

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円 発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	No.2574 2020年 11月17日	最終局面！月例給・一時金の水準維持、手当・休暇・職場改善のため全力を挙げるべく県職労に結集を！

2020確定闘争⑦-朝 最終局面・地公共闘総務部長交渉

11.18 総務部長改善示せ！

月例給・一時金「引下げない」明言を 会計年度任用職員 病気休暇・具体措置は

県地方公務員共闘会議（議長：金田一文紀・岩教組委員長）は、明日18日、確定闘争最終局面となる白水総務部長と交渉を行う。

一時金・月例給の確実な水準維持、高速道路利用者やパーク&ライド時の駐車場料金など通勤手当の自己負担軽減、両立支援の一層の拡充、結婚休暇等の特別休暇の取得期間の延長、会計年度任用職員の病気休暇の有給化などに対し、その確実な実現を求め、総務部長交渉で前進回答を引き出していく。

12月定例会前の部長交渉が賃金改定・労働条件改善の回答を引出す最終場面。主な交渉ポイントは下表のとおり。

【これまでの交渉での確認と総務部長交渉の課題】

要求課題	これまでの経過（人事課長交渉）	交渉課題
一時金・月例給の水準維持・改善	県人勧尊重の姿勢に変わりない。人事委員会の報告「改定を行わないことが適当」を踏まえ鋭意検討。	職場で奮闘する職員に報いるためにも一時金・月例給の水準維持・改善を。
通勤手当自己負担解消策	高速道路や駐車料金は、長距離通勤者の負担軽減に資するも慎重に対応を検討。人事委員会と意見交換しながら検討。	一昨年、総務部長は高速道路利用の負担軽減も重要な課題と回答。課題と取組みについて道筋を示すべき。
両立支援策	不妊治療に係る休暇制度の見直しは、今後の人事委員会勧告・報告を踏まえ、国・他県均衡も考慮し必要に応じ検討。	仕事と家庭の両立支援は切実な課題。知事が「イクボス宣言」していることから、率先して両立支援の休暇拡充を。
休暇制度の取得期間延長	コロナ禍という特別な事情を踏まえ、人事委員会と検討する必要。特に結婚休暇は事情も理解し検討。	結婚休暇はもとより、コロナ禍で取得困難なキャリアアップ休暇の取得期間の延長も。
会計年度任用職員の病気休暇の有給化	病気休暇の有給化については、その必要性について、公務傷病、私傷病の別ごとに人事委員会と検討しているところ。	公務傷病・私傷病の別としたが、具体的措置を確認するとともに、インフルエンザ流行期を控え早期実施を。

県職労独自課題 最終局面・部長の見解は？

11.19 人員不足が最大の課題・改善姿勢を！ 総務部長交渉

県職労では、地公共闘の取り組みと並行して、独自課題の前進に向け当局交渉を行ってきた。確定期の大詰めとなる総務部長交渉は11月19日。

職場の組合員から上がった職場実態や不満の声等をもとに、労働条件・職場環境の改善を求めていく。主な交渉ポイントは下表のとおり。



【これまでの交渉での確認と総務部長交渉の課題】

要求課題	交渉経過	交渉の課題
高齢層職員の勤務意欲確保策	行政職5級に係る最高号給の課題は、担当課長級職員の主幹任用の拡大、勤勉手当の運用上の工夫に取り組んでいる。	実感できる取り組みとしては不十分。高齢層に限らず職員の勤務意欲確保は全庁的な課題。 <u>しっかり取り組む姿勢を。</u>
専門職種 of 処遇改善	各部局に 特殊勤務手当改正要望を照会中 。各部局の回答を踏まえて見直しの必要性を検討。	これまでも部局要望すら通らない。獣医師をはじめ人材確保難が深刻。職場実態を把握し、 <u>部局の考えを尊重すべき。</u>
人員の確保	来年度は前倒し採用を含め180人規模めざす。辞退率減少策としてオンライン内定者ガイダンスの取組みも。専門職種採用者の確保に向けホームページを人事委員会と連携し工夫。	<u>最大の課題は人員不足</u> 。コロナの影響で例年と異なる業務を強いられている。災害等緊急時にも備えた体制が不可欠。 <u>欠員解消と定数の在り方の部長の見解を。</u>
超過勤務課題・予算の確保	長時間労働の是正に向けては、 <u>業務の効率化、業務量の管理、平準化が重要</u> 。管理監督職員のマネジメントが重要。超勤予算の具体的内容は次回示す。	“業務縮減”聞こえはいいが <u>責任を現場に押しつけている</u> 。所属長も業務縮減に限界との悲鳴。さらに超勤予算は不足しており超勤予算が配分されないとの声も。超勤上限規定の導入によって <u>不適正事案が増加することは本末転倒</u> 。 <u>人員増含めた対策とともに、確実な超勤予算の確保と配分をすべき。</u>
会計年度任用職員課題	常勤職員も含め業務量を考慮して必要な人員配置を検討。だが、 <u>事業費が減少する場合は、それに応じて任用数が減少することもあり得る。</u>	昨年「必要なマンパワーの確保」を確認したが実態と乖離し、 <u>職場に必要な人員が配置されていない</u> 。業務量に応じた配置のための予算措置を行うべき。 <u>財政も所管する総務部長から前向きな回答を。</u>