

	号外	定価 1部2円	月例給・一時金水準維持、休暇は一部前進回答引きだすも、人員・超勤等は継続課題。課題は春闘へ続く！
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	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	

# 2020確定闘争⑨ 最終局面・11.19県職労総務部長交渉 前進回答も多くなが継続課題 人員課題 まずは欠員解消に努力 超勤手当 1.2億円12月議会補正提案

11月19日、県職労は人員確保、超勤課題をはじめとした独自課題の改善に向け、最終局面となる総務部長交渉を行った。前段、月例給・一時金の水準維持、結婚休暇期間延長、会計年度任用職員の病休有給化（地公共闘共通課題）の確認をしたうえで、県職労独自課題に関し総務部長としての具体的な改善姿勢を強く求めた。

【交渉結果】①人員確保・定数は「定数は現場の実態を踏まえ適切に配置。まずは欠員解消に向け人員確保に努力」と回答。現場では人員が不足しており、業務実態踏まえた人員確保を求めた。

②超勤課題は、「業務縮減に取り組み、その不断の努力に敬意。超勤手当予算は、各部局とヒアリングを実施し、12月議会で1

億2千万円増額を提案」としたこと、実態を踏まえ適切に配分するよう要請。③会計年度任用職員の配置に関し「震災分の減により公共事業費が年々減少傾向、応じて任用数も減員」と職場実態と乖離した回答に終始したこと、財源を確保し職場で必要な人員配置をすべきと強く求めた。

総務部長の回答は、改善に向けた基本姿勢を示すも、具体が伴わず不十分だったことから、交渉団から勤務意欲の持てる改善を重ねて求めた。

大崎委員長から「月例給・一時金の水準維持、一部改善の休暇制度は良いメッセージだが、コロナ禍を乗り越えるためにも人材確保と財政確保を」と申し入れ、総務部長から「必要な業務量に対する適切な人員配置を行う考えは変わらない」と言及したことを受け、改めての継続課題の改善に向けた検討を要請し、今期交渉を終了した（交渉結果は裏面）。



総務部長の姿勢を質す県職労交渉団



回答する白水総務部長

## 1 人員確保・勤務意欲（継続課題）

（県 職 労）現場では定数が適正か疑問の声も。災害等緊急時に備えた体制が不可欠であるが見解を。  
（総務部長）定数は現場の実態を踏まえ適切に配置。まずは欠員解消を。ただし、欠員の解消まで至っていないことは申し訳なく思っている。

（県 職 労）コロナ禍で課題が明らかとなった、技術継承できる体制整備、専門分野の人材確保は行政の質も問われる課題。指導環境を踏まえた専門職員の体制確保も行うべき。また、給料表5級の最高号給者は54歳以上で3割であり、勤勉手当などの配慮では追い付かない状況。引き続き検討を。

## 2 超過勤務課題（一部改善あるも継続課題）

（県 職 労）超勤手当の補正予算はコロナ対策を優先し、通常業務での増額は見込めないとの声も。

（総務部長）各部局からのヒアリングを実施し、1億2千万円を12月議会で増額補正を提案。

（県 職 労）確実に超勤は増えている。予算不足とならないよう配分を。不払いにならないよう主管課に対してもマネジメントを行うこと。

## 3 会計年度任用職員課題（継続課題）

（県 職 労）昨年は、必要なマンパワーを確保するとの回答も関わらず必要な人員が確保されていない実態。さらに、財源を理由とした会計年度任用職員の人員削減を求められているが。

（総務部長）人員配置には、職場における業務量を考慮する必要があり、特に公共事業所管部局では、震災分の減により公共事業費が年々減少傾向、応じて任用数も減員。

（県 職 労）災害経費での制度的弊害から多くの人数が減っている。国の予算で対応できないならば、県財政を確保してでも職場実態に応じた適切な人員配置を行うべき。会計年度任用職員も職場で必要な人材。減員となれば誰かがカバーしなければならない。超勤課題と関連するが、業務の工夫では限界であり、「職員に踏ん張れ」とのメッセージに過ぎない。現場を重視し、職員が元気に勤務意欲持って業務できるよう対策を。

## 4 心身の健康・ハラスメント対策（継続課題）

（県 職 労）精神疾患による長期療養者の増加、パワハラ案件も減少していない。実効性ある対策を。

（総務部長）長期療養者のうち精神疾患の割合が高い水準。今年6月に「ハラスメントの防止等に関する基本方針」を改正し、ハラスメントの定義を定め、ハラスメントになり得る言動について例示。研修の実施や相談、苦情窓口など、ハラスメントの防止に取り組んでいる。

（県 職 労）精神疾患の療養者が年々増え続けている実態から、実行性が伴っていない。安心して働き続けられるためにも、より一層の対策を。

## 5 賃金・休暇制度（継続課題残るも前進回答）（詳細は11月19日発行No.2575赤枠号外を参照）

（給与改定）「人権尊重し一時金・月例給は改定しない」回答に対し、一時金に関して国他県が軒並み引下げ勧告を行う中、当県が水準維持としたことは職員に対しても良いメッセージに。

（特別休暇）「結婚休暇に期間延長の特例措置」との前進回答も、「キャリアアップ休暇は認められない」との姿勢に対し、コロナ禍対応等で職場では取得できない実態がある。取得時期も限られ対象者にとって残念と反論し、部長から「コロナの動向を踏まえ対応を検討」と回答させ継続課題に。

（会計年度任用職員の病気休暇）「公務傷病は必要な期間。私傷病はインフルエンザ等の感染症を考慮して一会計年度5日間程度を有給」とする前進回答。早期の実施時期を求める。