

	号外	定価1部2円	No.2548	東日本大震災から間もなく9年。震災復興・業務遂行に向けた人員・職場体制に向け改善を求め続けよう！
	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春闘一② 3.6 20春闘・県職労人事課長交渉

欠員は十数人 規模解消も… 実態踏まえた人員増を！

育休代替職員 2月時点11人・「定数拡充したい」示す 超勤予算 当初予算昨年比2億増・コロナ対策での支給に万全を =会計年度任用職員：病休有給化強く求める・人事評価は簡素な方法にとどめる=

3月6日、県職労は2020春闘要求書を佐藤人事課長に提出し、来年度の人員配置、超勤、会計年度任用職員課題をはじめ、確定闘争からの継続課題に関し、交渉を行った。新型コロナウイルス緊急要請書も提出、休暇取得しやすい環境整備、従事する職員の負担軽減等を求めた。



春闘要求書・コロナ緊急要請書を手交



回答を求める県職労交渉団

【交渉結果】①来年度の人員配置は「採用内定者数は前倒し採用（9人）含め180人。任期付は19人採用予定。欠員は2月時点欠員64人より十数人程度解消」とするも、災害からの復旧復興・行政需要に応じた人員増とは程遠いことから、現場実態を踏まえた人員配置を求めた。正規育休代替

職員の配置に関し、「2月時点で11人。拡充したい」としたことから、一層の対策を求めた。

②超勤課題は「必要な予算を確保し配分・当初予算で前年度比約2億円増額」「新型コロナ対応の超勤は必要な対応を行う」としたことから、超勤満額支給とともに、超勤上限設定・客観的勤務時間把握の導入から間もなく1年を迎えることから当局の検証と実行力ある対策を求めた。

③会計年度任用職員課題は、再度任用の根拠となる人事評価について「評価項目は臨時職員の中断期間短縮の項目をベースとする簡素な方法」とし、勤務実績を踏まえた評価にとどめさせたものの、人員・処遇面では改善姿勢を示さず、病気休暇の有給化については新型コロナ等の喫緊の感染症課題を訴え、早期実現を強く求めた。

異動に伴う公舎確保は、借り上げ等の対応をする姿勢を示すも、賃金・諸手当改善（高齢層職員の勤務意欲確保）、専門職処遇改善は現状認識にとどまった。

一部前向き回答も、人員配置は職場改善には十分といえず、賃金・諸手当、会計年度任用職員課題も19確定闘争と変わらず不満となる回答だった。課題改善に向け、闘争を強化していく（交渉結果は裏面）。



回答する佐藤人事課長

1 来年度の人員配置の見通し

(県 職 労) 来年度の人員配置の見通しと人員確保に向けた対応は。また単純な定数減をすべきでない。
(人事課長) 採用内定者数は前倒し(9人)を含め約180人。任期付採用の採用予定者数は19人。他県
応援職員は72人を要請中。退職者数は110人程度。2月時点欠員数64人と比較して十数人程度解消
と見込む。任期付職員の任期の定めのない職員への選考採用は実施予定(委細は今後)。業務増の部署
の増員の代わりに、単純に他部署を減らすことはせず、スクラップ&ビルドで見直しをしている。
(県 職 労) 職場実態を踏まえた人員増とは程遠い。一層の配置を。育休代替職員の配置見通しは。
(人事課長) 正職員による代替職員(ワークライフバランス定数)の配置をしており、2月時点で11
人、行政経営プランに基づき定数の拡充を進めていきたいと考えている。

2 賃金・諸手当・専門職種処遇改善

(県 職 労) 賃金改善に向け昇給昇格運用の改善を。諸手当改善(高速道路等)と専門職処遇改善策は。
(人事課長) 賃金改善は主幹任用とともに、勤勉手当も「特別枠」を設定し、取り組みを継続。昇給・
昇格運用は慎重に判断。諸手当は人事委員会と意見交換して検討。総合土木・獣医師で確保難だが、
処遇面は国・他県均衡を踏まえ判断し、児童福祉司等の処遇改善は交付税措置や他県状況踏まえ検討。
(県 職 労) これでは専門職は確保できない、行政水準維持のためにも処遇改善すべき。

3 異動に伴う引継ぎ・異動先の住居確保

(県 職 労) 異動の引継ぎに職員負担が増とならないよう対策を。異動時の公舎確保を。
(人事課長) 着任期間は1週間以内。旧所属の状況、職員の移転の状況を含め、新所属と話し合って適
切に着任日を決めていただきたい。人事異動に伴う公舎の空き状況が確認できるよう、管財課に対し、
異動内示前に公舎別の異動予定見込み数を提供。不足が見込まれる時には、借上げ公舎等で確保。

4 超勤課題

(県 職 労) 超勤上限・客観的勤務時間把握が導入されるも超勤が減った実感はない。実効力ある対策
を。不払い残業解消と超勤予算確保と支給に万全を(特に、新型コロナウイルス対策)。
(人事課長) 適正な超勤命令の発出や客観的記録に向け適正運用を周知。超勤予算は現状把握のうえ予
算を確保。来年度は前年当初比約2億円増額。新型コロナウイルス対応の超勤は必要な対応をする。

5 会計年度任用職員課題

(県 職 労) 来年度の配置見通しは。人員配置、勤務時間等に関し、秋の段階で現場実態踏まえ配置と
の回答も現に削減されている。また報酬水準も低く募集しても来ない課題もある。これらの改善を。
(人事課長) フルタイム126人(主に育休代替・部長秘書業務で配置)、パートタイム1,937人、計2,063
人を見込む。必要性を吟味のうえ配置した。常勤職員の増員もし、業務量・業務内容を踏まえ配置数・
勤務時間を検討。必要に応じマンパワー確保に努めた。報酬水準は常勤水準との均衡を考慮し、一定
の改善をはかったと考えるが、任用困難職種に対してはどのような対応ができるか必要に応じ検討。
(県 職 労) 納得できない。現場が廻らない職場が多数生じると見込まれる。個別課題を示し引き続き
改善を求める。継続課題である病気休暇の有給化と、再度任用時の根拠となる人事評価の内容は。
(人事課長) 感染症時の病気休暇の有給化は他県の制度の措置状況を注視し、必要に応じ対応を検討。
人事評価は臨時職員の中断期間短縮の項目をベースとし、簡素化する方向で検討、決定次第示す。
(県 職 労) 新型コロナ感染症が喫緊課題のなか、病休の無給休暇あり得ない。有給化を強く求める。