

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	No2612 2021年 11月8日	職場改善は一部前進あるも人員課題等は継続に。引き続き実感できる改善に向け結集を！
		発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県内 岩手県職員労働組合		

2021確定闘争⑨ 最終局面・11.5県職労総務部長交渉 総務部長「コロナ禍での引下げ申し訳ない」 勤務意欲 高齢層含むコロナ対応職員に勤勉手当配慮 超勤課題 昨年12月補正大きく上回る増額補正 「会計年度任用職員」今期一時金引下げ阻止・休暇制度大幅改善

11月5日、県職労は人員確保、勤務意欲確保策、長時間労働是正策、超勤課題をはじめとする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。これまでの人事課長交渉では、課題認識を示すも具体的改善として不十分であったことから、総務部長としての具体的な改善姿勢を強く求めた。



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

交渉の結果、一時金引下げは譲らず、通勤手当、住居手当の改善など具体的回答は得られず継続課題となったが、一方前進回答もあった。(賃金、休暇制度等の交渉結果は11月5日付け赤枠号外第2611号を参照)

大崎委員長から「県職労の最大の課題は人員不足。人材確保面からも魅力ある職場環境に向け改善を進めてほしい」と申し入れ、総務部長は「コロナ禍での引下げは申し訳ない。職員の思いしっかり受け止めたい。今後も意見交換等行いながらより良い制度運用に取り組みたい」と応じ、今期交渉を終了した。

一部改善 勤務意欲確保 …主幹任用継続・コロナ対応職員の勤勉手当配慮

(県職労) ここ数年賃金が上がらない高齢層職員は、一時金引下げによる影響が非常に大きい。
(総務部長) 課題意識を持ちながら取り組みを進めてきた。行政職5級に係る最高号給に係る主幹任用の拡大、勤勉手当で運用上の工夫として上位区分の成績率適用に配慮。今年度はコロナ対応職員に対し勤勉手当の上位区分適用に取り組む。

改善 超勤予算確保 …12月補正で大幅増額補正/適切配分努める

(総務部長) 各部局からのヒアリングに基づき、昨年度の12月補正を大幅に上回る規模で増額補正を行う方向。過不足が生じた場合は人事管理費の部局間調整を行う。各所属に作業をお願いするが、必要などところに予算を適切に配分するためご協力を。

(県職労) 度を過ぎる照会に職員負担も想定される。照会方法にも配慮を。

継続 人員確保 …欠員は減少傾向。来年度の採用数はやや減見込み

(総務部長) 現場実態を踏まえ行政需要に対応した適切配置としている。欠員は現在も解消まで至っていないが、2015年度ピーク時(4月時点153人欠員)以降減少傾向。来年度の採用者数は昨年度(約180人)よりやや少なくなる見込み。

(県職労) 肝心の業務量把握が適切に行われているか疑問。結果として長時間労働につながり、職場では一番の不満と思っている。会計年度任用職員も予算都合から勤務労働条件が変わる事態に。業務量の適切な把握と適切な配置を。



人員確保訴える
藤村書記次長

継続 住環境の整備 …今後人口減少・財源難見据え建替集約を検討

(県職労) 公舎に関し老朽化が原因で共同設備が使用できないなど、生活面に影響。管理等が難しいのであれば民間アパートを借り上げるなど検討を。

(総務部長) 課題は理解し改善に努める。もっとも、今後人口減少や財源も厳しくなる中、公共施設の集約等見据えた管理計画の見直しを行っている。個々のケースは管財課に伝え対応等進めていきたい。

継続 心身健康 …気持ちよく勤務できるよう病休者へアプローチ考慮

(県職労) 働き方改革や長時間労働是正を進めているが、精神疾患を原因とする長期療養者が年々増加している。更なる対策を。

(総務部長) 精神疾患が高い水準。ストレスチェック、健康指導、産業医等による個別面談などにより、未然防止や重症化予防に努め、今年度から健康サポートルームに心理相談専門員を配置し個々の事情に応じた支援に取り組む。

(県職労) 精神疾患者が100人を超えている。病休者への丁寧なアプローチを。



樋口中執
病休者へ配慮を

会計年度任用職員：確定闘争での改善事項

①月例給据置き・今期12月期での一時金据置きを実現

行政推進を担っている会計年度任用職員にまで一時金引下げを譲らない当局に対し、最後の最後まで引下げへの影響を訴えてきた結果、総務部長から「現在任用されている職員への影響等を考慮し来年度から実施」との回答を引き出した。

②両立支援は、不妊治療休暇のほか、常勤職員との均衡を踏まえ無給を有給へ

・不妊治療のための休暇(常勤職員と同様の措置)	有給で新設	2022年1月施行
・産前・産後休暇(それぞれ最大8週)	無給→有給	
・配偶者出産休暇(日数3日)		
・育児参加休暇(日数5日)		

③任用期間満たさず対象外だった任用職員へ夏季休暇3日限度に付与

夏季(7~9月)任用者に3日限度に付与。盆も年次残日数を気にせず休暇可能。