

	号外	定価 1部2円	東日本大震災から 11年。災害時にも 混乱が生じない体 制整備を求め、全 職員で改善を求め 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	

2022春闘一② 3.9 22春闘・県職労人事課長交渉

欠員は昨年程度 採用150人規模 災害時見据え人員体制急務 着任期間 コロナ踏まえ新所属と柔軟対応 超勤予算4億6千万計上も：適正配分と管理者へ指導を

3月9日、県職労は2022春闘要求書(160項目)を加藤人事課長に提出し、来年度の人員配置、超勤課題、会計年度任用職員課題をはじめ安心して働ける職場環境改善などに関し交渉を行った。



春闘要求書手交

【交渉結果】①来年度の人員配置は「新採用は150人規模。再任用職員は原則希望者全員を再任用とし、新規40人、更新98人、計138人。欠員は本年度並(15人程度)」が示されたが、欠員解消はもとより非常災害時への対応を踏まえれば、職場に必要な人員配置には程遠い。さらに、「会計年度任用職員は知事部局1,806人(▲129人)と震災分の公共事業費減に伴う任用数減」を示した。県職労交渉団から、今もなお各職場では人が足りない実態を強く訴え、職場で必要となる会計年度任用職員の配置を求めた。



回答を求める県職労交渉団

②超勤課題では「サービス残業はあってはならない」とし、「そのため12月議会で2億円の増額補正を行った。次年度当初予算として人事管理費は約4億6千万円計上」とするも、予算不足を理由に超勤命令を行わない管理者もおり、超勤予算の適正配分と管理監督者への指導を強く求めた。

着任7日間の保障と早期着任の強要をさせないこと、コロナ感染状況を踏まえ、所属の状況や職員の移転に影響が生じる場合には、新所属と話し合い、所属長の承認を得たうえで、柔軟な対応も可能であることを確認した。

さらに、鳥インフルエンザ防疫対応時の勤務・労働条件の改善、ガソリン価格高騰を踏まえた通勤手当改善を強く求めた。

人員配置や超勤課題、職場環境改善に係る当局回答は極めて不十分。県職労は、22春闘を皮切りに、秋の確定闘争に向けて、全職員が安心して働き続けられる職場改善に向け強化していく(その他の主な交渉結果は裏面)。



回答する加藤人事課長

1 鳥インフルエンザを教訓とした勤務・労働条件改善

(県 職 労) 県内で発生した鳥インフルエンザ対応は、長時間バス移動で昼夜問わず対応したものの、労働条件での不満の声大きい。頻発する災害にも安心して対応できる賃金・労働条件確保は不可欠。

(人事課長) シフトにおいて個々の職員の移動時間への配慮、休憩時間を十分加味できなかった部分、一部物品の不足など、労働安全衛生上の課題も。シフトや労働安全衛生の確保策について検討が必要。

2 諸手当改善 (ガソリン価格高騰時の対応)

(人事課長) 直近1年間の平均価格による手当カバー率は、支給限度額区分(90km)でも100%を超え、現時点ではカバーできている。仮に上昇傾向が続く場合は、引き上げ検討もあり得ると認識。

(県 職 労) 内陸部と沿岸部でガソリン価格も異なる。負担を強いられる実態を認識し改善を。

3 適正な勤務時間把握に係る課題

(県 職 労) 1月から勤務時間管理システムが改修されたが、現在の運用状況や課題認識は。

(人事課長) 超勤と出退勤に30分以上乖離がある場合に、管理監督者に理由の入力と超勤命令の適正化をお願いしているが、事務が煩雑化となっていると認識。運用上の改善点を含め改修費用を踏まえながら対応を検討。課題認識を持って超勤縮減の取り組みを行っていく必要がある。

＝病気休暇及び休職の期間の取り扱い見直し＝

4月1日から実施

改悪か!?: 加配等休める環境整備が先

当局は、近年、完治前に無理して出勤し、病気休暇を繰り返し取得するケースがあり、病休取得の期限を超えて取得している事例があることから、無理することなく必要な期間休んでいただくよう、病気休暇・休職の通算の運用を見直すことを示した。

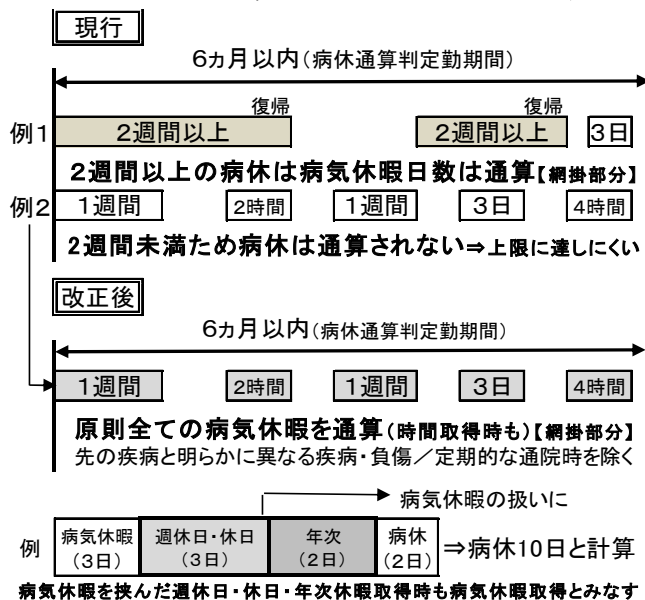
【主な見直し事項】通算対象となる病気休暇(右図)《現行》2週間以上引き続く病気休暇
《改正後》原則すべて通算。定期的な通院等は除外。また、病休期間中に週休日・休日・年次等を挟む場合には当該期間も病気休暇を取得したとみなす。

※医師の証明書類(診断書)は、累計40時間を超える場合も新たに提出の対象とする。

(県 職 労) メンタル疾患の場合、原因が職場環境だとすれば、療養に努めている職員を早期に分限処分させる改悪。病休者を抱える職場への加配など検討が先。

(人事課長) 定期的な通院(人工透析など)、復帰後の軽勤務は通算の対象外。例外規定としての人事課協議の規定を設け、判断余地を残す。運用も療養実態を踏まえ、必要な療養期間を確保したい。

(県 職 労) 全て通算されることで却って病気休暇が取得しづらい状況に陥る懸念も。病休者の減のためには職員加配などの職場体制改善が先。県職労として受け入れがたい。県職労へ相談があった場合は個別協議に応じるとともに、見直しに係る課題は、継続して改善を求めさせていただく。



当局の病気休暇及び休職の期間の取扱いの見直し概要の詳細を確認したい方は支部書記局まで