

	号外	定価 1部2円	安心して働き続けられる定年延長の実現に向けて、直接意見反映できるのは県職労だけ。未加入者へ「加入」の声掛けを！
	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	

7.13 人員確保要求書提出・人事課総括課長交渉

部局横断的対応も限界

保健所体制 コロナ対策・人員増を含め検討していく

会計年度職員 新たな業務含め、適正な人員確保に努める

7月13日、県職労は5～6月に取り組んだ「分会基礎調査」の結果を反映した知事あて「人員確保に関する要求書」を加藤人事課総括課長に提出した。併せて、任期付職員からの選考採用枠拡大及び任期付職員処遇改善の要請書も提出し、基本姿勢を確認すべく、交渉を行った。

要求に対する人事課見解は次のとおり。



要求書を手交する小田嶋中央執行委員長（左）



課題を訴える県職労交渉団

①人員確保

人事課：各振興局を訪問のうえ、直接ヒアリングしているほか、担当部局を通じて職場の状況を把握したうえで人員配置を検討している。今後もあらゆる手段を講じてマンパワー確保に取り組んでいく必要がある。保健所の人的体制の強化については、本庁と各振興局が連携して全庁的な業務支

援に取り組んでいるほか、マンパワー不足に備えた48人のバックアップ体制により保健所業務が円滑に進むよう支援していく。

県職労 ⇒ バックアップ体制が十分機能していない部分も見受けられる。長時間労働の解消や心身の健康保持に向け、人員増など実効的な対策が必要だ！

②会計年度任用職員課題

人事課：それぞれの職場における必要な業務量を適切に反映させる必要がある。震災復興事業の進捗に応じて任用数を減員する一方で、コロナ対策として保健師や看護師を任用するなど、新たな配置も行っている。業務の状況を適切に把握しながら適正な人員確保に努める。



見解示す加藤人事課長

県職労 ⇒ 来年度任用に向け、任用数・任用スケジュールを早期に示すよう求める。(裏面に続く)

③任期付職員課題

人事課：県の業務を経験した貴重な即戦力と認識しているが、採用枠は、退職者や他の採用試験の採用予定数を総合的に勘案し決定する。

県職労 ⇒ 採用枠の拡大を強く求める。

上記のほか、県職労から、「男性に育休取得を求めるのであれば、取得日数による代替配置のモデルを示すべき」との発言に対し、人事課から「ワークライフバランス定数は一定程度長期不在の際に配置している。状況を見ながら配置できる場合もあるが、1～2か月の短期での配置は難しい。ルール化して示せるかは今後研究したい」との見解を示した。

2022定年延長闘争②

定年延長課題 県職労へ提案 **賃金・任用課題山積**

安心して働き続けられる職場実現のため県職労へ結集を！

7月13日、人事課は県職労に対し、「職員の定年引上げについて」提案を行った。（提案内容は地公共闘に対する提案（赤枠号外2022年7月7日付けNo.2627）を参照）

県職労は、安心して働き続けられる職場実現に向け、働き方と賃金水準、定数管理、人事異動の取り扱いなど山積する課題について交渉の取り組みを進める。

提案に際し、県職労から次の内容について質した。

- ①賃金水準：55歳で昇給停止は65歳定年が完成した後も継続されるのか。
（人事課）55歳昇給停止の現行制度はそのまま継続する。なお、60歳以降の給与水準7割は全国統計を踏まえたもの。均衡の原則により、国に準じた施行。
- ②定年前再任用短時間勤務制：定年前再任用短時間勤務の勤務時間の設定は、現行の再任用短時間と同じ考え方か。
（人事課）同じ。職場ごとの時間設定が必要なのかも含めて、今後検討する。
- ③勧奨退職：60～65歳の間の勧奨退職時の割り増しはあるか。
（人事課）国から示される内容を踏まえ検討する。
- ④定数管理：60歳以降の職員は定数管理上、どのようにカウントされるのか。
（人事課）短時間勤務者は定数カウントされない。60歳以降の職員であってもフルタイムの場合は一般職員と同様にカウントされる。
- ⑤加齢困難業務：体力的な事情からフルタイムで働けないなど職員個々への対応は。
（人事課）60歳以降の多様な働き方について、人事面談等を通じて、勤務内容、職内容の変更を検討していく。

<今後のスケジュール>

7月18日の週：人事課総括課長交渉（7/22） ヤマ場を想定
8月1日の週：総務部長交渉（8/5） 最終局面想定

定年延長に関するご意見・ご相談は県職労へ！