

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円 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	No.2555 2020年 6月19日	6月20日はコロナ対策での県職労定期大会を開催。1年間の運動方針確立のためしっかり討論しよう！
---	-----------------------------	---	---------------------------	---

6.17 白水総務部長着任交渉

白水総務部長「人員配置に可能な限り対応」 超勤課題 コロナ対策・超勤は実態踏まえ支給 会計年度勤務実態把握し必要配置改善努める ＝人員配置・賃金・超勤・職場課題（コロナ等）改善求める＝

6月17日、今年度着任した白水総務部長（国出身）・村上人事課総括課長と初の交渉を行い、着任に当たっての基本姿勢やこれまでの継続課題について見解を質した。



白水総務部長との着任交渉に臨む県職労交渉団

白水総務部長は、コロナの影響で交渉が着任から2カ月余り遅れたことを釈明したうえで、「マンパワー確保や職員の勤務意欲の維持・向上のため引き続き努力」、「皆さんからの意見を真摯に聞き、誠意をもって応えていくことは当然。勤務環境整備に取り組む」基本姿勢を示した。交渉概要は次のとおり。

○ 人員確保対策

《県職労》欠員状況と各業務量に応じた人員確保策は。

【総務部長】欠員は4月時点で46人。徐々に減少も、解消まで至っていないことは申し訳なく思っている。欠員解消に向け取り組みを継続。

定数等管理計画では、2019年度から4年間で80～100人程度増員し、マンパワー確保に努める。また職員が育休を取得しやすい職場環境づくりに向けた取組として、正規職員の育休代替職員の配置（ワークライフバランス定数）を昨年度から行っており、4月時点で20人配置。

《県職労》過去の行財政改革や採用抑制等で職員体制は厳しい状況が続く。コロナ対策などの突発的対応が求められるなか、改めて人員体制が脆弱であることが露呈した。最近では若手職員が増加したことで指導業務も増大し人材育成も課題。財政措置を含め、適切な人員配置を強く要請する。

【総務部長】年齢構成等のバランスの取れた人員配置や人材育成策は必要。業務の難易度や業務の複雑化している中、コロナも加わり緊急性が求められている。岩手では過去に職員の採用抑制を行ったと時期もあり、バランスの取れた人員配置に向け、可能な限り対応していく。

（裏面）に続く



当局の姿勢を見せる
白水総務部長



土木職確保を求める
佐藤（佳）中執（左）

○専門職種の処遇改善

《県 職 労》専門職種の確保には、賃金を含めた処遇改善が不可欠、総合土木は人材確保が困難。より一層の対策を。

【総務部長】専門職種の確保は、民間等経験者、採用試験受験者の確保強化の他、所管部局や人事委員会など連携し取り組む。処遇面は人材確保を踏まえつつ、国・他県均衡と法が定める給与決定の諸原則も考慮して判断。

《県 職 労》近年災害が激甚化。平時から災害対応できる職員確保を。

【総務部長】東日本大震災以降、台風災害も多い中、県土整備部をはじめとする公共施設整備に感謝。自然災害と感染症（コロナ等）の複合災害など、環境の変化をしっかりと踏まえ、専門職の計画的な確保に対応していくよう努める。

○賃金改善（特に勤務意欲策）

《県 職 労》コロナの影響からも経済情勢は厳しい。生活費維持と職員勤務意欲確保策を。

【総務部長】職員給与の改定は人事委員会勧告を尊重。勤務意欲確保のため、主幹任用拡大、勤勉手当の上位成績率の適用など様々な視点から工夫を重ね取り組む（5級の主幹任用53人）。

○諸手当改善

《県 職 労》高速道路利用者、交通機関と交通用具を併用して勤務している職員の駐車場料金の自己負担、住居手当改善など、広い県土を有する本県特有の課題。勤務に要する経費は支払うべき。

【総務部長】これまでも遠距離通勤者の負担軽減に努めてきた。課題認識をもって取り組んでおり、人事委員会との意見交換を行いながら対応する。



交渉団に回答する白水総総務部長（左）

○超勤課題

《県 職 労》超勤せざるを得ない状況での超勤抑制（隠れ超勤）や、超勤手当の支給を制限する事態も。コロナ対策で生じる手当の全額支給は当然であり、予算確保と配分を求める。

【総務部長】コロナ対応で超勤せざるを得ない現状があることは承知。新たに生じた業務や業務量の増加など、現場の状況を確認しながら、必要な対応を検討していく。

○会計年度任用職員制度

《県 職 労》①任用数の抑制やフルタイムからパートタイム勤務へ転換などにより、職場では人員不足により職員負担が増加。コロナ禍中も制度導入直後の会計年度職員課題は山積、点検と対策を。②人員不足や勤務時間短縮の中、超勤せざるを得ない実態でも超勤支給されない問題も。

【総務部長】①実際の任用数や勤務時間など勤務実態を調査中。職場状況を把握しマンパワーの確保を行う。財政措置を含め、導入後の課題と方向性について考える。②超勤支給は必要。会計年度職員に対する超勤支給の取扱いについて機会をとらえ部局へ周知する。

《県 職 労》制度導入直後に諸課題が最も顕在化する。今回交渉で訴えた事項を含め、当局責任で課題を検証し、実態にそぐわない人員配置をはじめとした諸課題の改善を強く求める。

○公舎確保（大船渡地区を例に）

《県 職 労》震災復興は道半ば。職員配置が必要だが、沿岸部の居住環境は依然厳しい。大船渡地区では仮設公舎が2020年度をもって廃止の話があるが、職員負担が大きい。職員の住環境の確保を求める。

【総務部長】業務遂行のため職員配置を行うとすれば、公舎確保も必要。実態を聞いて対応を検討。



会計年度職員課題を
訴える口岩中執