

	号外	定価 1部2円	処遇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県職労へ結集を！
	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	

2023確定闘争⑧ 最終局面・11.10県職労総務部長交渉

高年齢層処遇改善 勤勉手当に… 「勤続加算枠」を新設

55歳以上

25年からの再任用 「定年前と同様の役割を期待」=同格付けの考え

防疫等作業手当(鳥インフル等対応)引き上げへ・2月議会で改正予定



総務部長の姿勢を質す県職労交渉団

11月10日、県職労は高齢層職員の勤務意欲確保策、暫定再任用職員の格付け、人員確保・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、具体的改善として不十分であり、納得できる回答とは程遠い内容だったことから、**総務部長としての具体的な改善姿勢を強く求めた。** 県職労独自課題の交渉結果は次(詳細回答は裏面)のとおり。

※ 賃金等の地公共闘共通課題は11月13日付け赤枠号外第2682号を参照。

① **高齢層の処遇改善** 「勤勉手当の上位区分の適用において、一般の評価枠とは別に「勤続加算枠」として55歳以上の高齢層職員に限定した配分枠を新設する」と回答した。

② **暫定再任用の格付け** 「2025年度からの再任用の方々には定年前と同様の役割を担うことを期待しており、職位を引き継ぐ場合の級格付の見直しの考え方に変わりはない」とした。一方で「意向調査では体力的不安や勤務内容軽減を希望する声もあり、その場合は現行再任用と同等の対応も考えられる」とした。県職労から、慎重かつ丁寧な検討へ、引き続き協議するよう求めた。

③ **特殊勤務手当の改善** 「防疫等作業手当を引上げ、2月議会で条例提案し、2024(R6)年4月1日施行とする予定」と回答。県職労から、改定額のほか、今年度中に鳥インフルエンザ等が発生した場合に対応できるよう、施行日の取り扱いも含め改定委細を継続協議するよう求めた。



回答する千葉総務部長

小田嶋委員長から「条例課題は一定受け止める。会計年度勤勉手当の評価運用、人員確保・長時間労働の是正など詳細課題は継続協議を求めるとし、今期交渉を終了した。

1 暫定再任用職員の格付け（継続課題）

（県 職 労） 昨年の総務部長交渉において「格下げとにならないよう格付けを見直す」との回答だったが、あらためて部長の見解を伺う。

（総務部長） 昨年度の交渉において「定年前の職員と同様の役割を担うことを期待していること」や、「役職定年後の職位を引き継ぐことができるよう格付けを見直す」旨発言しており、今もその考え方に変わりはないが、昨年度の意向調査では「体力の低下による不安」や「現在の再任用職員と同様の配慮を求める」声が多かったことを踏まえ、現行の再任用職員と同様の役割を担う場合は、現行の再任用職員と同じ職位となることも考えられる。

（県 職 労） 現行再任用の方の中には定年前同様の勤務実態となっている人もいる。また、運転技士のように所属や職種によっては定年前と再任用で業務内容に違いがないところもあり、慎重かつ丁寧に考える必要がある課題。継続的な協議を求める。

（総務部長） 職種ごとの課題はご指摘のとおり。2025 (R7) 年度に向け、検討継続する。

2 会計年度任用職員の勤勉手当（継続課題）

（県 職 労） これまで会計年度任用職員の評価は、再度任用の際の判断材料のみに活用してきた。勤勉手当の率に差が出ることに對しての納得感が得られるかどうかが大きな課題であり、勤勉手当への成績率反映は馴染まないとの考えは変わらない。常勤職員同様の取り扱いが必要との部長回答だが、事務補助や専門職種など多種多様な業務内容であり、評価の取り扱いについて慎重な整理が必要。不公平感が出ないよう、働く人の立場で評価の在り方を考える必要があると思うが見解は。

（総務部長） 具体的な成績率は人事委員会規則で定めるが、継続課題として今後詳細を詰めていく中で、皆さんのご意見もいただきながら検討する。

3 人員確保・長時間労働の是正・超勤予算確保（継続課題）

（県 職 労） 定年退職者が生じない来年度の採用見通しや定数の取り扱いは。

（総務部長） 来年度の採用者数は今年度(145人)と同程度を見込んでいる。その結果、今後定年退職者が生じない年には、それぞれ20人程度の過員が生じる見込み。過員を育児休業や病気休暇などによる欠員が生じている所属に配置する予定。

（県 職 労） 今年度の超過勤務手当の予算について、未払いの実態が生じないよう、所要額の確保と適正な配分を求める。

（総務部長） ヒアリング結果では給与費全体として予算が現状で確保できている状況であることから、12月補正は行わず、今後の推移を見ながら、必要に応じて2月補正で調整を行う。過不足が生じた場合には、人事管理費の部局間調整を行う。

（県 職 労） 「超勤が多い職場の定数を増やしてほしい」との率直な声が出されている。また、そもそもの人員不足が原因なのに要求資料作りに非常に苦勞しているとの声もある。人事課が率先して実態把握に努め適正な人員配置・予算配分をされたい。

4 公舎の改善について（継続課題）

（県 職 労） 今年度から公舎料が値上げされたが改善の実感が得られない。検討を。

（総務部長） 管財課で検討を進めているが、もう少し時間をいただきたい。