

岩手県職労

月2回刊=1614号
 2022年11月30日 発行
 発行日 毎月15日30日
 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
 印刷所
 盛岡市上田二丁目17-4
 有限会社 ジョー印刷企画
 一部 40円
 組合員購読料は組合費に含む

地公共闘 11・10確定闘争最終局面 総務部長交渉

給与改定12月議会提案

11月11日、岩手県地方公務員共闘会議（議長・岩教組 佐藤執行委員長）は、確定闘争に係る最終局面となる千葉総務部長と交渉を行った。佐藤議長は、会計年度任用職員の改定時期が来年度からとなったなど、全てに対して思いを受け止める結果ではないが、当初提案より一定要求を反映させることができたとし、今後交渉の場を設けることを要請し、交渉を終了した。

【給与改定】

県人勤どおり給与改定を12月議会に提案するとし、月例給は初任給および若年層中心に引き上げ、一時金は、勤勉手当を0・10月（再任用職員は0・05



▲千葉総務部長に要請署名を手渡す佐藤地公共闘議長（左）



▲給与改定や通勤手当等改善を求め交渉に臨む地公共闘交渉団

月）引き上げるとした。差額支給時期については、年内に支給できるよう作業を進めているとした。

【会計年度職員の給与改定】

同一労働・同一賃金の観点から常勤職員と同様の給与改定を再三にわたり求めた結果、月例給を常勤職員の給与改定に基づき引き上げることを、期末手当を常勤職員と同様に0・10月引き上げるとする回答を引き出した。しかし、改定実施時期については、来年4月からとする従来の考え方を押し戻すことはできなかった。

地公共闘は、「期末手当の引き上げ幅を要望しており0・10月としたことは評

価するが、一方で、改定時期が、来年度では、今年度の較差が今年度在職者に確実に反映されない課題が残る」とし、今回の取り扱いを基本とすることのないよう、今後改定のあり方についても継続して検討するよう強く要請した。

【通勤手当】

ガソリン価格の手当額への反映に関し、近距離区分の手当額は現在の燃料費負担額よりも高い水準であることから、今回はカバー率が100%を下回っている40km以上の距離区分の手当額について引き上げ、上限

- 2022確定闘争（地公課題）の到達点
- 給与改定（県人勤どおり実施）
 - 月例給：初任給及び若年層（30歳代中盤）の給料月額を引上げ（2022年4月週及実施）
 - 一時金：勤勉手当を0.10月（再任用職員は0.05月）引上げ（2022年12月実施）
 - 会計年度任用職員の給与改定（実施は来年度）
 - 月例給：常勤職員の給料表改定に基づき引上げ
 - 一時金：期末手当0.10月引上げ
 - 通勤手当（2023年1月実施）
 - 交通用具利用40km以上手当額を引上げ（上限額 49,300円 ⇒ 51,500円（90km以上））
 - オートバイ利用者の手当額は自動車利用者の1/2（ただし、最低区分2,100円を維持）
 - 自転車利用者の手当額は一律2,100円
 - コロナ禍に関連した休暇制度

結婚休暇、キャリアアップ休暇について、現在取得期間を延長している職員を含め取得期間を再度1年間（2024年3月31日まで）延長

2022確定闘争（地公課題）の到達点

- 額は2,200円増の51,500円とするとの回答にとどまった。また、オートバイ・自転車利用の手当額については、現在の物価高や他県と比較しても手当額が低いとして再考を求めた結果、「オートバイ利用者の手当額の基本は自動車利用の2分の1とし、最低区分は現行の2,100円を維持する。自転車利用者の支給額も一律2,100円とする」との回答を引き出した。
- 地公共闘は、ガソリン価格反映と負担の実態が乖離することが無いよう、手当額の改定のあり方について今後も検討することを強く求めた。

【交渉到達点】

会計年度任用職員の給与改定時期は大きな不満であり、全てに対して受け止める結果ではないが、会計年度任用職員の期末手当を常勤職員と同じ0・10月引上げとしたことなど、当初提案より押し戻しできたことは一定の成果といえる。



▲県職労独自課題について回答を求める県職労交渉団（手前）

11・11県職労・総務部長交渉

超勤予算2月補正で対応

県職労は11月11日、確定闘争に係る最終局面となる千葉総務部長と交渉を行い、県職労独自課題に係る改善回答を求めた。

【高齢職員の勤務意欲策】

個々の職員の状況を勘案し、勤勉手当評価における配慮など、それぞれの職制

や職種に応じた取り組みを行うとし、コロナ対応職員の勤勉手当の上位区分適用において、今年度は現場での業務支援を重視して枠を配分するなど、高齢層にも反映できる対応を検討していくとした。

【人員確保】

来年度の採用者数は今年度（約140人）と同程度であることを明らかにした。その上で、ヒアリング等で職場状況をしっかり把握し、組織体制の整備を検討すると回答した。交渉団から、人員不足が長時間労働につながっている問題への指摘し、定数増を含めた職場人員の増が必要と適正配置を強く求めた。

【超過勤務課題】

給与費全体で予算が確保できていることから2月補正で対応するとし、過不足

が生じた場合は人事管理費の部局間調整を行うとした。交渉団から、予算不足を理由に不払いが生じないよう、主管課等へのマネージメントをしっかりと行うよう求めた。

【今後の闘争に向けて】

最終局面では総務部長から前向きな姿勢を示すも、継続課題は山積。引き続き取り組み強化は不可欠だ。私たちが労働者の声を大きな武器としなければならない。

総合共済（基本型）

県職労総合共済では、死亡弔慰金の給付はもちろん、結婚・出生祝金など様々な給付を行っています。給付の請求は、事実発生の翌日から起算して3年以内です。忘れずに申請を！

組合員、準組合員甲の例 (円)			
科目(一部)	総合共済から給付される額	自治労共済基本型から給付される額	
死亡弔慰金	本人	500,000	500,000
	配偶者		200,000
	子		50,000
	親		10,000
	配偶者の親		10,000
結婚祝金	20,000	10,000	
出生祝金	20,000		

※再任用、会計年度任用職員への給付内容は、上記とは別に定めています。

詳しくは各支部書記局までご連絡ください。

第五世代

収穫の秋も終わり、今年も早や師走だ。秋の確定闘争は物価高の上昇に追いつかない賃金改定だが、何よりも3年ぶりとなる月例給・一時金の差額支給があることで少しほっとした方もいるのでは▼当局主導の働き方改革の矛盾が露呈し始めている。コロナ禍で私たちの働き方は大きく影響を受けたが、私たちが求める働き方とは程遠い。文書管理・電子決裁システムの問題が注目されている。現場の実態と違い、当局が目論む働き方だけが独り歩きしているからに他ならない▼さらに疑問山積なのは、今の政治情勢だ。岸田政権が発足して1年が経過したが、幾多の閣僚の不祥事への説明責任を果たさず、閣僚のすげ替えだけでしのごうとする姿勢は国民不在の何物でもない。職場や社会、政治が歪んでいるのは働く人の実態と姿勢が全く真逆に進んでいることだ▼今確定期では、組合員の結果で賃上げを実現したが、労働者総体からすればまだまだ処遇は不十分。働く人達の実態や思いに寄り添った労働条件の確立はもとより、私たちが求める社会の実現には、私たちが労働者の声を大きな武器としなければならない。

現業評 人事課長交渉

人員不足は現業職場も深刻

行政サービスのうえでも人員確保を

11月21日、現業評議会（工藤明彦議長）は、現業統一闘争として、加藤人事課長と交渉を行った。

工藤議長は、交渉に先立ち、現業・非現業一体となった現業補充に係る職場決議署名を手交。「人員不足の中、今年度末の定年退職への補充を行っていかなく



▲加藤人事課長に要請署名を手渡す工藤現業議長 (右)



▲運転技士の補充等改善を求め交渉する現業交渉団 (奥)

れば、行政サービスも成り立たなくなる。再任用希望者の配慮を含め、人員確保に向けた前進回答を期待する」と挨拶し、回答を求めた。

①土木部運転技士の補充
土木部の運転技士が担う業務の必要性は認められる。配置にあたっては、運転業務の在り方に係る基本的な

考え方を前提に、所管区域の状況を踏まえた、今後の配置必要数、正規で配置する必要性、今後の特殊車両の管理の在り方などを検討、将来的な見直しも含め、現在も県土整備企画室と作業を継続中。

②管財課運転技士・守衛
管財課と意見交換し、業務需要の見直しなど、業務

の状況等を把握しながら連携する。守衛も警察OB含む3人体制。これまでの経過を踏まえつつ、管財課からよく話を聞いて適切に対応。

③技能員の増員
定年退職者の補充に関して、主管部局と協議しながら新規の採用を行い、昨年度まで継続して新規採用を行ってきた。今後も、公務

運営は任期の定めのない常勤職員を基本としつつ、主幹部から職場の状況や業務の実態など話を聞きながら、適切に対応。

主管室課交渉に向けて
人事課長は、現業職場の意見を伺う姿勢である。現業評は引き続き主管室課交渉で職場実態を踏まえた改善を求めていく。

現業評

現業評11.21 各主管室課長交渉

詰所のエアコン設置前向き回答

農林水産企画室交渉

臼井管理課長は、「技能員の退職補充は常勤職員とするよう、総務部にしっかりと伝える」と回答。交渉団から、農林水産大学の退職不補充となつている運転技士兼技能員の必要性を訴え、配置の検討を求めた。検討を求めてきた畜産研



▲農林水産企画室との交渉で技能員補充等を求める現業交渉団 (手前)

県土整備企画室交渉

究所の①男女別トイレの設置に際し、「乳牛舎エリアにある2つのトイレを男性と女性に分け運用し、今後、洋式化の整備に向け所属と調整」。②詰所のエアコン設置に際し「費用も掛かることから、順次実現できないか調整中」と設置に向け前進回答を得た。



▲県土整備企画室との交渉に臨む現業交渉団 (手前)

管財課交渉

和田総括課長は、「車庫運転技士17人体制を維持すること。若手を育てながら維持していけるよう計画的採用に努めていく。守衛業務では、安倍前総理の例からも、不測な自体に備えた体制・育成面に配慮。当面は警察OBによる3人体制を維持」と回答。交渉団から、あらためて人員確保維持を要請した。

現業評では、畜産研究所、土木部運転技士の人員補充の動向等に注視しながら、引き続き取り組みを強化していく。

大野管理課長は、「定年退職等により不在となる公所が生じないよう、総務部へ要請していく」とし、会計年度任用職員へ転化した結果、減員とならないよう強く要請した。

胆江支部 会計年度任用組職員へ意見交換会開催

水沢庁舎分会の 会計年度組合員集合!



▲会計年度任用組職員から様々な意見が出された

11月18日、胆江支部は、会計年度組合員の「今後の任用について意見交換会」を行った。

県職労特別執行委員、野中やすし盛岡市議も参加して意見交換を行った。

会計年度任用組合員からは「3年前の今日はハローワークに募集が出ていた。今回は何時頃募集が出るのか?情報があれば教えてい

ただきたい」「事前に募集時期が分かれば不安にならない、募集の目処が分れば教えてほしい」「現在の業務で危険な場所に行く業務もやっている。ある意味、専門職だと思ふ。県もそれを分り採用しているはず。募集方法も一律に職安を通すのではなく業務内容によって職安を通さない方法があっても良いのではないか」「現在、継続3年目であるが、再度任用された場合、年次休暇は4年目の扱いになるのか」など、質問が出された。

野中やすし市議から「盛岡市も同じ状況。面談を行うって職場の定数が決まり、その後、予算が確定される。採用募集時期が遅くなってしまう原因である。業務内容についても任用責任者が目配りをし、現場の意見を聞く必要がある。任用上どうしても職安を通した募集しかできない状況である。年次休暇の取扱いは、継続任用された場合4年目となるよう交渉中である。今日、出された意見を県職労に繋げ、不安を軽減できるような努めていく」と締めくくった。



▲青婦部組合員から出された課題を人事課へ訴える役員

任期付き職員や都道府県等からの応援職員の受け入れなどさまざまな取り組みを進めてきた。また、昨今の行政需要の増大、職員のワークライフバランスの推進などために組織課題へのさらなる対応が

必要なことから、令和元年度から令和4年度の4年間で80人〜100人程度増員を図るといった定数計画の元に人員確保に向けた取り組みを進めている。超過勤務の縮減については、仕事と生活の両立の観点から非常に重要な課題であると認識している。業務の緊急性や優先度を踏まえた業務量の管理や見直しを行い、職員の負担軽減に取り組むようあらゆる機会を通じて周知を行っている状況であり、

管理監督者を対象とした研修等においても今後周知していきたい」との回答があった。

公舎のエアコンの設置について青婦部から、「夏がとにかく暑く、30℃を超える日も多々あり、冬はすきま風が入ってきて大変なので公舎にエアコンの設置をお願いしたい」との問いに対し、人事課は、「中々難しいところであるが、計画的な維持修繕を中長期的な視点で検討・議論していく

中で、他の自治体や民間と比べて岩手県として職員の処遇をきちんと確保して、皆さんにしっかりと仕事に集中していただけるような環境を作るために何ができるのか、人を中心に据えた議論をしていくことが必要であり、総務部として検討していきたい」との回答があった。

今後、各支部での報告会を予定している。ぜひ、多くの青婦部員の参加をお願いする。

青婦部の思いを当局へ 職場実態を

人事課長と人事担当課長へ要求書提出

11月18日(金)、青年婦人部は人事課長と人事担当課長に知事あて要求書を出した。引き続き各支部青婦部役員参加のもと、意見交換を実施し、これまでの

青婦部定期大会や意見交換会で行われた内容を基に人事課へ職場の実態を伝えた(青婦部9人、人事課4人)。人員配置による職場改善等について青婦部から、「時間外勤務の常態化の解消のため、業務量に見合った人員を職場に配置し、獣医師や薬剤師といった専門職を正規職員により増員、

既存の業務の効率化や見直し、新たな業務の必要性の精査を徹底すること」との問いに対し、人事課は、「専門職種も含めた人員配置については非常に厳しい状況が続いていると認識しており、新規採用者の拡大、任期付き職員や



▲要請書を手渡す鏑形青婦部長 (右)