

	号外	定価 1部2円	職場改善の切実な 実態や声を突きつ け、11月10日の 県職労総務部長交 渉で前進回答を現 現させよう。
	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	

## 2023確定闘争⑤ ヤマ場 11.2県職労・人事課長交渉

# 納得回答 程遠く

## 会計年度勤勉手当:評価導入か/再任用:昨年回答を反故!?

### フレックス拡充 インターバル試行 提案根拠不十分・確定闘争と切り離し

11月2日、県職労は2023 確定期ヤマ場となる内城人事課総括課長との2度目の交渉を行った。県職労独自課題の交渉結果は次のとおり（賃金等の地公共闘共通課題は11月6日付け赤枠号外第2679号を参照）。



**【交渉結果】①会計年度任用職員の勤勉手当**は、「来年度から支給する方向で検討中」とし、勤勉手当の支給月数は、「常勤職員と同じ2.0月」と回答するも、“評価を含めた常勤職員との均衡”を示唆したことから、人事評価そのものに反対すると共に、評価原資の取り扱いも含めて再検討を求めた。



内城人事課総括課長

②暫定再任用職員の格付けについては、「定年引上げ対象職員に初めて暫定再任用職員が生じる2025 (R7) 年度に向け、検討中」としつつも、「他県の動向も踏まえ検討」とするなど、昨年度の総務部長交渉での回答を反故にする見解を示唆したことから、交渉団として厳しく反論。確実な改善を次回、総務部長交渉で示すよう求めた。

③超勤課題は「各部局からのヒアリングをもとに超勤の現状、今後の見込みを聴取。超勤予算の年度内所要額の確保に向け精査中」としたことから、各職場の実情に即した予算の確保を求めた。

④インターバル・フレックス試行の課題については、県職労から「想定される課題や導入根拠など提案になり得ていない」と指摘したうえで今期交渉との切り離しを求めたのに対し、当局は「組合側の理解を得ながら進めていくことが必要。総務部長交渉までにこだわらず引き続き協議させてほしい」と回答した。

人事課長からは具体的な改善姿勢が示されず、納得できる回答とは程遠い内容。次回、総務部長交渉（11月10日）で納得いく改善回答を強く求めた（交渉結果は裏面）。

## 1 会計年度任用職員の勤勉手当

(人事課長) 来年度から勤勉手当を支給する方向で検討中。制度の詳細は常勤職員との均衡を基本とする方向で、勤勉手当の支給月数は常勤職員と同じ2.0月となる見込み。

(県 職 労) 常勤職員の勤勉手当は評価原資として0.02月分控除されているが、会計年度任用職員も同じ取り扱いにするつもりか。

(人事課長) 常勤職員と同様の制度とすることが基本と考えるが、具体的な成績率の範囲等は、今後改正される人事委員会規則の内容を踏まえて検討する。

(県 職 労) 勤勉2.0月とすれば現行期末手当の月数が△0.05月となる。評価反映で控除される分、期末から勤勉への0.05月移行は引下げと捉えざるを得ない。再検討を。

## 2 高齢層職員の勤務意欲確保策・定年引上げ課題

(人事課長) 高齢層職員の勤務意欲維持・向上について、組合側の意見も踏まえ、高齢層職員に対する更なる対応について検討中。次回交渉において具体的内容を示す。

(県 職 労) 定年引上げ後の60歳超職員の配置・業務内容について、人事ヒアリング時において該当者から確認する項目、想定される業務内容の詳細なモデルなど、一定踏み込んだ内容を示すべき。

(人事課長) 60歳未満の一般職員と同様に身上調書により希望する業務や勤務公所、家庭事情等の確認を行うとともに、定年前再任用短時間勤務職員の任用希望、高齢者部分休業の取得など、今後の勤務意向も併せて確認する。

具体的な職務内容は、意向確認の結果を踏まえ、全体の人事配置の中で決定するが、例えば、経理・会計部門にあっては、若手職員への指導等に加え、内部統制の観点から検査事務のエキスパートとして配置することなどを想定している。

(県 職 労) 暫定再任用の格付けについて、暫定再任用職員の勤務意欲が後退しないよう、具体的な対策を示すべき。

(人事課長) 定年引上げ対象者に再任用職員が初めて生じる2025(R7)年度に向け、格付けについて検討中。東北他県では現在の再任用職員と同一の格付けとせざるを得ないのではないかとしており、再任用職員が担う職務や他県の取り扱いなど、総合的に勘案しながら引き続き検討を行っていく。

(県 職 労) 昨年の総務部長交渉で、格下げにならないよう暫定再任用職員の級の格付けを見直すとの回答だったが、他県の動向を踏まえるとなれば、話が違う。次回、総務部長交渉での具体的な検討内容を示すよう求める。

## 3 人員確保・超過勤務課題

(人事課長) 来年度も含め定年退職者が生じない年は、一時的に職員数が増員となる見込み。育休や病休などにより欠員が生じている所属に配置するなど、組織全体のパフォーマンス向上の観点から配置を検討。

(県 職 労) 人事委員会の報告からも人員増を前提とした改善策を示すべき。

(人事課長) 超勤予算は、各部局からのヒアリングを実施。超勤の現状、今後の見込み、給与費全体の執行状況等を勘案しながら、年度内所要額の確保に向け最終精査中。

(県 職 労) 予算不足を理由とした不払い残業につながらないよう、十分な予算の確保・配分を求める。