

	号外	定価 1部2円	6月1日は県職労定期大会。代議員の活発な討論により、2024年度の運動方針を確立しよう。
	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	

# 在宅勤務拡大提案 5.21人事課総括課長交渉 6月から運用拡大 制度使える職場づくり求める 2024年4月時点の欠員20人 ⇒ 早期解消を強く要求

県職労は5月21日、人事課から在宅勤務拡大に関する提案及び交渉要請を受けて、人事課総括課長交渉を行った。

県職労は、「再三にわたり柔軟な働き方を実践できる体制確保を求めてきたが、運用拡大のみの提案は極めて不満」と指摘した上で、不在の職員の仕事をカバーでき、在宅勤務を含む諸制度を普段から利用できるような職場改善策を今後速やかに示すよう強く求めたうえで、限定運用が3県のみとの他県状況も踏まえ、運用拡大には反対しない判断とした。

今後、在宅勤務制度の詳細運用を詰めるとともに、人員確保をはじめとする職場改善の要求を進めていく。交渉結果の概要は次のとおり。



在宅勤務拡大提案する  
内城人事課総括課長

### 提案の概要

- ・ 職員の希望・申告を前提に、所属長が総合勘案し可否判断。
- ・ 職員が申請する際、在宅により1人で行える作業を1日分用意し、在宅勤務終了後、管理者が遂行を確認。
- ・ 長時間労働が助長されないよう、1日の在宅勤務は7時間45分が上限（在宅での超過勤務不可）。
- ・ 職場で勤務する職員の負担を最小限とするため、在宅勤務は原則週1日まで。
- ・ 今年6月から拡大施行

### 交渉結果の概要

【基本的な考え方】県職労はこれまで一貫して、長時間労働実態と人員不足解消を訴えてきた。

「休める環境づくり」が先決である。誰でも理由なく在宅勤務できるよう要件拡大する理由は何か？

➢ 多様な働き方は基本的に全職員について推進すべき。職員確保の観点からも重要。他県で在宅勤務の対象職員を子育て・介護等に限定しているのは本県含め3県のみであり、国・他県との均衡を図ること等を勘案し、提案したもの。 (次ページに続く)



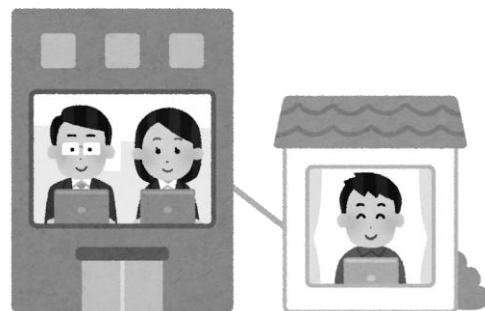
職場課題改善求める県職労交渉団

【可否の判断基準】提案によると、所属長が可否を判断する基準は「総合的に勘案」とされている。可否の判断基準はどのように想定しているのか？

➤所属長は、職員の希望も考慮しつつ、業務の性質や業務体制、職員の特性等を考慮して可否判断が必要。承認しない場合として、①現業職員や交代制勤務等、職場に勤務していなければ支障が生じる、又は業務が成立しない場合 ②申請があった日の所属の業務スケジュールや他の職員の勤務状況等により、一定の業務体制維持が必要と所属長が判断する場合 ③新採用や異動直後等、一時期において対面コミュニケーションが望ましいと所属長が判断する場合 等を想定。要領やQ&Aで分かりやすく周知する。

【勤務時間管理と実績確認】命令業務の範囲、実績確認、業務時間確認・管理をどのように行うか？

➤「自宅への出張」扱いで、勤務場所以外は基本的に職場と同様の勤務。現行でも開始・終了時の報告、時間外勤務不可、業務実績確認を定めている。今回の拡充を機に、より分かりやすく周知する。



【そもそもの労働環境改善】在宅勤務は取得者目線

では有意義だが、職場目線では職員不在の中で業務への影響を懸念。今回の拡大が超勤縮減につながるとは考えにくい。安心して制度利用できる職場改善の具体策は？

➤各種制度の導入と、職場環境の整備は、それぞれ必要な取組を進めていく必要がある。欠員解消に向けた人員確保や、超過勤務縮減に取り組んでいく。

【欠員の状況】職場での必要人員の不足が、在宅勤務を運用するうえでも一番のネックであり、最重要課題である。2024年4月時点の欠員状況は？

➤定年引上げ対象職員の退職者が2022年度のアンケート時点から大幅に増加し、2024年4月時点で欠員は20人。また、欠員数とは別に、能登半島地震対応の中長期職員派遣もあり、派遣職員やその所属の皆様にご挨拶。来年度は、今年度を大きく上回る採用を予定しており、採用試験の先行実施枠拡充、年齢制限引上げ等に取り組んでいる。

### 【その他確認した事項】

- ・複数日にわたる研修等の出張用務で、出張先近隣に自宅があり、かつ、勤務地が自宅から遠い場合等、例外的な場合には在宅勤務を複数日に分割できる取扱いを盛り込む。
- ・在宅勤務の実施場所に「配偶者宅」を認める。親の住居等は、職員が勤務時間外に介護や世話が必要な場合に認める取扱いとする。
- ・在宅勤務を部局や所属の業務目標に掲げる等、全職員への強制実施は適切でない。



今後の課題改善求める  
小田嶋委員長（中央）

【締めくくり】在宅勤務に断固反対ではないが、普段から利用できる環境整備が何ら示されず極めて不満。今後示されることを期待する。所属長任せの内容が多くトラブルや対立がこじれてハラスメントにつながることも懸念される。速やかに体制改善策を示されたい。  
➤在宅勤務に限らず、勤務体制を整えることは必要。勤務意欲維持にも取り組み、必要な見直しをしていく。