



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
△

2018 春闘
学習資料
(重点要求項目の解説)

(作成日：2018年2月26日)

賃金改善 退職手当引下げ相当の賃金回復・勤務意欲確保を 人員確保 4月時点の人員体制を踏まえた人員確保闘争を 超過勤務 依然不払い事案が続発・完全支給の徹底を 2018春闘交渉は3月8日・継続課題前進に向け結集を！

県職労は、3月3日の第119回臨時大会で2017確定闘争の到達点を踏まえた総括をもとに2018春闘方針を確立し、3月8日に佐藤人事課総括課長と交渉を行う。

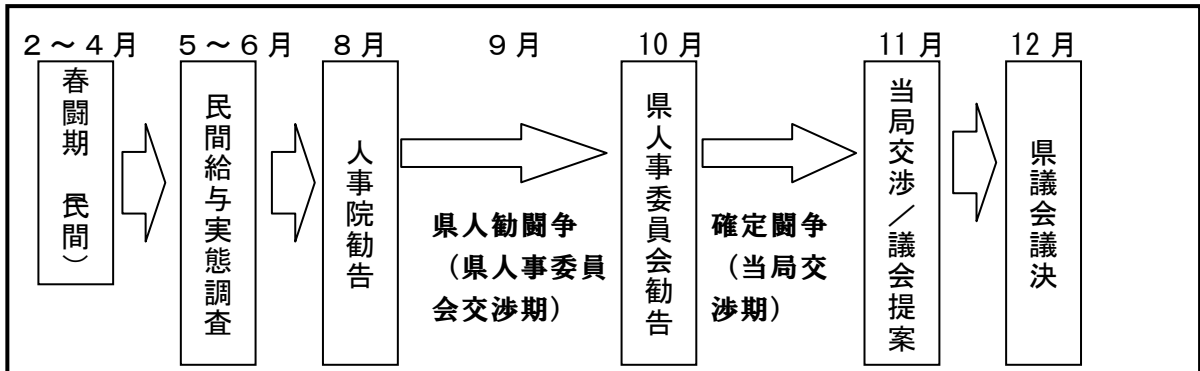
1月の退職手当引下げ阻止闘争では、今年度末退職者からの引下げを阻止したほか、看護休暇の拡充を引き出したものの、2018年4月から約70万円余の引下げとなること、高齢層職員の勤務意欲確保策などの賃金改善策は継続課題となっている。その他、2017確定闘争からの継続課題である、「通勤手当に係る70km以上の距離区分の新設」・「住居手当改善」・「専門職種の処遇改善」についても交渉し、2018確定闘争につなげていく。

さらに喫緊の課題は、4月以降の人員体制である。当局は2月5日に来年度組織体制を公表し、来年度定数調整も大詰めを迎えるなか、欠員解消とともに、各職場の業務実態を踏まえた人員配置を確認したうえで、来たる人員確保闘争に向けた取り組みの強化が求められる。年度末を控え、超過勤務が増大するなか、各職場から不払い事案の訴えが後を絶たない。適正な予算配分と完全支給の徹底を求めていく。その他、定期人事異動時期とともに、公舎等の住居確保も重要な課題だ。

1 賃金改善について

(2018賃金・諸手当要求) 春闘要求額は月額13,000円・継続課題の改善を

春闘は民間労働者と連帯して賃金・労働条件の改善を求める1年でも闘争のスタートとなる取り組みである。民間労働者は春闘期に賃金・労働条件が決定されるが、公務労働者は春闘期に要求を「種まき」し、秋の県人勧・確定闘争期に「刈り取る」闘争サイクルであり、春闘期からの要求・交渉の継続が重要となる。



県職労は、昨年12月に自治労県本部が行った春闘アンケート結果をもとに、賃金要求額を月額13,000円と設定する。

その上で、賃金要求の柱を次のとおりとし、要求・交渉を進めていく。

<POINT 1>中高年齢層職員の賃金改善（交渉項目）

退職手当引下げ相当分の回復を踏まえた、具体的な勤務意欲確保策を求める。2018年度末に給与制度の総合的見直しの現給保障期間が終了することから、具体的な改善策（または現給保障期間の延長）を求める。

<POINT 2>若年層・専門職種の処遇改善（交渉項目）

・若年層の賃金水準は民間労働者よりも相当低く、総合土木職では15,000円の格差。人材確保の観点からも初任給の改善を求める。

・獣医師等の専門職種の処遇改善に関し、確定闘争期では「人材確保及び他県均衡を踏まえ検討」との姿勢。来年度の人材確保の動向を踏まえた対策を求める。

<POINT 3>諸手当改善（交渉項目）

・継続課題であった「70 km以上の距離区分の新設」「住居手当改善」を求める。

・ガソリン価格が高騰している中であって、値上げに即応した手当引上げを求める。

2 職場課題について

[人員確保] 欠員解消を！各職場実態を踏まえた配置を！

春闘期での最大の焦点が人員確保である。秋の確定闘争の段階でも、当局は「任期付職員、再任用職員、他県応援職員の確保などマンパワーの確保に努める」、「来年度の採用規模を200人規模（特別募集者を含む）」を示すも、具体的な欠員解消見通しが示されていない。

2月5日、当局は2018年度の組織体制の概要を公表した。企画・商工部門を中心とした増員が見込まれるが、肝心の欠員解消見通しや各分野（農政、福祉、保健）の人員体制のあり方には言及されていない。100人超の欠員が継続するなか、現場は限界であり、当局責任で解消すべきである。その他、任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用の課題など、継続する人員課題等について要求・交渉していく。

2018年度 組織・職員体制の概要

(当局公表資料から抜粋: 主要事項のみ掲載)

項目	内容
東日本大震災関連	327人の職員定数を配置(今年度比: ▲59人)
台風10号災害関連	用地取得業務を担う一般事務職、災害復旧事業等を担う土木技術職を増員(増員数は調整中)
交通政策の総合的な企画推進	・交通政策室(19人体制)を設置(県土整備部から空港利用促進業務を移管。鉄道及びバス等の地域公共交通業務を一体的に推進) ※空港課廃止(空港整備・維持管理業務は県土整備企画室に)
三陸防災復興博(仮称)開催準備体制の強化	三陸防災復興博推進課(仮称)を設置。9人体制で推進
ラグビーワールドカップ2019開催準備体制の強化	文化スポーツ部にラグビーワールドカップ2019推進室を設置、17人体制で推進
広域振興局における産業振興体制の強化	各広域局経営企画部に「産業振興室」(現行の産業振興課を改組)を設置
ものづくり産業の集積推進	自動車・半導体産業を中心としたものづくり産業の更なる集積・地元企業への就業促進のため、ものづくり自動車産業振興室に「産業集積推進課長」及び「就業支援担当課長」を設置。担当職員を3人増員(北上駐在)
児童虐待相談体制の強化	改正児童福祉法に対応し、児童虐待相談体制を強化するため、福祉総合相談センターの児童福祉司3人、児童心理司2人、一関児童相談所の児童福祉司・児童心理司各1人、宮古児童相談所の児童福祉司1人を増員

<POINT 1>来年度当初の人員配置（交渉項目）

来年度当初の人員配置と欠員解消の見通しを踏まえ、来年度の人員確保対策を求める。併せて、各職能分野における人員体制のあり方も質していく（復興業務、福祉、保健、農政など）

<POINT 2>任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用（交渉項目）

来年度における選考採用の見通しを質し、選考採用枠の拡大を求める。

春闘交渉後、4月時点での各職場の人員配置状況を点検（「分会基礎調査」）し、その結果を踏まえ、6～7月に「人事確保要求書」を提出・人員確保闘争を本格化させる。

〔超勤課題〕12月補正実現も依然不払い山積・是正を

秋の確定闘争の結果、超過勤務予算を12月補正で約3億6千万増額させたが、依然として各公所で超過勤務予算が枯渇しても予算が満額支給されないという実態が後を絶たない（保健福祉部、農林水産部など）。これらの実態について、逐一当局に対して是正を求めているが、当局は「人事管理費を適正に配分する」「適正支給に努める」との姿勢であり、現場実態と乖離していると言わざるを得ない。

年度末を控え、超過勤務が増大するなか、改めて現場実態を突き付けながら、当局姿勢を厳しく追及し、人事管理費の適正配分を徹底させる必要がある。

併せて、厚生労働省ガイドラインに基づく適正な勤務時間管理の徹底についても、当局は「各所属長からの適正把握を徹底する」としているが、現場任せの姿勢にとどまっている。県立学校では2018年度からタイムカードを導入のうえ適正な勤務時間管理に努めるとしている。そうした中、知事部局でも一層の実効力ある対策を求めていく必要がある。

＜POINT1＞不払い残業の認識と適正な予算配当について（交渉項目）

予算の適正配分に努めるとしながらも現場実態と乖離。改めて現場実態を確認させるとともに、超勤予算の満額配分を求める。

＜POINT2＞勤務時間管理の一層の徹底について（交渉項目）

厚生労働省ガイドライン発出から1年。先行して取り組みを進める教育部門の動向を踏まえ適正な勤務時間管理に向けどう講じる考えか対策を求める。

〔住環境整備〕異動先の住居確保に万全を

定期人事異動が目前であり、沿岸部を中心に異動後の住居確保が喫緊の課題である。昨年は宮古地区を中心に公舎として活用していた応急仮設住宅の集約化に伴い、住居が確保できない事態が生じ、高額な民間賃貸住宅への入居を余儀無くされるケースや遠距離通勤を強いられるケースが生じた。秋の確定闘争でも当局から「沿岸部の仮設住宅が集約化される地域の借り上げ公舎による住居確保を進めている」との回答を引き出しているが、異動目前を控え、改めて当局に万全の対策を求めていく必要がある。

＜POINT＞住居確保策について（交渉項目）

定期人事異動期を見据えた住居確保に万全を期すよう求める。

併せて、定期人事異動に係る赴任期間の考え方等についても見解を質す。

＝これらも春闘時の重要課題です＝

- ◎人事評価制度：フィードバックの徹底、第3者による苦情処理制度の創設、評価区分毎の上位評価者数の公表と適切な運用の検証
- ◎特殊勤務手当：獣医師等の給料の調整額、県営住宅管理業務手当の創設など
- ◎休暇制度：看護休暇などの特別休暇の休暇日数の拡大、不妊治療への支援策の検討、介護休暇の取得期間の延長など
- ◎育休代替職員の確保：育休代替時には正規職員の配置の徹底

3 春闘期に並行する諸課題

[定年延長] 政府案示される・公務員連絡会での交渉が焦点へ ＝賃金抑制加速か・問題山積の政府方針＝

2月16日、政府は国家公務員の定年延長に向けた基本的な方向である「公務員の定年の引上げに関する検討会・論点整理」を関係閣僚会議で了承し、人事院に制度設計を行うよう要請するとした。

しかし、今般公表された政府の『定年延長』の方向は、問題山積の内容と言わざるを得ない（地方公務員へも波及する懸念あり）。自治労を中心とする中央段階での交渉を通じ、政府が示した『定年延長』制度ではなく、働く側の視点に立った制度設計を強く求めていく必要がある。公務員連絡会では春闘期に人事院・政府に交渉を行う。交渉動向を注視し、取り組みへの結集を。

政府案のポイントと問題点

- ①準備期間を経て65歳に段階的に引上げ
2021年度着手、2033年度に制度完成を想定
- ②「役職定年制」の導入（処遇引下げ）
60歳以上の一定の年齢に達した管理職を下位のポストに降格する「役職定年制」の導入（60歳を基礎として任用換え）
- ③給与水準引下げ
（賃金総額変わらずも…5年長く働くことに!?)
総額人件費抑制のため60歳以上の給与水準を引き下げる。総賃金水準（生涯賃金）を現行通りに抑制し、5年長く働かせる懸念も。
- ④早期退職の促進
退職手当を定年退職に比して不利にしない、早期退職に向けたインセンティブの検討。職員を選別して早期退職を求める懸念も。

[臨時・非常勤職員の処遇改善] 来年度中の制度設計に向けた交渉が焦点 柱は「任用の明確化」と「処遇改善」 職場での混乱（採用数の抑制等）・不利益生じないよう対策強化

昨年5月に改正地方公務員法が公布され、2年後の2020年4月に施行される。これに伴い、各職場で任用している臨時・非常勤職員の大部分が「会計年度任用職員」に任用が切り替わる見込みとなる。さらに、フルタイムの職員には期末手当等が支給可能となるほか、フルタイム以外でも期末手当を支給できることとされた。課題は法に則した処遇改善の実現（財源確保を含む）とともに、採用抑制等による職場への混乱と現行の臨時非常勤職員への不利益の回避だ。当局は、臨時・非常勤職員の実態調査をし、来年度中を目途に制度設計を行う予定であり、秋の確定闘争でも2018年度の交渉事項であることを確認している。春闘期でも検討状況を質し、臨時・非常勤の処遇改善、職場への影響回避を求めていく。

