

## 【今年の県職労の重点課題】

(作成日 : 2018年5月21日)

**賃金課題 現給保障対象者の賃金改善が奥深く課題**  
**職場課題 欠員93人！人員確保・不払い残業撲滅を**  
**政治課題 宪法改悪阻止に向けた運動強化を**  
**=職場改善に向け支部・分会での活発な討論を=**

県職労は6月9日に第120回定期大会を開催し、2018年度運動方針を議論する。昨年度の運動の到達点を振り返り、「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」を方針として掲げ、職場からの取り組みを運動の原点とし、組合員の切実な「譲れない要求」を積み上げ、賃金・職場改善に向けて一人一人が積極的に結集していく組織づくりをめざす。

### 1 賃金課題（継続課題を中心に）

**2018賃金改善 見ましたか？昇給昇格発令通知書に向け 現給保障対象者の賃金改善が焦点**

県人事委員会は民間給与実態調査を5月から着手。2018賃金改定に向け作業がスタートした。春闘情勢では、月例給・一時金とともに5年連続の賃上げ傾向にあるが、生活給確保のため、賃金改善を強く求めていかなければならない。さらに入材確保の観点から、初任給の大幅改善（特に専門職の初任給格付け）が重要となる。

4月27日発表の連合岩手の中間報告（右表）では、5年連続の賃上げとなっており、人材確保難の影響から、概ね全職種で引上げとなった。特に初任給では較差が発生している。春闘情勢が人労の民間給与実態調査にどう影響するか注視していく必要がある。

	賃上げ額（定昇含む）	賃上げ率
県全体	5,483円 (対前年+410円)	2.08% (+0.35)
うち地場中小 (組合員300人未満)	5,206円 (対前年+941円)	2.07% (+0.26)

2018賃金課題の最大の焦点は「給与制度の総合的見直し」による現給保障対象者の賃金改善である。2017年4月時点での現給保障対象者は600人。そのうち、行政職5級在籍者は約5割を占めた。**2018年4月時点の現給保障対象者は今後示されるが、相当数が現給保障と見込まれることから、現給保障対象者の賃金改善とともに、現給保障期間の**

延長等も求め、賃下げを何としても阻止しなければならない。4月の人事課長交渉時に「勤務意欲確保は課題意識を持って対応する、主幹任用の拡大や勤勉手当の運用上の工夫を継続する」としているが、実感が持てていない（2018年4月の主幹任用は42人、うち55歳以上が28人）。現場で踏ん張っている職員に報いるために、具体的な賃金改善を実現させることが課題だ。

## 昇給昇格等発令通知書の点検を！

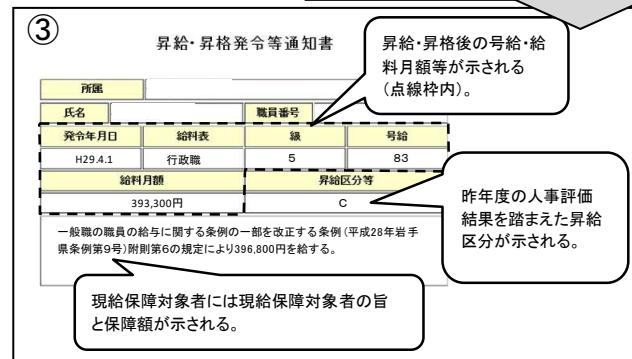
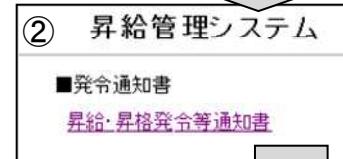
今年4月の「昇給昇格等発令通知書」をもとに賃金実態を把握しよう。

### 【昇給昇格等発令通知書の確認の仕方】

- ①「総務事務システム」内の「昇給管理システム」を開く。
- ②「昇給・昇格発令等通知書」を開く。
- ③4月1日現在の給料表・級・号給・月額が示される。そして、現給保障対象者には最下段に「平成28年岩手県条例第9号附則第6項の規定により396,800円を給する」と印字され、保障額が明記されている。

【その他のPOINT】主幹発令時に賃金水準がどうなったか、55歳昇給抑制の対応となってているか等

- ※ 昇給区分等の欄には、昨年度の人事評価の結果を反映した昇給区分（A～E）が印字されている。人事評価制度の透明性、納得性が担保されているのか確認し、問題点を認識しよう。



## 諸手当改 善 交通用具利用・70km以上距離区分新設を 住居手当改善の実現を

通勤手当は、2016年度に交通機関利用の改善を実現したが、高速道路利用に係る自己負担（高速料金の1/2（ETC通勤割引時）のみ支給対象）や交通機関と併用する場合の駐車料料金の負担は継続課題となつたままだ。昨年度の闘争では交通用具利用の通勤手当の距離区分新設は「通勤実態や他県との均衡を踏まえ、検討を深める余地がある」との姿勢を人事委員会から引き出したものの、県人勧には触れられず改善されないままだ。4月の人事課長着任交渉時には「課題意識は人事委員会とも共有しており、国・他県均衡、ガソリン価格の動向、職員負担の実態を踏まえ検討」との姿勢にとどまっている。通勤等をせざるを得ない勤務地発令をしておきながら、自己負担を職員に強いる姿勢は極めて問題。また、住居手当は、昨年の闘争で「沿岸部の家賃高騰の実態は承知」「人事院では住居手当改定の検討が進められており、改定となれば改定の余地がある」との姿勢にとどまり、職員負担を強い続けている。組合員の実態と怒りの声を当局に突き付け、自己負担解消を実現させなければならない。

## ＝これらの課題も待ったなし！＝

○専門職種の待遇改善：獣医師など専門職種の人材確保が困難となっている。4月20日の人事課長着任交渉では、「昨年度、獣医師は30人の募集に対し11人（任期付含む）、薬剤師は4人の募集に対して1人の採用。人材確保及び他県均衡の観点から人事委員会と意見交換して検討」との姿勢である。しかし、募集しても人材が確保できない状況は続いている。専門職種に係る初任給格付け改善、手当改善（初任給調整手当等）の実現を強く求めていく。

- 特殊勤務手当の改善：特殊勤務手当については業務の困難性等に応じて支給されることとなっているが、手当額は長年改善されていない（精神保健福祉業務手当、防疫等作業手当、有害物取扱手当など）。各職域での業務実態を踏まえ手当改善を強く求めていく必要がある。さらに災害公営住宅管理業務が増加する等し、家賃徴収等での困難事案（滞納者への指導、明け渡し等）が増加している。県営住宅等管理に係る手当の創設も新たに求めていく。
- 赴任旅費の改善：2018定期人事異動では、異動内示が遅れたことに加え、引っ越し業者的人材確保難等もあり転居費用の自己負担が増加した。しかし、現行の赴任旅費の移転料は鉄路をベースに算定しており、実態と乖離している。4月20日の人事課長交渉では「他県における赴任旅費の見直し（秋田県）は見直しを行った県の情報収集を行いつつ、検討」との姿勢である。自己負担解消のための移転料の増額、アパート等の賃貸物件に係る礼金・仲介手数料その他これらに類する費用を対象とするよう求めていく。

## 2 職場課題について（県職労独自課題を中心に）

### 〔欠員解消〕欠員93人！職場実態を踏まえた人員確保を定数要求時期見据え職場・職域での要求追求を〔人員確保〕

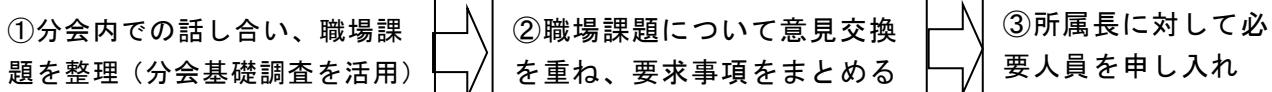
震災から7年が経過するとともに、台風10号災害対応や新たな行政需要の増大もあり、依然として人員不足が顕著となっている。各公所で加重労働が増加し、超過勤務予算が不足しているため、サービス残業が恒常化している。当局は4月時点の欠員数が93人と若干回復したとしているが、定数減により欠員解消している事案も見受けられるなど、実態としては全く改善されていない。4月の人事課長交渉では「特別募集（43人規模・8月1日採用）を含め200人規模の採用を予定している」としているが、欠員解消見通しを依然示さず根本的な対策となっていない。さらに来年度の採用規模を示したものの、欠員状況に加え今年度末退職見込みを踏まえれば十分とは到底言えない。人員配置は「待ったなし」である。当局は、来年度の組織定数調整を例年通り実施するとしており、秋の定数要求と連動した職場や職域（評議会）からの人員要求が重要となる。

### ＝分会基礎調査をもとに「人員要求」を＝

今年も各分会の職場実態を把握し、当局要求の具体的な根拠としていくため『分会基礎調査』に取り組んでいる。組合員が集まり、それぞれの働き方、執務環境の状況など今の職場の状況を確認することが必要である。こうした取り組みから、職場の改善に向けて一人ひとりが意識するきっかけとなり、具体的な職場改善につなげる。

『分会基礎調査』をきっかけに「人員要求」を追求しよう。

【職場要求の流れ】（希望する分会には本部もサポートします）



### ＝育休代替職員の配置点検を＝

当局作成の「特定事業主行動計画」では育児休暇取得時における育休代替職員の配置を進めているが、ほとんどが臨時職員であり職場の負担も大きい。当局は「欠員解消に全力を上げており、取り得る方策として臨時職員で対応」としており、適正配置とは言い難い。さらに臨時職員の確保も困難な実態もあり、特定事業主行動計画の確実な実施を当局に求めていく。

任期付き職員の任期の定めのない選考採用の継続も当局確認しているが、これまで希望者に比して採用者が限定されており、採用枠の一層の拡大が重要となる。今年度の選考採用に向けて、これまで勤務実績に最大限配慮するよう強く求めていく。

## 勤務時間管理 超 勤 課 題

# 勤務時間管理の徹底・長時間労働是正を 実態を踏まえた超勤予算配分を

次に、長時間労働のは是正・超過勤務の適正支給について、4月の人事課長交渉では「昨年1月に厚生労働省から発出されたガイドラインの趣旨を踏まえ、事前命令・事後確認を徹底するなどの超過勤務の原則について、改めて趣旨の徹底をはかる」との姿勢を示したこと、さらに超過勤務予算配分に関しては「各部局からヒアリングを行い、超過勤務の状況や今後の見込みを聴取して予算確保に努める」としており、人事管理費の適正配分を求めた。しかし、予算配分を巡り現場実態と乖離しており、現場からも改善を求めていく必要がある。さらに長時間労働のは是正は喫緊の課題。県職労では厚労省ガイドランの趣旨を踏まえ、職場での点検強化と併せて、組合員自身も「不払い残業はあってはならない」との意識をしっかりと持ち、職場からサービス残業の実態を明らかにし、具体的に解消させていく必要がある。サービス残業撲滅を実行させることが重要だ。

## 「厚労省ガイドライン」の遵守を職場の常識に

厚労省が示したガイドランはまさに職場点検の重要なツール。多くの職場が勤務時間の「自己申告制」となっている。この場合の留意点は次のとおり。

○使用者は時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならない（例：1日2時間まで等の上限設定は法律違反）。

○時間外労働時間削減のための通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっている場合には、改善措置を講ずること（例：予算で超過勤時間の締め付けをするのは法律違反）。



○36協定で定める時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上36協定で定める時間内であるかのようにすることが、慣習的に行われていないか確認すること。

## 3 政治課題（安倍改憲を許さず、政治転換の実現を）

# ＝安倍改憲NO! 「憲法」を活かす社会に＝

安倍首相は昨年10月の衆議院選挙の勝利を背景に、自衛隊を憲法に明記する憲法改正の議論を加速化させ、今年中の国会発議と国民投票を目論んでいる。安倍首相は集団的自衛権行使するため安保関連法や、昨年6月には共謀罪を強行成立させており、憲法がまさに岐路に立たされている。アベノミクスで貧困と格差は拡大するなど働く者の権利は憲法が保障する生存権とは程遠く、戦争する国に突き進む「改憲」ではなく、憲法理念を暮らしに活かす政治の実現が重要だ。安倍政権の強権姿勢を許さず、憲法理念を暮らしに活かす運動を広め、2019年参議院選挙・統一自治体選挙を見据え、政治闘争に取り組んでいく。組合員の皆さんのご協力をお願いする。