…2016県人勧の概要とポイント…

①給与改定（月例給・一時金）

（勧告）月例給…若年層に手厚く・高齢層には僅か…一時金…0・15月プラス・国並み4・30月へ

本年の公民較差は、昨年を下回るものの、3年連続でプラス較差となった。

（左表参照）月例給では較差のうち503円を給料表水準の引上げ改定に充て、昨年に引き続き初任給に重点配分するとし、行政職では1級を中心に最大1、500円の改定となった。一方で、中高齢層では一律400円の改定にとどまり、今回の給与改定でも本年4月の給与制度の総合的見直しによる現給保障の解消にはほど遠い。職員の約4割弱が現給保障対象であることからも、中高齢層の多くの職員に賃上げ効果が波及しないことから、勤務意欲維持の観点から課題が残る結果となった。

一時金は0・15月を勤勉手当に配分するとし、国並みの4・30月となった。再任用職員についても0・05月を勤勉手当に配分し、2・25月となった。今回の一時金のプラス改定によりやっと国と同水準を確保できたことは一定の前進と言える。ただ、期末手当ではなく評価制度などによる調整を受ける勤勉手当に配分したことは課題が残る。

今後確定闘争に向けて、財政理由による当局の人勧凍結や値切りに警戒しなければならない。県人勧どおりの給与改定とともに、中高齢層の勤務意欲維持のための具体的対応を強く求めていく。

1．公民較差の状況

＜月例給＞

公民比較給与		較差（A－B）	
民間（A）	職員（B）	較差額	較差率
363,532円	362,993円	539円	0.15%

＜特別給（ボーナス）＞

民　間（A）	職　員（B）	差（A－B）
4.31月分	4.15月分	0.16月分

2．本年の給与改定【勧告事項】

（給料表）【実施時期：2016年4月1日】
職員給与が民間給与を下回っていることから、
若年層に重点を置きながら給料表全体の水準の引上げ改定を行う。
（行政職給料表適用者に係る給与改定額503円）

（期末手当・勤勉手当）【実施時期：2016年12月1日】
支給月数を0.15月分引き上げる。【年間4.15月分→4.30月分】
（再任用職員は0.05月引き上げ　2.20月→2.25月）

②扶養手当見直し

（勧告）民間実態と乖離・国追随の改悪勧告＝経過措置は2年確保＝

人事委員会は、県内でも配偶者に係る手当をめぐる状況の変化や少子化対策への対応を理由に勧告に踏み切った。しかし、同委員会が行った調査では、配偶者への家族手当制度を有する事業者のうち約7割は見直す予定がないこと、配偶者への手当額も約13、000円と公務員と均衡しており、今勧告は民間実態と乖離した国追随の改悪勧告に他ならない。これまでの交渉により、経過措置では国人勧より1年長く2年間としたものの、扶養手当を受給する職員の約5割が配偶者の扶養手当を受給しており、影響は計り知れない。さらに、親の介護等で配偶者を扶養せざるを得ない状況の世帯に対しては単なる引き下げとなり、手当が必要な家庭ほど見直しによる影響が大きい。

勧告は行われたが、多くの矛盾を抱える見直しには断固反対の姿勢を示し、確定闘争でも導入阻止に向けて取組みを継続していく。

3．扶養手当の見直し【勧告事項】

【実施時期：2017年4月1日から段階実施】
女性の就労をめぐる社会状況の変化や民間企業及び職員における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、下表のとおり見直しを行う。

		2016（現行）	2017	2018	2019	2020
配偶者	行政職7級以下	13,000円	●10,000円	●10,000円	6,500円	6,500円
	行政職8級（副部長級）	13,000円	●10,000円	●10,000円	●6,500円	3,500円
	行政職9級以上（部長級以上）	13,000円	●10,000円	●10,000円	●6,500円	（支給しない）
子		6,500円	●8,000円	●8,000円	10,000円	10,000円
父母等	行政職7級以下	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円
	行政職8級（副部長級）	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円	3,500円
	行政職9級以上（部長級以上）	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円	（支給しない）
配偶者がない場合の扶養親族1人の手当額	子	11,000円	10,000円	10,000円	10,000円	10,000円
	子以外	11,000円	●9,000円	●9,000円	6,500円	6,500円

（表中の●印部分が経過措置額、下線部が見直し完成後の額となる）

③諸手当改善

（報告）通勤手当改定を当局に促す　自動車通勤は改悪懸念も

人事委員会は交通機関等利用の通勤手当に関し、職員の遠距離通勤の実態や他県の状況を踏まえ、必要な検討を進めることが適当とした。これまで新幹線通勤をはじめとした通勤手当の自己負担の解消を訴えてきたが、検討が必要との姿勢を示し、任命権者に改善を促し、一定の前進であり、今後の確定闘争で具体的な改善回答を引き出さなければならない。

一方、交通用具使用者に係る通勤手当に関し、昨今のガソリン価格の動向等を考慮し、改定の必要性について検討する必要があるとし、併せて任命権者に検討を求めた。ガソリン価格はここ2年で大幅に下落していることを踏まえた報告だが、自家用車での通勤は、ガソリンに加え車輌の維持修繕や損料等の負担も大きい。ガソリン価格のみを理由とした安易な改悪を許してはならない。

④子育て支援に係る休暇拡充

（報告）任命権者に休暇制度の拡充等を求める

人事委員会は、介護休暇の分割取得、介護休暇の新設等の国の法令改正の動向を踏まえ、対応が必要としつつ、要求していた子の看護休暇の対象年齢の引上げ（12歳→15歳）や学校行事等の特別休暇等を含む、休暇制度の拡充や支援体制の構築について、任命権者に検討を促した。確定闘争において、介護休暇の分割取得等の法改正事項はもとより、要求事項として掲げた休暇の拡充を強く求めていく。

また、報告では、フレックスタイム制の導入、テレワークの実施等について言及した。導入には課題があるとし、引き続き検討を進めていく必要があるとした。

【国の法令改正の概要】
○介護休暇の分割取得

10.12地公共闘 総決起集会

1つの要介護状態ごとに3回以下、かつ合計6月以内の範囲内で取得
○介護時間の新設
最長連続3年間で、1日2時間を上限とする。
介護時間は無給となるが、昇給・勤勉手当で不利にならないよう、勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しない（介護休暇・育児休業等も同様）。

他の主要報告事項

他の報告事項として次の課題について言及があった。

◎再任用職員の勤勉手当支給
人事院は、勤務実績を支給額により反映し得るよう「優秀」「良好（標準）」適用者の成績率によりも一定程度高いものとなるように設定することとした。本県も国の改正内容等を踏まえて適切に対応していく必要がある。

◎長時間勤務の解消
業務等に応じた適切な人員体制を確立するとともに、管理監督者が勤務実態を的確に反映しながら管理監督者のリーダーシップと職員の相互理解のもとで超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進の取組みを進める必要がある。

◎ハラスメント対策
ハラスメントに関する相談は増加傾向にあり、職員への意識啓発と相談窓口等の周知等に一層取り組む必要がある。改正男女雇用機会均等法の施行により、2017年1月から妊娠、出産、育児休業の取得等を理由としたハラスメントの防止措置を講ずるよう事業主に義務付けられることを踏まえ、任命権者において管理監督者の意識啓発の徹底などハラスメントのない職場環境づくりをめざした取組みの充実を図る必要がある。

2016確定闘争勝利に向け全組合員が総決起を

職場実態を放置する当局責任を追及

「賃金・諸手当」改善で勤務意欲の維持図る

扶養手当見直し―子育て支援と矛盾・効果は限定的で疑問

県職労は10月29日の第116回臨時大会で当面の闘争方針を確立し、11月の当局交渉に臨む。要求実現のためには全組合員が課題を確認し、主体的に運動に取り組むことが重要となる。解消すべき欠員も補充せず、厳しい職場実態を放置する当局はまさに使用者責任を放棄しており、確定闘争で厳しく追及し、職場で踏ん張る職員に報いる改善を実現させていく。

表①　県人勧の影響試算額（年額）　（単位：円）

号給	基本給増額分	一時金増額分	合　計
1級25号	18,000	33,195	51,195
2級33号	14,400	41,670	56,070
3級41号	7,200	49,424	56,624
4級97号	4,800	65,384	70,184
5級89号	―	66,952	66,952

《試算上の留意点》
・各級の号は2016年度人事委員会報告において当該級内で最も在籍者が多い号（1号にあっては大卒初任給）を選択した。
・一時金の算定は今般の県人勧に伴う支給月数の増を反映したのみであり、勤勉手当成績率は考慮していない。3級は5%、4級・5級は10%の級別加算を加算している。
・5級はほとんどが給与制度の総合的見直しの現給保障対象となっていることから、基本給の増額なしとして試算。

表②　扶養手当見直し影響額　（単位：円）

		現行手当額	見直し後手当額	差　額
配偶者	月額	13,000	6,500	▲6,500
	年額（12月）※期末手当含む	176,800	88,400	▲88,400
	生涯額（30年間給付）	5,304,000	2,652,000	▲2,652,000
子1人当たり	月額	6,500	10,000	3,500
	年額（12月）※期末手当含む	88,400	136,000	47,600
	生涯額（23年間給付）	2,509,200	3,604,000	1,094,800

表③　主な世帯別の影響試算額　（単位：円）

		現行手当額	見直し後手当額	差　額
配偶者＋子1人	月額	19,500	16,500	▲3,000
	年額（12月）	265,200	224,400	▲40,800
	生涯額（※個別計算の例）	7,813,200	6,256,000	▲1,557,200
配偶者＋子2人	月額	26,000	26,500	500
	年額（12月）	353,600	360,400	6,800
	生涯額（※個別計算の例）	10,322,400	9,860,000	▲462,400
配偶者＋子3人	月額	32,500	36,500	4,000
	年額（12月）	442,000	496,400	54,400
	生涯額（※個別計算の例）	12,831,600	13,464,000	632,400

表④　新幹線通勤に係る自己負担額

	盛岡―二戸	盛岡―北上	盛岡―一関	二戸―北上	二戸―一関
月当たり額	63,026円	51,600円	73,886円	99,920円	118,396円
手当額／月	54,013円	48,300円	59,443円	65,000円	65,000円
月の自己負担額	9,013円	3,300円	14,443円	34,920円	53,396円
※増税前負担額	※8,137円	※2,583円	※13,417円	※32,146円	※50,110円

※盛岡-水沢江刺は盛岡-二戸と同額　（下線は支給上限）

表⑤　2016分会基礎調査における人員要求（回答率：48%）

	県庁	盛岡局	県南局	沿岸局	県北局	合　計
事務企画	3	1	1	1	2	8
事務用地		1	2	3		6
事務税務			7			7
事務その他	11	1	19	7	2	40
専門土木	1	2	16	6	2	28
専門福祉	2	4	5	2	2	15
専門普及	3	2	8	1	3	17
専門企画		1	6		1	8
研究員		8	3			11
現業		2	4			6
専門他	18	2	8	4	3	35
合　計	38	24	79	34	13	178

県地公共闘課題（賃金・諸権利等）

◎月例給・一時金改定
県人勧どおりの3年連続の給与改定実施がポイントとなる。表①は給与改定に伴う影響額（年額）だが、実現すれば約5万円～7万円の賃上げとなる。また、国体の都合から12月県議会が例年より遅くなるが、速やかな改訂を求めていく。

◎扶養手当見直し阻止
配偶者を扶養する世帯を中心に家計への影響は深刻になるばかりか、子育て支援としながらも子育て環境が改善されていない現状で見直しの実施は疑問だ。

表②は見直しによる配偶者及び子のそれぞれの影響額概算、表③は主な世帯別の生涯賃金の影響額だ。配偶者＋子1人の世帯では賃下げになり、配偶者＋子2人の場合でも子が扶養対象時には手当は微増するも、子の扶養満了後は削減となり、生涯賃金では賃下げに陥る。この試算では配偶者＋子3人以上を扶養する場合に支給額が上がるが、生涯賃金で約60万程度の増としかならず、子育て支援とは程遠く、効果は極めて限定的と評価せざるを得ない。改めて問題点を共有し、見直し反対の声を上げていこう。

◎諸手当改善
委員会報告を受け、交通機関等利用者に係る通勤手当の具体的な改善を引き出すことが焦点となる。表④は新幹線通勤の自己負担額だ。人事異動で遠距離通勤を強いる公所への勤務を命じておきながら、自己負担を強いる当局姿勢は断じて許されない。特に、全国最下位水準である満額支給上限月額（月4万5000円）の改善が必要である。

一方で、ガソリン価格に言及し、下落を理由にした通勤手当の改悪に警戒が必要だ。自家用車の通勤手当は修繕費や損料を含めて決定されるべきであり、負担となる分を支給させる闘いが重要となる。

また、高速道路利用に係る自己負担の軽減、住居手当改善も並行する課題として要求していく。

◎子育て支援のための休暇制度の拡充
委員会報告を踏まえ、介護休暇の分割、介護時間の新設はもとより、子育て支援としての子の看護休暇取得年齢の拡充・学校行事参加の特別休暇新設など具体的な改善を求める。

県職労独自課題（人員・職場課題）

欠員解消・職場実態を踏まえた人員配置を

◎欠員補充・人員確保
本年はいわて国体対応に加え、8月の台風10号災害対応も相まって職場環境は極めて厳しい。当局は本年4月時点での欠員数が139人に及ぶとし、新採用者の前倒し採用に取り組むとしているが、欠員解消には程遠く、職員の負担はもはや限界だ。表⑤は今年の分会基礎調査の結果だ。調査率は約48%と前年を下回るが、その人員不足数は178人と昨年を上回る。

こうした状況にもかかわらず、当局は本年8月、国体局廃止後に「文化・スポーツ部（仮称）」の設置検討を明らかにした。人員不足の中で過重労働を強いられている職場の改善こそが必要だ。欠員を放置し、業務量に応じた人員確保を怠ってきた当局を追及し、人員確保を最重要課題として取組みを進める。人員確保には現場からの要求も重要だ。支部・分会で職場実態を話し合い、県職労の要求とともに所属長に改善を申し入れよう。

◎超過勤務の適正支給／業務縮減
県内の至る公所から超勤予算が不足しサービス残業が後を絶たないばかりか、国体動員や災害対策等への超勤手当さえも適切な命令が行われず、結果支給されない事態も報告される。行政機関が労働基準法に明らかに抵触する事態を放置する極めて問題のある状況だ。超勤の満額支給はもとより、各所属での超過実態の把握・適正な超勤命令の履行を求める。また、実効力ある業務縮減策も求めていく。

◎高齢層職員の勤務意欲策
本年4月の給与制度の総合的見直しにより中高齢層職員の約4割が現給保障の対象となり、勤務意欲確保が課題だ。当局は個々の職員に着目し、勤勉手当の成績率等で一定の配慮をするとしているが、実感に乏しく、目に見える改善となっていない。具体的な勤務意欲策を求めていく。

◎任期付職員の処遇改善
本年から5年目を迎える任期付職員の任用の定めのない職員への採用試験が行われた。しかし、採用合格者はわずかで厳しい結果となった。さらに、採用時と同様の教養試験を科してふるいにかけ、これまでの勤務実績があるにもかかわらず、不採用とすることは人員確保すべき状況に反するものである。業務経験のある豊富な人材を確保し、欠員解消のため、採用枠の拡大、試験内容の見直しを求める。

◎雇用と年金の接続
定年延長を基本としつつ、当面の雇用確保のため、再任用希望者全員の任用と併せ処遇改善を求める。

◎ハラスメント対策
パワハラ対策に関し、依然として被害が後を絶たないほか、相談窓口も各部局主管室課としているなど実効力ある対策となっていない。一層の対策を求める。

退職者補充など人員確保に全力

現業統一闘争に結集しよう

確定闘争と並行して、現業統一闘争に取り組む。現業の職場は一方的な当局の合理化にさらされ、退職不補充により人員が減少し続けている。7月27日～8月5日に要求書を人事課・各主管室課に提出し、人員確保を求めたが、試験研究機関の技能員等の採用には一定理解を示すも、運転技士の採用は難色を示すなど厳しい情勢となっている。しかし、先般の台風災害などでも、専門性を活かし現場で迅速に対応するなど、職場で不可欠となっている実態からも現業職場の堅持・人員確保を求め、必要性を当局に認識させていく。当面、11月5日の「県本部現業公企統一闘争・確定闘争勝利総決起集会」に結集するとともに、秋期の当局・主管室課交渉を実施し、退職者の補充と再任用希望者全員の任用など、人員確保を強力に求めていく。