

2016人事院勧告 まやかしの賃金引上げ+配偶者扶養手当削減を勧告 今秋の県人事委員会勧告へ取り組み強化



公務員連絡会による人事院総裁交渉 (8/4)

月例給・一時金は3年連続のプラス改定
官民比較による給与較差0・17% (708円) を埋めるため、初任給・若年層に手厚く配分し、一方で中高年齢層の改善はわずかとされている。さらに、俸給表への改善は448円分に過ぎない。

ず、206円は本府省手当に遡及配分とするなど、官僚お手盛りの給与改定に他ならない。該当する手当がない地方との賃金格差は拡大する一方である。一時金は0・1月のプラスとし、勤勉手当への配分とした。人事評価等をもと

8月8日、人事院は3年連続の月例給・一時金のプラス改定、扶養手当の見直し、介護等の両立支援に係る改善を柱とする人事院勧告を行った。3年連続の賃上げは民間春闘を踏まえれば当然の結果である。一方、扶養手当の見直しは、子への手当額の増額を行う一方、配偶者への手当を大幅減額する内容で、配偶者を扶養する世帯を中心に賃金削減につながるものであり、拙速な見直しと断ぜざるを得ず、県人勤に向け取り組みが求められる。



月2回刊=1466号
2016年8月15日 発行
発行日 毎月15日30日
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 印刷所 盛岡市上田二丁目17-4 有限会社 ジロー印刷企画 一部 40円
組合員購読料は組合費に含む

1 本年の給与改定の骨子

■月例給・ボーナスとも引き上げ

民間給与との較差0.17%を埋めるため、俸給表を改定。給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引き上げ・ボーナスを引上げ (0.1月分)。民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

■民間給与との比較

<月例給>民間との較差 708円 (0.17%)

行政職 (一) 現行平均給与 410,984円 (43.6歳) 行(一)について、初任給・若年層を1,500円引き上げ。その他は400円の引き上げ。他の俸給表も行(一)との均衡を基本に改定。

<ボーナス>民間の支給割合 4.32月

民間支給割合に見合うよう 4.20月→4.30月に引上げ

	6月期	12月期
今年期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.80月 (支給済み)	0.90月 (現行0.80月)
来年末手当	1.225月	1.375月
勤勉手当	0.85月	0.85月

■実施時期 月例給: 2016年4月1日

ボーナス: 法律の公布日

2 扶養手当の改定の骨子 (2017年4月~)

■ポイント

・配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額 (13,000円⇒6,500円)。それによる原資を用いて子に係る手当額を引き上げ (6,500円⇒10,000円)

併せて、配偶者がいない場合の1人目の扶養親族に係る手当額の特例 (11,000円) を廃止

・本府省課長級 (行 (一) 9・10級相当) の職員には子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級 (行 (一) 8級相当) の職員には、子以外の扶養手当に係る手当を3,500円に減額

■経過措置 (下表●印の部分経過措置)

	2016 (現行)	2017	2018	2019	2020	
配偶者	行政職(一)7級以下	●13,000円	●10,000円	●6,500円	●6,500円	●6,500円
	行政職(一)8級	●13,000円	●10,000円	●6,500円	●3,500円	●3,500円
	行政職(一)9級以上	●13,000円	●10,000円	●6,500円	●3,500円	●3,500円 (支給しない)
子	6,500円	●8,000円	●10,000円	●10,000円	●10,000円	

3 勤務時間法改正の骨子 (両立支援制度) (2017年1月~)

■ポイント (民間労働法制 (2017年1月施行) に即した見直し)

・介護休暇の分割取得 (状態により3回まで)、介護時間の新設 (最長連続3年、1日2時間まで)

■概要

・介護休暇は一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可能 (現行は1回のみ)

・介護時間は無給とするが、昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、介護休暇・育児休業等と同様の取扱いとする

<解説>

○月例給
官民較差 (708円) うち、俸給表への反映は448円に過ぎず、206円は給与制度の総合的見直しの円滑な実施を名目に本府省業務調整手当の前倒し改定に配分。まさに中央官僚お手盛りの賃上げ改定 (残54円は超勤等諸手当増分)

○ボーナス
引上げ分を勤勉手当に配分。このことにより、評価制度や休業などによる調整の影響が大きくなることから、問題視している。

○実施時期
月例給は4月に遡及して改定 (差額支給)。ボーナスは12月期に増額支給となる。

○配偶者の扶養手当見直し
「配偶者のみ」・「配偶者・子1人」扶養世帯は賃下げ。また、配偶者と子を扶養している場合、子が扶養年齢 (22歳) を満了した場合には賃下げとなる。親への介護等のため配偶者を扶養せざるを得ない事情がある場合にも賃下げを受けるなど、拙速な見直しは問題あり。

○経過措置
一般職の期間は1年間だが、高級官僚の経過措置は最長3年と、不均衡なもの。

○両立支援制度
民間労働法制の改正を踏まえたもの。介護休暇の要件緩和、介護時間の新設等で制度は改善。

扶養手当の見直しは配偶者扶養世帯を直撃
勧告では民間における配偶者への手当支給実態と、女性を取り巻く就業環境の

に支給される勤勉手当への配分は評価による賃金格差を拡大し、問題が残る。扶養手当を半額 (現行1万3千円、見直し後6,500円) とする一方、子への手当を増額とした (現行10,000円、見直し後10,000円)。また、

この見直しは、配偶者を扶養する世帯では、子一人では賃下げとなる。特にも、中高年齢層の影響は大きく、配偶者と子を扶養している

変化を理由として、配偶者扶養手当を半額 (現行1万3千円、見直し後6,500円) とする一方、子への手当を増額とした (現行10,000円、見直し後10,000円)。また、

この見直しは、配偶者を扶養する世帯では、子一人では賃下げとなる。特にも、中高年齢層の影響は大きく、配偶者と子を扶養している

両立支援制度の拡充
民間労働法制に則した見直しとして、介護休暇の分割取得 (3回まで)、介護時間の新設を来年1月実施



7.26中央行動でのデモ行進

配偶者がいない場合の1人目の扶養親族に係る手当の特例 (11,000円) の廃止や、管理職相当職の手当の減額なども勧告した。2017年度から段階的に改訂し、配偶者への削減と子への増額について激変緩和として1年間の経過措置を設けた。

8月下旬から人事委員会勧告に向けた闘争が本格化する。勤務意欲が実感できない。賃金改善とともに、拙速な扶養手当見直し阻止の課題と併せ、通勤手当等の自己負担解消などをはじめ、継続課題の前進に向け、闘争への結集をお願いする。

家族も安心、みな安心

組合員だけでなく、配偶者、子どもも一緒に加入できます。

じちろうの団体生命共済
自治労共済本部
詳しくは所属する組合まで

ドキュメンタリー映画上映会のお知らせ

太陽がほしい

「慰安婦」と呼ばれた中国女性たちの人生の記録

■日時: 9月10日 (土) 午後1時開場 1時30分上映 4時20分終了

■場所: プラザおでって 「おでってホール」

■前売り: 一般1,000円 学生800円
当日: 一般1,200円 学生1,000円

■主催: 「岩手からアジアを考える会」

※前売りチケット希望者は、各支部書記局に申し込みを。

第五世代

先日、小さな虫歯が見つかり、痛みもなかったが、念のために治療しておこうと思ひ、歯医者に通った。治療台に横たわりながら「平和」を考えた▼今私が平和だと感じた点は2つある。一つは、仕事を気にせず年次休暇をとれたということだ。年次休暇は理由なく取れる労働者の権利なのだが、最近では適切な人員が配置されず、休めなくなっているおかしな職場が増えてきているなか、当たり前に年次が取れていることに平和を感じた。もう一つは、命に関わる治療ではないのに、時間をかけて治療を受けることができること。戦時下になれば生死の境にいる負傷者を救うので精一杯になり、歯の治療どころではないだろう▼参院選後、国会では改憲の動きが加速している。国民の基本的な権利を制約し、国家が優先される自民党憲法草案をもとに改憲が進められようとしている。国家あつての国民という考えが植付けられ、国を守るために命を犠牲にする国民が賞賛されていく。「モノ」が言えない社会が作られ、平和が失われる▼8月15日は終戦の日。戦争放棄を柱とする平和憲法があるからこそ71年間平和が保たれてきた。これからも平和を守り続けよう。

人員確保で知事宛に要求書

管財課・農林水産企画室・県土整備企画室 各主管課へ要請書

現業評



「要求書」を手交後、人事課総括課長交渉に臨む本部現業評四役(右)

現業評議会では、厳しい職場実態の改善のため、毎年独自交渉を取り組み、正規での人員補充、現業職場の直営堅持を求めてきた。



猪久保管財課総括課長に要請書を手渡す岩道議長

今年度は、7月27日に人事課、28日に管財課・農林水産企画室、8月5日に県土整備企画室へ要求書を提出し、今年度の退職者に対する人員補充、再任用希望者の任用確保など人員課題を中心に交渉を行った。



小島農林水産企画室へ要請書

今年度は、7月27日に人事課、28日に管財課・農林水産企画室、8月5日に県土整備企画室へ要求書を提出し、今年度の退職者に対する人員補充、再任用希望者の任用確保など人員課題を中心に交渉を行った。



嵯峨県土整備企画室管理課長へ要請書

今年度は、7月27日に人事課、28日に管財課・農林水産企画室、8月5日に県土整備企画室へ要求書を提出し、今年度の退職者に対する人員補充、再任用希望者の任用確保など人員課題を中心に交渉を行った。

本来あるべき人間関係を取り戻すために

第20回自治労青年女性中央大交流会

県職労からも3人が参加交流深める

7月29日から3日間、山梨県で「第20回青年女性中央大交流会」が開催され、県職労からは3人が参加した。基調提起では、評価制度が導入された職務職場で起きた実態が紹介された。職場では、目標達成が強く求められる、その職場の雰囲気

に逆らえず、目標となっていた「差し押し件数」を達成させた結果、差し押しえられた住民が亡くなってしまったという話だった。参加者からは、「評価のためなら人を人と思わない行動をとってしまう怖さを感じた」と人事評価制度の矛盾に気づいたとの声があった。

職種別分散会では、「残業は自身の問題だ」と考える仲間も多く、働ける職場体制をつくっていない当局に目が向かない実態が明らかになった。特別講演では、



中央大交流会参加の岩手県本部の仲間

学習コーナー

確定闘争に向けた課題(No.3)

◆現状を点検し、話し合ってみることが第一歩

まず職場の中で気になることを仲間や役員に確認してみよう。

職場改善は当局に任せたいは予算や他の業務都合などを理由にされ、十分に進まないのが実態。だからこそ組合で要求していくことが重要となり、これまでも県職労の要求で多くの改善を勝ち取ってきた。「超過勤務が多いが、周りも同じだから仕方ない」、

職場改善に向け

職場からの実践を!



「どうせ要求しても実現しない」というアキラメの気持ちでは改善はあり得ない。まず職場で気付いたことを、職場の仲間や役員・書記に話して話してみることが大事である。些細なことでも大きな改善の第一歩となることもある。「おかしい」

「何とかならないか」等感じることがあったら、仲間

に伝え、さらに組合役員・書記を交え話しあってみよう。

◆組合員の結束が大きな力に

職場の中の小さな声や気

づきを職場改善につなげていくために、県職労に多くの仲間が結集し全体の取り組みとして押し上げる

ことが重要である。当局に対する署名活動や決起集会・座り込み行動など、全体の要求として当局に突き付ける

ことで、改善を勝ち取ってきた。昨年までの給与制度

の総合的見直し阻止の取り組みでは、導入を1年間先

延ばしさせ、給料表の改定

についても引下げ幅(国・2%、当県1%)を縮小さ

せることができた。これは賃金削減を許さないとの要求に組合員が結集し闘った成果であり、組合だから勝ち取ることが出来たものだ。

◆職場でも実践しよう

各職場での実践も重要で

ある。職場要求を所属長に

申し入れ改善を取り組む事

例も少なくない。一関農業

改良普及センター分會では

人員不足の実態を話し合い、

要求事項を所属長に訴え、

所属長から主管課に人員要

求させる取り組みを行った。

また、所属長に超勤予算の

不足を訴え、主管課から予

算の増額配分を実現させた

分会も少なくない。しっかり

要求することで、改善に

結びつける取り組みは職場

の実践でも十分有効である。また、この要求を県職労全体の取り組みに繋げ、全体の要求とすることで、さらなる改善に繋げていく。

当局は10月下旬をめどに

各部署に対し来年度の定数

要求を求め、各所属

で人員要求を検討する。こ

の機会に所属長に対して人

員要求を行う必要がある。

実践にまなび果敢に職場改

善を訴えていこう。

また、所属長に超勤予算の

不足を訴え、主管課から予

算の増額配分を実現させた

分会も少なくない。しっかり

要求することで、改善に

結びつける取り組みは職場

の実践でも十分有効である。

また、この要求を県職労

の要求とすることで、さらなる改善に繋げていく。

当局は10月下旬をめどに

各部署に対し来年度の定数

要求を求め、各所属

で人員要求を検討する。こ

の機会に所属長に対して人

員要求を行う必要がある。

実践にまなび果敢に職場改

善を訴えていこう。

また、所属長に超勤予算の

不足を訴え、主管課から予

算の増額配分を実現させた

分会も少なくない。しっかり

要求することで、改善に

結びつける取り組みは職場

の実践でも十分有効である。

また、この要求を県職労

の要求とすることで、さらなる改善に繋げていく。

当局は10月下旬をめどに

各部署に対し来年度の定数

要求を求め、各所属

で人員要求を検討する。こ

の機会に所属長に対して人

員要求を行う必要がある。

実践にまなび果敢に職場改

善を訴えていこう。

また、所属長に超勤予算の

不足を訴え、主管課から予

算の増額配分を実現させた

分会も少なくない。しっかり

要求することで、改善に

結びつける取り組みは職場

の実践でも十分有効である。

また、この要求を県職労

の要求とすることで、さらなる改善に繋げていく。

当局は10月下旬をめどに

各部署に対し来年度の定数

要求を求め、各所属

で人員要求を検討する。こ

の機会に所属長に対して人

員要求を行う必要がある。

実践にまなび果敢に職場改

善を訴えていこう。

また、所属長に超勤予算の

不足を訴え、主管課から予

算の増額配分を実現させた

分会も少なくない。しっかり

要求することで、改善に

結びつける取り組みは職場

の実践でも十分有効である。

また、この要求を県職労

保障のことなら
まず
組合へ



全労済自治労共済は、組合員と家族の安心をバックアップ。生命・医療保障、退職後の保障から住宅や自動車の損害まで、生活全般の保障を用意しています。

全労済 全国労働者共済生活協同組合連合会
自治労共済本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

団体生命共済/マイカー共済/住む共済(新火災共済・新自然災害共済)/長期共済/税制適格年金/親子共済/交通災害共済