

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	2017春闘方針 確立！職場改善を 求め、3月8日に 県職労独自要求書 提出・人事課長交 渉へ！	
		発行所		No.2399
		盛岡市内丸10番1号		2017年
		岩手県庁内 岩手県職員労働組合		3月6日

2017春闘①

**賃金改善
超過勤務改善
欠員解消**
…121項目

春闘方針確立！

=2017春闘交渉で前進を=

3月8日要求書提出・人事課長交渉へ

県職労は3月4日、県職労第117回臨時大会を開催し、賃金・諸手当改善、欠員解消、超過勤務課題（手当の適正支給・勤務時間管理の徹底等）をはじめ、勤務・労働条件の改善へ向け独自要求の取り組みなどの春闘闘争方針を決定した。

今年度の課題となった、震災復興に加え国体対応、台風10号災害対応で業務量が増大するなか、欠員数が158人（2016年11月時点）に上り、例年以上の過重労働を強いられた実態から、来年度に向けた欠員解消、業務に見合う人員確保を重点要求とすることを確認した。

また、賃金・諸手当改善は春闘からの要求が重要となり、官民一体となって賃金要求を掲げることが必要である。これまで3年連続の賃金改善となったものの、「給与制度の総合的見直し」など高齢層を中心に賃金抑制が進んでおり、勤務意欲の持てる実感できる賃金改善が必要である。これら組合員の切実な要望を知事あて「2017春闘統一要求書」として確認。3月8日に提出し、人事課長交渉により当局見解を求める。要求前進と労働条件の改善をめざし、2017春闘に全力で取り組む。

～主な2017春闘要求項目～

- 賃金…10,000円以上の賃金改善要求とし、「給与制度の総合的見直し」による現給保障は対象者がなくなるまでの制度維持、勤務意欲が持てる賃金改善を求める。
- 諸手当…通勤の自己負担解消・超勤手当の全額支給
- 勤務意欲策…昇格運用の改善、具体的な勤務意欲確保策
- 人員確保…欠員解消と業務実態を踏まえた人員拡充、任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用枠の拡大
- 職場改善…超過勤務予算の適正配分、業務量の縮減、勤務時間管理の徹底 など

第117回臨時大会 代議員の発言で方針補強！

3月4日の臨時大会では多くの代議員から職場実態を踏まえた発言で方針が補強され、春闘方針が確立しました。主な発言は次のとおり。

- 【胆江支部】・長時間労働が恒常化しているが、不払い残業が一向に解消せず勤務時間管理が不十分。超過勤務の適正支給、勤務時間管理の徹底と長時間労働是正のための人員要求を。
- ・昨今は介護、子育て等の両立支援の充実の観点から人事異動の一層の配慮が社会的に求めら

れている。しかし、当局の人事異動は職員への配慮や時間的余裕もなく旧態依然の対応。人事異動・内示の改善を強く求めるべき。

【県庁支部】車庫・守衛の退職後の人員補充は厳しい姿勢であった。現業の直営堅持を追求すべき。

【宮古支部】沿岸部では依然住居確保が困難。希望者全員が居住できる公舎整備の要求強化を。

【久慈支部】・任期付職員の任期の定めのない職員への選考採用枠の拡充を。職場での勤務実績を踏まえ希望者全員の採用を強く求める。

・交通用具利用の手当改悪は許せず、モチベーションは大幅に下がった。手当改善を。

【盛岡支部】超過勤務手当の適正支給や人員要求に当たっては職場からの取り組みが重要だが、職場での取り組みに当たってのバックボーンが必要。県職労として対策を。

またまた「退職金」が狙われる！？ 人事院 3月に民間実態調査結果公表・見解表明へ 引下げ許さず、支給水準の維持・改善を

人事院は、内閣人事局の要請を受け、国家公務員と民間の2015年度の退職金等の調査（5年に1度）を行い、3月中に集計結果を政府に報告し、見解表明を行うとしています。現時点で見直しの方向は明らかではないが、与党の関与から引下げ圧力があるとの情報もあり、予断を許さない情勢です。

前回（2012年度）の見直しでは、国家公務員で退職金が約400万円引き下げとなった結果、地方公務員にも引き下げが波及し、さらに年度途中の1月に実施され、駆け込み退職が多発し大きな問題となりました。他県では教員が卒業式を待たずに駆け込み退職し、社会的にもニュースになりました。

当県では、県地方公務員共闘会議で引下げ阻止を取り組み、実施時期を4月に遅らせたものの、引下げ改定については全国的な流れもあり押し戻すことはできませんでした。引下げとなれば生涯賃金への影響は大きく、必要なのは勤務意欲確保の観点からも支給水準の維持・改善です。

県職労は県地公共闘に結集し、人事院の動向を注視し、情勢を捉え闘争体制を構築していく。

厚労省 労働時間適正把握のガイドライン公表 もちろん…公務職場にも適用（総務省） 県職労 春闘交渉で労働時間適正管理を要求へ

2月、総務省は各県に対して1月に厚労省が策定した「労働時間適正把握のガイドライン」を踏まえた労働時間の適正管理の徹底を通知した。厳正な労働時間の管理を求めており、使用者に対し、適正に自己申告を行うよう説明すること、勤務時間管理（タイムカード、パソコン使用時間の記録等）により確認を行うこと、時間外に上限を設け、上限を超える申告を認めない等の適正な申告を阻害する措置を講じてはならない、時間外削減の通知などが、労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないか確認し、なっている場合は改善措置を講ずること、等を求めている。元より超過勤務時間の上限設定や予算不足を理由とした不払い残業は労働基準法違反であり、実効力ある対策を求めたものだ。

県職労も、春闘要求で労働時間の適正管理を当局に追及し、実効力ある対策を強く求めていく。