

	号外	定価 1部 2円	給与制度の総合的見直しに関する「要請署名」は2月5日までに各支部書記局へ
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内	

確定(越年)闘争・春闘情報 - ④

55歳
昇給抑制

個々の職員に着目した協議行う

一般職の削減は考えていない

管理職
手当削減

250人の座り込み背景に、踏み込んだ回答引き出す

県地方公務員共闘会議（議長：豊巻浩也・岩教組委員長）は1月31日、県内各地から結集した組合員250人の県庁座り込みによる大衆行動を背景に、大槻人事課総括課長と交渉を行い、管理職手当削減の反対と55歳昇給抑制の阻止を訴えた。

両課題とも提案撤回には至らなかったが、管理職手当の削減に関しては「一般職員への削減波及は考えていない」ことを約束させたほか、55歳昇給抑制に関しては、「個々の職員に着目して昇給運用等の取り扱いの協議をしていく」と回答し、給与制度全体の問題として総合的に改善を図っていく旨の一步踏み込んだ回答を引き出した。（交渉内容は以下のとおり）

55歳昇給抑制の課題

《地公共闘》全体水準で均衡している給与を、なぜ、敢えて年代で抑制する制度を導入するのか。

【人 事 課】50代後半層の公民給与差について「なお公務が民間を相当程度上回っている」との2012勧告に基づき、（高齢層水準の引き下げではなく）昇給抑制により今後の上昇を抑えることで段階的な水準是正効果を図ろうとするものであり、何とかお願いしたい。

《地公共闘》2005勧告で現行給与制度に移行する際、「年齢により一律に昇給停止させる制度は廃止するのが適当」として、当時の55歳昇給停止を廃止した経緯と矛盾するのではないか。

【人 事 課】「極めて良好(A評価)」「特に良好(B評価)」な勤務成績であれば昇給が可能だ。

《地公共闘》上位評価は全体の1/4に限られる。ベースはC評価であり実質的な昇給停止だ。

【人 事 課】多くが昇給できない実態は指摘の通りだが、勤務成績反映の仕組みは維持される。

《地公共闘》県職員給与が民間より低い年代層をどう把握しているか。

【人 事 課】初任給層が民間を下回っている状況。今回の抑制で較差が生じた場合の(財源)配分は、初任給層を対象にすべきものとする。 (配分を決定する) 人事委員会にも伝える。

《地公共闘》任命権者ごとの給与制度の運用上の課題(県職労で言えば、55歳前に最高号給に到達する等)を解消することが先ではないか。

【人 事 課】任命権者ごとに課題があることは当局としても認識している。個々の職員に着目して昇給運用や勤務意欲向上等の取り扱いを協議していくことを任命権者間で共有していく。

管理職手当削減継続の課題

《地公共闘》人勧によらない削減は終了されたい。

【人 事 課】厳しい県財政に加え、2012年度決算で起債許可団体となり公債費負担適正化計画を策定して歳出削減を図っていく必要があり、管理職層の皆さんにご協力いただきたい。

《地公共闘》職場のマネジメントにあたる職員への協力依頼としているが、給料の特別調整額が5種に分類される職員は職務の困難性から総括課長相当職とされているもの。所属長である総括課長とは異なり管理職ではないことから削減対象から外すべきだ。

【人 事 課】県政に対する責任の度合いが高い「総括課長級」以上の職員を対象とするものであり、使用者側の立場に立って行動すべき職責で区分してはならない。ご理解願いたい。

《地公共闘》財政の厳しさが強調されているが、一般職員の賃金への削減波及はないことを約束されたい。

【人 事 課】来年度において一般の職員を対象とした本給の減額措置は考えていない。

同日の交渉において、55歳昇給抑制及び管理職手当削減の提案を押し戻すには至らなかったが、給与制度全般の課題としての問題認識をさせ、任命権者ごとの協議をしていくとの踏み込んだ見解を引き出したことは、座り込みを背景とした交渉における成果であり、組合員の結集と切実な訴えが当局を動かしたと言える。地公共闘は、課長交渉での確認内容の具体化を図っていくため、財政もつかさどる総務部長との交渉に向け、粘り強くたたかいを継続していく。



夏季休暇の増日 積極的検討進んでいる 「人事委員の皆さんに説明した」

交渉の中で大槻人事課総括課長は、この間の懸案事項としていた休暇改善に関し、「職員の健康保持とリフレッシュの観点から、夏季休暇の日数拡大について、人事委員会と協議を継続している。人事委員会としても積極的に検討を行ってもらっているところであり、過日、委員の皆さんに説明したと聞いている」とし、実現に向けた動きを進めていることを明らかにした。

地公共闘は、5日の総務部長交渉で、より具体的な回答を求めていく。