

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	年度内差額支給 実現、総合的見直 し阻止に向け、最 終局面となる総 務部長交渉へ！ で結集を！
		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	

確定闘争⑩-朝 2.1地公共闘／県職労 確定闘争(越年)大詰めへ

2.1 総務部長交渉実施

給与改定・差額支給 年度内差額支給の確約を！
 総合的見直し 導入撤回・勤務意欲確保策を！

県地方公務員共闘会議（議長：砂金良昭・岩教組委員長）は、2015確定闘争の最終局面として、2月1日、風早総務部長との交渉を行う。

主な課題は、2015賃金改定による差額支給を年度内に確実に実施すること、「給与制度の総合的見直し」は生涯賃金の大幅削減、職員の勤務意欲の失墜につながるため導入しないこと、具体的な職員の勤務意欲確保策を改めて求めていく。

特にも2015賃金改定・差額支給に関し、当初当局からは「年度内支給が困難」としていたものを、交渉により「月例給・一時金などについて年度内支給に向け検討する」との回答を引き出した。部長交渉時では、年度内差額支給の確約を引き出せるかがカギとなる。主な交渉ポイントは以下のとおり。



◀ 地公共闘課題：これまでの交渉での確認と総務部長交渉の課題 ▶

要求課題	これまでの経過	交渉課題
2015賃金改定・差額支給	月例給・一時金など年度内差額支給に向け準備できないか検討中。部長交渉時にスケジュールを示す。	月例給・一時金に係る年度内差額支給の確約と、具体的なスケジュールの提示を求める。
給与制度の総合的見直し	導入姿勢崩さず。勤務意欲確保に取り組むほか、退職金の支給水準維持（調整額の増額改定）を検討中。	導入阻止を訴えつつ、具体的な職員の勤務意欲確保策と退職金（調整額）改定内容の提示を求める。
給料の特別調整額（管理職手当）独自削減	財政難を理由に12年目の実施を提案。勤務意欲確保のため部長・副部长級10%、総括課長級5%に緩和。	財政責任を職員に転換するもので許されない。既に11年に及ぶ特例削減は異常だ。提案撤回を求める。

2.1 県職労独自課題 総務部長交渉を実施 地公共闘と同日交渉へ！

県職労では、今闘争期において、賃金確定等の地公共闘課題と併せ、高齢層職員の勤務意欲確保策、人員不足解消など、独自課題の改善に向け当局交渉を行ってきた。越年闘争最終局面となる総務部長交渉は地公共闘と同日での実施となる。

1月27日の人事課長交渉では欠員解消に加え、各所属での不払い残業の実態を追及してきた。最終の総務部長交渉では職場で組合員から上がった切実な要望を背景に、前進回答を求めていく。

主な課題は次のとおり。



11月の交渉で総務部長に職場改善を訴える県職労交渉団



回答を示す風早総務部長

《 県職労独自課題：これまでの交渉での確認と総務部長交渉の課題 》

要求課題	これまでの経過	明日の課題
高齢層職員の勤務意欲確保策	主幹任用の拡大、勤勉手当の運用上の工夫に加え、総合的見直しに伴い退職手当の調整率の引上げを検討する。	総合的見直しの現給保障期間(3年間)が満了しても賃金水準が回復しない職員が多く発生することが懸念。具体的な勤務意欲策を求める。
人員の確保	前倒し採用に努めたが、1月時点の欠員は145人であり、根本的な解消に至っていない。来年は210人規模の新規採用を予定しており、マンパワー確保に努める。	欠員により職場は既に疲弊し、限界との声も上がっている。早期の人員確保を求めるとともに、職場の実態をしっかりと把握し、業務軽減策を示すべき。
超過勤務の縮減	12月補正で例年になく規模で予算措置したところ。実態に応じた適正支給に努める。	各公所では超勤予算が枯渇し職員に不払い残業を強いる状況になっている。職場実態を踏まえ、必要な予算配分を求める。

