

	<h1>号外</h1>	定価1部2円 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	No.2344 2015年 10月26日	確定闘争がスタート！知事あて「大型ハガキ」署名に支部・分会を挙げて取り組み、最大限集約しよう。
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可			

2015確定闘争② 確定闘争スタートへ！ 確定闘争課題はこれだ！

10月24日の第115回中央委員会において、県人勧を踏まえた賃金課題、人員不足解消・職場改善に向け、確定闘争の方針が決定した。10月28日の地公共闘人事課総括課長交渉を皮切りに、11月11日の総務部長交渉までの取り組みが私たちの賃金・職場環境の改善を決定する重要な期間である。11月2日の地公共闘人事課総括課長交渉が賃金確定のヤマ場であり、交渉押上げのため、県庁座り込み配置を計画している。確定闘争の課題を共有し、取り組みに結集しよう。



第1弾 確定要求書提出・人事課長交渉 10.28地公共闘/10.29県職労

主な交渉課題

【賃金課題】(地公共闘課題)

- ・月例給・一時金の勧告どおりの改定
- ・「給与制度の総合的見直し」阻止・生涯賃金の維持
- ・高齢層職員の勤務意欲が維持・向上のための賃金改善

【県職労独自課題】

- ・通勤手当の自己負担解消(新幹線通勤者等)
- ・単身赴任手当・住居手当等の改善
- ・高齢層職員の勤務意欲向上策(上位級への昇格運用実施など)
- ・欠員の早期解消、業務実態を踏まえた人員確保、来年開催の国体での大規模動員の処遇改善
- ・超過勤務手当の完全支給(超勤予算確保等)
- ・任期付職員の処遇改善(5年目の任期を迎える職員の任期の定めのない職員への採用)
- ・再任用希望者全員の確保(雇用と年金の接続)
- ・ハラスメント対策の充実(管理職の指導強化、相談窓口の明確化等)

11月6日まで！ 知事あて「大型ハガキ」署名に結集を！

確定闘争の要求を押し上げるべく、知事あて大型ハガキ署名に取り組むことにしている。11月11日の総務部長交渉に提出する予定だ。職場の一言

要求欄に組合員の切実な声を当局に投じることが

組合員をはじめ多くの職員(臨時職員含む)の署名により

当局に私たちの声を突き付けよう。

要求事項

(1) 2015年事業計画及び報告の取り扱いは、その実施にあたっては、労使間における十分な協議・合意に基づくこと。

(2) 月例給・一時金の改定を行うこと。

(3) 賃金決定の総合的見直しについて、高齢層職員の賃金増進となることから実施しないこと。

(4) 職員代表交渉について、賃金が削減となる場合は、改定前の給与水準を確保し、その事由が解消するまで削減することとし、職員が納得できるような改正を提案すること。

(5) 高齢層のための自己負担を解消するため、通勤手当(住居手当・単身赴任手当の改善を行うこと。

(6) 「不払い残業」の一端、超過勤務補償や各種休暇制度の取得促進により、実労働時間短縮に向けた環境整備と各種制度の改善を図ること。

(7) アフレクスタイムについては、職場実態・勤務実態を十分考慮し、これまでの時差出勤の制度を行った上で、超過勤務削減を基本とした制度とし、徹底して実施すること。

(8) イオスマイルの導入について、労働者による実効性確保が図れないことから、職場環境の改善や経費節減による予防対策を講ずるとともに、円滑な業務展開を実現するための環境づくりを講ずること。

(9) かつおスナック増産については、労務管理改善と職員の健康維持を前提として、労働環境の向上を図るための給与改善を行うこと。組織間の明確化など、労務を充実させること。

(10) 臨時の特別勤務数に際しては、職場実態を十分考慮し、これまでの時差出勤の制度を行った上で、超過勤務削減を基本とした制度とし、徹底して実施すること。

(11) 念のため職員の給与改定が可能な範囲で、労務管理の徹底し、労務環境を改善すること。

(12) 役員職員の賃金水準を維持・改善し、労働条件の向上を図ること。併せて、国の不況を個人・団体で許さず、適正な労務環境の中で、高品質を追求して行くこと。

(13) 必要な人員確保の観点から、特別勤務の引上げ及び給与手当の支給、引上げを行うとともに、勤務意欲の向上を図るための給与改善を行うこと。

(14) 各種制度の改善を徹底・拡充すること。特に、看護期間の短縮、産前産後休暇の創設、子育て支援や少子化対策の実施を図ること。

(15) 職員の勤務時間短縮への反映の事業は、透明性、公平・公正性、競争性及び客観性の観点(いわゆる4原則2要件)から徹底して実施を行う。制度運用も含めて、職員代表との十分な協議・協議を行う。職員代表が勤務時間短縮等、必要な見直しを行うこと。また、4原則2要件が確保されない場合は制度の運用を定めること。

(16) 子育て支援手当の支給額を引き上げるとともに、子どもにかかるとともに、国民年金保険料補助額を上乗せすること。また、育児休業とその後の就業環境の改善を図ること。

(17) 単身赴任手当の支給額を引き上げるとともに、子どもにかかるとともに、国民年金保険料補助額を上乗せすること。併せて、国の不況を個人・団体で許さず、適正な労務環境の中で、高品質を追求して行くこと。

(18) 広大な国土を有し、様々な自然環境を有する本県の地域・特長を踏まえた地域振興を促進させるための事業を推進し、仕事と生活の調和を促進する観点から、職員の定時に労働に準じた手当を支給する観点から、給与改善を推進すること。

(19) 雇用と年金の接続の促進として「国連での政府報告書」を基本とする制度導入を図ること。制度完成まで労務、福利の「両面併進型制度」として、労務環境を改善すること。賃金面については、労務環境の向上を図ること。また、雇用環境の観点から採用にかかる手続きを簡素化すること。

(20) 臨時・非常勤職員の賃金・労働条件など、労務環境を改善すること。

(21) 労務環境の向上について労務管理改善と職員の健康維持を前提とするための労務管理の徹底推進、公正労働の実現のため、10年間の長期目標の労務管理改善を徹底させること。

(22) 職員の健康維持と労働安全衛生対策(職場安全)の徹底、徹底を図ること。

【職場の一言要求】

氏名

「職場の一言要求」に各分会での要求事項や組合員の生活・職場改善の切実な声を自由に記載しよう！

国の「待った」は許さない！！ 今年も月例給・一時金プラス勧告になったのに… お預けか！？

臨時国会の開会を巡って与野党で攻防が行われているが、このことが私たちの賃金改善に重要な影響を与えている。国の人勧を反映した給与法改正案の成立目途がたっていないため、総務省は「地方公務員の給与決定に当たっては、国家公務員給与も考慮事項の1つ。国の給与法改正を待って行うべき」とし、各地方自治体に不当な指導を行っている。こうした情勢もあり、今年のプラス改定も不透明だ。

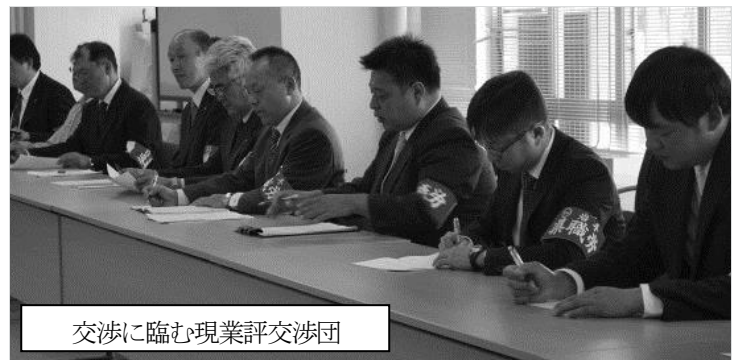
この問題を巡り、10月22日県議会決算特別委員会総務部審査で、小西和子県議（県職労推薦）が「県の判断として12月議会で条例を提案すべき」と当局に迫り、菊池人事課総括課長は「国に準じて改定するのが原則。国の改正動向を注視していく」とし、対応を明らかにしなかった。

早期改定実施を求め、確定闘争でも引き続き当局の姿勢を迫っていく。

10.23 現業評議会 人事課長交渉

現業退職者の完全補充を！

現業評議会（議長：遠藤哲美・管財課分会）は10月23日、現業退職者の完全補充を求めて当局の基本姿勢を確認すべく、人事課総括課長との交渉を行った。今年度末で退職者が発生する4公所の再任用希望者の任用継続と再任用を希望しない場合の新規採用の確保を強く求めた。また、畜産研究所、農業大学校をはじめ多くの現業職場で業務量に見合った人員が配置されていないことから、人員確保を強く求めた。また、各支部代表者からも厳しい職場実態の改善を訴えた。



交渉に臨む現業評交渉団

菊池人事課総括課長は、「再任用を希望する職員には最大限配慮する。再任用を希望しない時は新規採用となるが、まさに来年度の組織・人員体制を検討中だ。各所属の意見も聞きながら対応を検討していく」と回答し、再任用希望者の任用は一定の回答を得たものの、新規採用者の補充及び更なる人員確保は今後の主管室課の交渉の押上げが重要となることが明らかとなった。



回答する菊池人事課長

現業評議会では、今回の交渉での回答を踏まえ、今後、完全補充はもとより、人員不足解消を強く求めるべく、11月上旬の主管室課交渉に臨む。

《現業評》今年度末で定年退職となる技能員2人、運転技士2人の補充の考えは、希望者全員を再任用とし、再任用を希望しない場合は新規採用者の確保を求める。

【人事課長】再任用希望者には最大限配慮したい。再任用を希望しない場合には新規採用者の確保となるが、来年度の組織・人員体制を検討中だ。主管部局の意見を聞きながら対応を検討したい。