

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	確定闘争(越年) スタート! 差額支給の年度内実施、 給与制度の総合的見直し阻止に向け 闘争に結集を!
		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⑪—越年課題

賃金確定闘争再スタート!

1月19日交渉再開・1月26日交渉ヤマ場を想定!
差額支給の早期実施/給与制度の総合的見直し阻止が焦点

越年となっていた2015確定闘争が再スタートする。今年度の賃金改定が未だ行われていない異常な状況から、交渉では早期の給与改定を求めていくこととなる。また、給与制度の総合的見直し阻止も継続課題となる。これらの課題解決に向けた大詰め交渉となる。

【越年となった経過】 昨年10月19日の県人勸を受け、10～11月の間、12月議会での給与改定に向け交渉を行っていたが、当局は国家公務員の給与改定が決定していないことを理由に、12月議会での改定を見送るとの**前例のない判断**を行った。このことから、月例給・一時金の改定及び給与制度の総合的見直しなど、賃金確定の交渉を越年することとなった。



11.11 総務部長に職員の処遇改善を訴える地公共闘交渉団

【交渉再開に向けて】 当局は1月4日の国の給与改定方針の決定を踏まえ、2月県議会での条例提案に向け作業を進めている。 具体的な課題については、下段及び裏面記載のとおり。

県職労では県地方公務員共闘会議(議長:砂金良昭岩教組委員長)に結集し、昨年12月から1月にかけて取り組んだ「知事あて要請署名」を当局に突き付け、組合員の切実な要望を背景に前進回答を求めていく。各支部・分会での闘争態勢の再構築をお願いします。

主な越年闘争課題

【賃金課題】(地公共闘課題)

- ・月例給・一時金改定、差額支給の年度内実施
- ・「給与制度の総合的見直し」阻止・生涯賃金の確保
- ・中高年齢層職員の勤務意欲の維持・向上策
- ・諸手当の自己負担解消(通勤手当、住居手当等)
- ・給与の特別調整額の減額措置の継続阻止

【県職労独自課題】

- ・欠員の早期解消、業務実態を踏まえた人員確保
- ・超過勤務縮減・予算確保
- ・心身の健康管理・ハラスメント対策の充実 など

注目! 交渉日程

【地公共闘交渉】

- 1月19日(火) 第1回人事課総括課長交渉
- 1月26日(火) 第2回人事課総括課長交渉
(ヤマ場を想定)

2月1日(月) 総務部長交渉(最終局面)

【県職労独自交渉】

- 1月27日(水) 人事課総括課長交渉
- 2月1日(月) 総務部長交渉(最終局面)

確認！越年闘争のポイント

◎月例給・一時金 議会採決時期によっては年度内の差額支給難しい!?

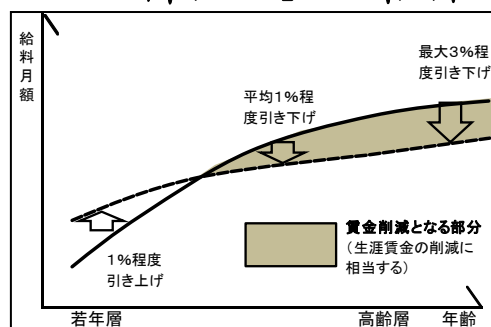
秋の総務部長交渉では「県人勤を尊重して実施する」「差額支給に支障が生じないよう対応する」との回答を引き出しており、今後の交渉で年度内の早期支給実施を求めていく。しかし、2月定例県議会での給与条例の議決時期によっては、年度内の差額支給が困難となる恐れがあり、仮に当局が本年4月実施の「給与制度の総合的見直し」と一体の給与条例案を提案した場合、議決時期が3月下旬となり、差額支給は4月にずれ込むことになる。これは国の動向に追随し、前例の無い越年での差額支給としたためであり、課ってな都合を職員に押し付けるのは限界である。生活水準を維持するためにも、当局は公民較差を早期解消させるべきであり、県議会の早期議決に向け努力すべきだ。



◎総合的見直し「職員への影響大きい」が「4月実施」を言明?

◎給料表平均1%の引き下げ!?

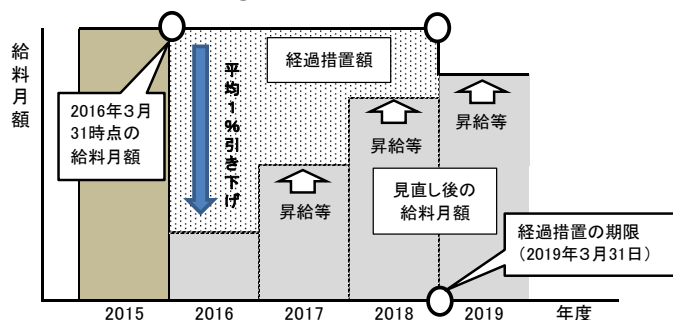
制度の最大の問題点は給料表の平均1%の引き下げである（若齢層は1%の引き上げ、高齢層は3%の引き下げ）。賃金削減の直撃を受けるのは高齢層だが、これから高齢層となる若年層が最も影響を受けることになる（図①参照）。生涯賃金では大幅な削減となり、勤務意欲の失墜となるのは明らかである。



図① 総合的見直しのイメージ

◎現給保障期間を3年間に区切るのは問題!

給料表引き下げの激変緩和措置として、3年間は現給保障を行うとしているが、高齢層では普通(4号)昇給があっても現在の賃金額に到達できず、現給保障終了後(4年目)に賃下げとなる恐れがある(図②参照)。秋の交渉では現給保障対象者は県職員全体の5割(約2,150人)となるとの当局回答であり、昇給があっても賃金額は据え置きとなり、さらに4年目には賃金削減となる実態では、勤務意欲を持てるはずもない。



図② 現給保障のイメージ

◎4級・5級号給増設も「まやかし」!

4級・5級の最高号給者の昇給機会の確保のため、それぞれ8号給増設することとしたが、賃金削減額が大きく、号給増設しても従来の賃金水準に到達しないことになる。

◎一時金・諸手当への影響は?

一時金・諸手当(給与月額を基礎に算定する手当。例:超過勤務手当、農林漁業普及指導手当など)は改定後の給料表が適用されるため、若齢層を除き減額となる。

退職手当については、秋の交渉で給料月額の改定により基本額は削減となるものの、調整額を改定し支給水準を維持する方向が示されたが、具体的内容は示されておらず、水準確保が交渉の焦点となる。

・退職手当=基本額(退職時の給料月額×支給割合(勤続年数による))+調整額(改定の方角)