



月2回刊=1538号
2019年8月15日 発行
発行日 毎月15日30日
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 印刷所 盛岡市上田二丁目17-4 有限会社 ジョー印刷企画 一部 40円 組合員購読料は組合費に含む

《2019 人事院勧告》 官民較差0.1%未満、一時金(勤勉手当)0.05月増 6年連続の引き上げも不満の残る勧告内容

1 本年の給与改定の骨子(勧告)
○月例給・ボーナスとも引き上げ
・民間給与との較差0.09%を埋めるため、俸給表を改定。改定は、民間との初任給との格差を解消するため、大卒程度1,500円、高卒程度2,000円引き上げ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸の所要の改定。
・ボーナス引き上げ(0.05月分)。民間支給状況を踏まえ勤勉手当に配分
○民間給与との比較
＜月例給＞民間との較差 387円(0.09%)
行政職(一) 現行平均給与 411,123円(43.4歳)
他の俸給表も(一)との均衡を基本に改定。
＜ボーナス＞民間の支給割合 4.51月
民間支給割合に見合うよう 4.45月→4.50月(+0.05月)引き上げ(再任用職員にあっては、改定なし)

	6月期	12月期
今年期末手当	1.30月(支給済み)	1.30月(改定なし)
勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.975月(現行0.925月)
来年末手当	1.30月	1.30月
勤勉手当	0.95月	0.95月

○実施時期 月例給:2019年4月1日 ボーナス:法律の公布日
2 住居手当の改定(勧告、2020年4月～)
国家公務員の宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる下限を4,000円引き上げ(12,000円→16,000円)。これにより生ずる原資を用い、民間の状況などを踏まえ、手当額の上限を1,000円引き上げ(27,000円→28,000円)。2,000円超の引き下げは1年間の経過措置。

区分	現行	改定後	
12千円超～23千円	家賃額-12,000円	16千円超～27千円	家賃額-16,000円
23千円超～55千円	(家賃額-23,000円)/2+11,000円	27千円超～61千円	(家賃額-27,000円)/2+11,000円
55千円超	27,000円	61千円超	28,000円

○事例)月額家賃45,000円の場合
○現行=(45,000円-23,000円)/2+11,000円
=22,000円…(A)
○改定=(45,000円-27,000円)/2+11,000円
=20,000円…(B)
(B)-(A)=▲2,000円(引き下げ)
【ポイント】
・家賃月額59,200円以上の場合に引き上げ対象も、58,000円台以下は引き下げ対象に。
・手当額1,000円アップは、家賃61,000円以上。
・多くが2,000円の引き下げ幅(家賃27,000円～55,000円台)。
⇒試算の結果、月額家賃59,200円以上の場合に手当引き上げとなるも、58,000円台以下は引き下げとなる。引き下げ幅は27,000円～55,000円台は2,000円。経過措置の対象は極めて限定的。
⇒『まやかし』の改定に過ぎず、根本的な改善とは程遠い。
3 給与制度における今後の課題(報告)
職員の職務、職責、専門性の重視、能力・実績の反映の観点から、民間企業の定年制などを踏まえ、60歳前の給与カーブも含めた給与カーブの在り方について検討を行う。
4 公務員人事管理に関する報告
○勤務時間等に関する取り組み
超勤命令の上限設定の運用状況を把握し、指導を強化。不妊治療を受けやすい職場環境の醸成など。
○ハラスメント防止対策
パワハラの新防止策を措置。セクハラ対策の充実・強化

＜解説＞

○月例給
官民較差(387円)うち、俸給表への反映は344円に(はね返り43円)。初任給引き上げは当然である一方、中高年齢職員の引き上げがなく、6年連続の賃金引き上げ勧告であるも実感が持てる賃金改善とは程遠いことは明らか。

○ボーナス
引き上げ分を勤勉手当に配分することにより、評価制度や休業による調整の影響が大きくなることから、問題視されている。

○実施時期
月例給は4月に遡及して改定(差額支給)。ボーナスは12月期に増額支給となる。

○住居手当
住居手当は引き下げ分の原資の範囲内で最高支給上限額を引き上げるものに過ぎず、長年にわたり改善がなく職員負担が増している実態改善とは程遠い。
試算の結果、引き上げ対象となる家賃額の水準は59,000円超となる一方、引き下げ層は広範。改善といえない『まやかし』の改定と評すべき。

○給与カーブの在り方
昨年の定年延長の意見申出時と同様に、60歳前の給与カーブのあり方も言及。動向に留意が必要だ。

○勤務時間等
長時間労働は正の実感がないなか、一層の対策が求められる。昨年度同様、不妊治療への支援策(休暇制度)に言及しないのは遺憾。

【月例給・一時金】
月例給の官民較差が387円(0.09%)あるとし、大卒初任給1,500円・高卒初任給2,000円引き上げとし、30歳台半ばまでの号給を引き上げるとした。一方、全世代への賃金改善とならず、中高年齢職員は据置きのまま。本年4月から給与制度の総合的見直しの現給保障が終了し、賃金引下げとなっている中高年齢層の賃金改善こそ切実な要望だ

【諸手当改善】
最大の焦点である住居手当に關し、①手当支給対象の下限を4,000円引き上げ(12,000円→16,000円)、これにより生ずる原資を用いて手当額の上限を1,000円引き上げ(27,000円→28,000円)とした。一時金の官民較差が0.06月あるとし、0.05月のプラス改定となった(支給月数は4.50月に改定)。一方で再任用職員の賃金水準が月例給・一時金ともに据置きのままであり、再任用職員に対する改善がないのも問題といえる。住居手当の改善は切実な要



全員の勝利を訴える福島県党副党首

望だが、人事院の勧告は『まやかし』の改定に過ぎず、根本的な改善とは程遠い。
【長時間労働等の諸課題】
長時間労働の上限規制が導入され、引き続き指導を強化したが、各職場では上限規定を設けても長時間労働は解消されていないなどの声が多い。実効力ある是正策の実現が急務だ。
【両立支援策】
育児等との両立支援の観点から、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成との姿勢が示されるも、具体的な支援措置の言及がなかったのは遺憾であり、特別休暇等の新設を引き続き求めていく必要がある。
【ハラスメント対策】
パワハラの新防止策を措置するとの見解を示した。パワハラ事案は増加傾向にあるも、有効な対策が講じられていなかったことから、今度こそ具体的な対策を求めていく必要がある。
【眞人事業委員会勧告闘争へ】
県地方公務員共闘会議では、人勧の結果や通勤手当などの負担解消等の継続課題を踏まえ、8月21日に県人事委員会に要請書を提出し、闘争をスタートさせる。組合員の結集をお願いする。



小西和子県議

【両立支援策】
育児等との両立支援の観点から、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成との姿勢が示されるも、具体的な支援措置の言及がなかったのは遺憾であり、特別休暇等の新設を引き続き求めていく必要がある。
【ハラスメント対策】
パワハラの新防止策を措置するとの見解を示した。パワハラ事案は増加傾向にあるも、有効な対策が講じられていなかったことから、今度こそ具体的な対策を求めていく必要がある。
【眞人事業委員会勧告闘争へ】
県地方公務員共闘会議では、人勧の結果や通勤手当などの負担解消等の継続課題を踏まえ、8月21日に県人事委員会に要請書を提出し、闘争をスタートさせる。組合員の結集をお願いする。



野中やすし盛岡市議選候補予定者



▲県議選・市議選勝利に向けて団結ガンバロー

8月3日、「県議選・盛岡市議選勝利総決起集会」が盛岡市勤労福祉会館で開催。盛岡市議選候補・県職労組織内「野中やすし」はじめ、平和環境県センター推薦の3市議候補予定者と県議会議員選挙・盛岡選挙区候補予定者「小西和子」さんが政策を訴えた。
社民党副党首・福島みずほさんは、「参議院議員選挙では皆さんの力で吉田ただこの当選を勝ち取ることでできた。今回の参議院選挙では年金問題や改憲等が争点とならず、辛うじて改憲勢力3分の2未満を達成した。『野中やすし』さんをはじめ、お年寄りをはじめみなさんが安心して暮らせる街、盛岡をめざし、盛岡市政の

県議選・盛岡市議選の勝利を誓う

小西・野中勝利へ総決起集会を開催

現できたが、結果として安倍政権が継続した。安倍政権下で公共サービスの民営化が加速し、地方は切り捨てられた。直近では水道事業の民営化、種子法の廃止など。それに地方から待ったをかけることが重要だ。政治の根本は現場の第1線の地方自治体での取り組みだ。野中やすしさん、小西和子さんをはじめ推薦候補予定者の必勝にむけ全力を挙げよう」と激励をした。
盛岡市議選・県議選も目前。「野中やすし」必勝に向けて組織の総力挙げて選挙戦を乗り切ろう。

第五世代

お笑い芸人が所属事務所を通さず出演料を受け取る闇営業を振り込め詐欺グループとの間で、所属タレントを仲介したとして契約解消された。この報道を受けて、他の芸人も参加していたことが発覚となり、厳重注意、謹慎処分などお笑い芸人の大量処分が発展していった。関わった芸人にはその認識もなかった芸人も多く、処分を受けた方々にとって不服な面もあっただろう。世間に笑いと笑顔届け続ける芸人も「もらい事故」のよう、笑えない▼「スマイリング・シンデレラ」グループの全英オープン制した洪野日向子につけたニックネーム。4日間ふりまき続けたスマイルは実に魅力的だった▼さて、笑いたい、笑うことにはいろいろな効能があるらしい。心身がリラックスする。血行をよくし血圧を下げる。脳の働きを促し認知機能の低下を防ぐ。どれほどの裏付けがあるのかわからないが、笑う機会が多いことはよいことだ▼一方、職場ではこなしきれない業務と葛藤し、メンタルも年々増え続けている。人員不足を解消し、ゆとりと笑いのある職場が必要だ。

会計年度任用職員制度

賃金・任用課題検討大詰めか

7・30人事委決定受け9月上旬交渉山場へ

7月30日、岩手県人事委員会は2020年4月導入の会計年度任用職員制度に係る人事委員会規則を公布した。この規則をめぐっては、岩手県地方公務員共闘会議が中心となり、職場決議の取り組みをし、処遇改善を求めてきた経緯がある。概要は次のとおり。

【賃金の基準】
賃金水準の上限が定められた(表①)。この範囲の中で各任命権者が職務の専門性に応じて上限額を設定することに
なる(例、事務補助の場合は、行1級25号)。初号は1号給を基礎とし、学歴免許等の資格及び経歴年数に応じて

調整される(前歴換算)。前歴換算手法は常任職員の例によるとされた。これらを踏まえた場合、**【**のような決定手法が見込まれる。人事委員会規則では賃金決定の手法のみ定まっておらず、個々の臨時・非常勤職員の水準はこの範囲で定められることから、人材確保とともに、現行の賃金水準の改善となるよう詳細な交渉の

積み上げが重要となる。なお、規則には月額、日額、時間額の賃金額の算定方法も規定された。

【年次休暇】
制度導入時に**【表②】**のとおり付与される。また、経験年数により年次付与数も増加するほか、繰り越しも可能だ。しかし、今回の付

与数は非常勤職員の例によったものであり、臨時職員からすれば1年間の総付与数(20日)では劣るため、問題と言わざるを得ない。

【病欠休暇】
再三にわたり有給化を求めたにもかかわらず、他県均衡の姿勢を崩さず、結果として無給となったが、インフルエンザ等の感染症時の休暇取得の在り方を含めて継続課題として改善を求めていく必要がある。

【特別休暇】
【表③】のとおり定められた。しかし、これまで臨時職員に付与された産前産後休暇などの特別休暇が無給となったことは遺憾である。休暇制度全般を巡っては、国の右ならへの姿勢のまま

表①【賃金上限額】

区分	上限額
医療職(2・3)	2級最高号給
上記以外(行政職等)	1級最高号給 (1級93号:249,800円)

【図】個々の賃金決定の例
非常勤専門職員(専門職員)から会計年度任用職員(パートタイム)に採用された場合

○ 勤務時間: 週30時間
○ 最終学歴: 高校卒業
○ 会計年度任用職員前の前歴(2020.4.1現在)
民間企業5年 12月×5年×80/100=48月
非常勤専門職員 3年 12月×3年×100/100=36月
計 84月(7年)

	2020年度 7年 (高卒後の経験を加味)	2021年度 8年 (前年度+12月)
前歴換算	行1-1+24号(A) =行1-25相当(182,300円)	行1-1+28号(A) =行1-29相当(188,800円)
報酬月額	141,135円(B)	146,167円
期末手当 [年2.6月]	238,517円(C)	380,034円
年収	1,932,137円	2,134,038円

A=前歴換算法
2020年度: 経験7年=84月
84月-60月=24月(5年超分)
60÷12=5、24÷18=1あまり6
行1-1+(5+1)×4=行1-25

2021年度: 経験8年=96月
96月-60月=36月(5年超分)
60÷12=5、36÷18=2
行1-1+(5+2)×4=行1-29

B=報酬月額
常勤職員の1週間当たりの勤務時間数に対する職員の1週間当たりの勤務時間数の割合(30/38.75)を乗じて得た額。

C=2020年6月期の期末手当
期末手当は任用期間が6ヶ月以上かつ週当たり勤務時間が15時間30分以上の場合に支給。制度初年度の2020年6月期の期末手当は、在職期間3ヶ月未満となるため、期間率の割り落としあり(30/100)。

表②【年次休暇の付与日数】

1週間の勤務日数	5日以上	4日	3日	2日	1日
任用の日	10	7	5	3	1
1年	11	8	6	4	2
2年	12	9	6	4	2
3年	14	10	8	5	2
4年	16	12	9	6	3
5年	18	13	10	6	3
6年以上	20	15	11	7	3

6月14日から3日間、山形県で「第24回東北地連青年女性夏期交流集会」が開催され、県職労からは11人が参加した。

冒頭、船木地連議長からは、「一緒に考えてくれる仲間がいれば前進できる」と挨拶があった。重黒木本部長は、「自分や仲間を犠牲にし続けるのではなく、実態討論を通じて考えていこう」と提起があった。

基調講演では、松上月刊労働組合編集長から、労働時間の捉え方について講演いただいた。児童相談所等の夜勤が、勤務時間と捉えられずに手当支給で済まされてしまっている問題につ

8月3日、県職労は中央執行委員会を開催し、来たる8月22日告示・9月8日投票の県知事選挙に「達増拓也」(現3期・無所属)を推薦決定した。推薦理由として、職員の勤務労働条件の改善は使用者として一層の努力が必要であるも、これまで県職労と知事との直接の意見交換の場を設定いただき、労使の基本

達増氏(現)を推薦決定

8・3県職労中央執行委員会



達増拓也氏

姿勢を確認し、県職労課題について理解を示すなど、課題を真摯に聞く姿勢を示していること、平和環境県センターとの政策協定を締

9月8日投票の県議会議員選挙・滝沢選挙区には、「柳村一(まこと)」(現1期・無所属)を推薦決定した。推薦理由は、平和環境県センターとの政策協定を締結を踏まえた判断とした。

いでも考える機会となった。職種別分散会では、能力不足で残業したと思われるために残業代不払になつている実態などが出された。職場の常識が間違つていたことに気づきあい、お互いの本音を出し合う中で、「単組青年部長に相談してみ



▲県職労参加者の一コマ



▲夏期交流集会に参加した自治労県本部の仲間

仲間との実態交流で絆深める

第24回東北地連青年女性夏期交流集会

県職労から11人が参加

今回初めて参加しましたが、とても楽しかったです。市の職員の方とも交流することができて、ネットワークを広げ、岩手県内の職員の絆を深めることができました。とても良い集会でした。

胆江支部・農政部分会
中川 理恵

表③【特別休暇の概要】

種類	取得可能数	
公民権行使	必要な期間	有給
官公署出頭	必要な期間	有給
予防接種・健康診断	必要と認められる期間	無給
ドナー休暇	必要と認められる期間	無給
ボランティア休暇	5日の範囲内の期間	無給
結婚休暇	連続する7日の範囲内の期間	有給
妊娠障害休暇	10日の範囲内の期間	無給
保健指導・予防接種(妊娠・出産関係)	任命権者等が定める範囲内の期間	無給
妊娠時の休息	必要な時間の範囲内	無給
妊娠時の通勤緩和	1日を通して1時間の範囲内	無給
産前・産後休暇	産前8週・産後8週	無給
保育時間	1日2回・それぞれ1時間	無給
看護休暇	年5日の範囲内(養育者が2人以上の場合は10日)	有給
短期介護休暇	年5日の範囲内(要介護者が2人以上の場合は10日)	有給
子の予防接種等	必要と認められる期間	無給
生理休暇	2日の範囲内の期間	有給
急引休暇	最大10日(親族関係による)	有給
追悼行事	1日の範囲内の期間	無給
夏季休暇	5日の範囲内の期間(7~9月)	有給
出勤困難	必要と認められる期間	有給
交通遮断	必要と認められる期間	有給
危険回避	必要と認められる期間	有給

人事委員会規則制定の後、はいよいよ個々の職の在り方、賃金水準の決定をはじめ募集に向けた詰めめの検討が進められる。任用形態(フルタイム・パートタイム等の別等)・採用方法の交渉も9月上旬がリミット。各職場からの意見を集約しながら、ヤマ場交渉に向けて折衝を積み上げながら、処遇改善となる制度化を求めていく。

【今後の交渉に向けて】
制度化したものであり、極めて問題だ。

政治に無関心でも 無関係ではられない

身近な地方の政治にも 私たちの“声”を反映しよう!!

みなさんとともに全力で頑張ります。



【滝沢選挙区】
柳村 一(59歳)
(無所属・社民推薦・現・1期)



【一関選挙区】
千葉 進(65歳)
(無所属・社民推薦・現1期)



【奥州選挙区】
佐々木友美子(55歳)
(無所属・社民推薦・新)



【北上選挙区】
佐藤ケイ子(63歳)
(自治労県本部(組織内)推無所属・現1期)



【花巻選挙区】
木村幸弘(59歳)
(社民党公認・現・3期)



【盛岡選挙区】
小西和子(66歳)
(社民党公認・現・3期)