

	号外	定価 1部2円	最終局面！給与改定の12月議会提案、退職手当引下げ阻止のため全力を挙げるべく県職労に結集を！
	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 岩手県職員労働組合	

# 2017確定闘争⑦-朝 最終局面・地公共闘総務部長交渉

# 11.8 総務部長交渉へ

## 12月議会での給与条例提案・年内差額支給を！

## 退職手当引下げは断じて認めない！

県地方公務員共闘会議（議長：佐藤淳一・岩教組委員長）は、明日8日、確定闘争最終局面となる佐藤総務部長と交渉を行い、給与改定の12月議会での提案・早期改定の確実な実施、退職手当引下げ阻止、高齢層職員の勤務確保策の実施を求めていく。さらに、先の人事課長交渉では、遠距離通勤者の負担緩和の観点から、「65km以上の距離区分の新設も有効な手段」との姿勢を示しつつ、「県人勸を受けて対応するのが基本」とし、課題意識を持って対応するとの回答を引出しており、総務部長交渉で具体的な前進回答を引き出していく。県議会12月定例会前の部長交渉が賃金改定・労働条件改善の回答を引出す最終場面となる。主な交渉ポイントは下表のとおり。

### 《 地公共闘：これまでの交渉での確認と交渉の課題 》

要求課題	交渉経過	交渉の課題
給与改定	県人勸尊重の姿勢。国の特別国会を巡る給与法閣議決定・成立の動向が不透明。12月議会提案は国動向を注視。	4月の公民較差は早期解消すべき。国の給与法も特別国会で成立の動向。12月議会での提案・成立を。
退職手当見直し	国の退職手当法改正の内容が明らかでない。もともと当県の退職手当水準は国準拠であり、国の動向を踏まえて検討する。	全世代への生涯賃金削減だけでなく、処遇悪化に伴い人材確保難を誘引する。イエローカードに記載の実態を踏まえ改悪しないよう求める。
諸手当（通勤手当・住居手当）の改善	交通用具利用の遠距離通勤者は増加傾向。65km以上の距離区分新設は有効な手段だが、県人勸事項である。課題意識はあり、人事委員会と意見交換して検討。	早急な実施の実現を強く求める。改善に向けた総務部長の決意を引き出す。併せて、継続課題である住居手当に関し、職員負担の実態を認めさせ、改善を促す。
休暇制度拡充	不妊治療の休暇は、病気休暇（3月上限）の対象。国・他県と均衡。国や他県の支援策を踏まえ検討。	少子化対策の有効な対策の観点からも、総務部長に課題意識を持たせ、速やかな改善を促す。

# 人員確保・超勤課題など具体的な課題改善を！

## 11.9 県職労独自 総務部長交渉を実施！

県職労では、地公共闘の取り組みと並行して、本確定闘争の独自課題前進に向け当局交渉を行ってきた。確定期の大詰めとなる交渉は11月9日に行われる。主な課題は次のとおり。職場で組合員から上がった職場実態や不満の声等をもとに、労働条件・職場環境の改善を求めていく。



### 《 県職労独自課題 》

#### ●これまでの交渉での確認と交渉の課題

要求課題	交渉経過	交渉の課題
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を継続実施している。現給保障対象者の状況にも留意し、個々の職員に着目した勤務意欲確保に取り組む。	現給保障終了では賃下げに陥る。職場での高齢層職員の職責を十分に反映すべき。これまでの取り組みに加え、実感できる改善について、具体策を引き続き強く求めていく。
専門職種の処遇改善	獣医師に関し、特に東北各県でここ数年処遇の引上げを行っているのは承知。全国の状況を踏まえながら、引き続き検討。	家保をはじめ獣医師配置職場では、欠員が発生し業務量の増に見合う人員が確保できていない。職場の維持にもかかわる重大な問題。具体的な処遇改善を。
人員の確保	8月時点の欠員102人。今年の特別募集を含め来年度は約200人の採用予定。定年退職以外の退職もあり欠員解消見通しは示せない。他県応援職員、任期付職員等の確保に努める。	今年度末退職予定者を踏まえれば欠員解消とは程遠い。欠員解消に向け、あらゆる方法での人員確保を求める。また、来年度組織定数の検討に当たり、業務量が増加している土木、福祉・医療、普及などの各職種での人材確保に万全を。
超過勤務縮減・手当の確保	昨年に比して超勤は減少。厚労省ガイドラインに基づく適正な勤務時間管理を促進する。予算は各所属の予算要求枠をはめていない。適正に要求していると認識。	県職労調査でもガイドラインに則した対応が浸透し切れていない。超勤予算は各所属で要求しづらいとの声がある。一層の実態把握と予算配分を。
沿岸部の住環境の改善	沿岸部で借り上げ公舎を確保するも、やむを得ず民間賃貸住宅に入居せざるを得ない実態は認識。職員の負担軽減に向け担当課と連携して対応。	来年度の人事異動を見据え、しっかりと住居確保できるよう早期対応を求める。
心身の健康・ハラスメント対策	パワハラ防止のため研修による意識啓発等に努める。各管理課長や人事課で対応した相談件数は取りまとめていない。人事委員会の相談窓口も活用を。	研修の充実も必要だが、環境改善と併せた対策が必要と考える。実効力ある対策を強く求めていく。