

	号外	定価 1部 2円	会計年度任用職員 制度も交渉ヤマ 場。各職場での学 習強化とともに、 課題を集約し、交 渉につなげよう。
	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	

## 7.22地公共闘・会計年度職員制度要請・交渉

# 協議を尽くした制度設計加速を

**賃金上限** 同種業務の給料表の1級最高級を上限 (人委規)

**休暇制度** 病休有給化平行線・休暇制度の在り方再検討求める

**人事委員会** 7月中の人事委員会規則(賃金基準・休暇の詳細等)の決定を示唆

7月22日、岩手県地方公務共闘会議(議長:佐藤淳一岩教組委員長)は、2020年導入の会計年度任用職員制度に係る知事及び人事委員長あて緊急の要請決議・署名を佐藤人事課総括課長、人事委員会菊池事務局長にそれぞれ手交し、制度導入に向けた基本姿勢を確認すべく、交渉を行った。



決議文を手交する佐藤議長(左)

### 【人事課長交渉概要】

#### 1 賃金水準

(人事課長)人事委員会規則で同種の職務を行う常勤職員の給料表の初号を基礎として任命権者が決定。現在の処遇と期末手当を含めた制度移行後の処遇との比較では一定考慮。専門職の水準は、人材確保の観点も考慮して対応

(地公共闘) 期末手当を含めた年収で改善は当然。月例賃金水準の維持改善が必要だ。今の水準では人材が集まらない。任命権者との交渉でも訴えるが、実態を踏まえた賃金水準を求める。

#### 2 休暇制度

(人事課長)国のマニュアルでは国との権衡を踏まえるとしており、病欠休暇は国・他県の均衡を踏まえ、無給休暇で措置したい。インフルエンザなどを理由とした病欠休暇を取得している臨時職員数は把握。他県の休暇制度の状況を注視し、必要に応じて検討。

(裏面)に続く



基本姿勢質す地公共闘4役



回答する佐藤人事課長

(地公共闘) 病気休暇を巡っては署名では相当数の有給化の要望がある。制度移行に伴い、不利益は断じて容認できない。感染症等で休まざるを得ない場合の代替措置を含めて講じるべき。再考を。

### 3 任用の在り方

(人事課長) 任用形態は、任用期間中の標準的な業務の量に応じ、フルタイムとすべき量があるかという点で判断。標準的な業務量、業務実態、特殊性を把握しながら検討を進めていく。採用数も同じ。採用方法は、人材確保の観点から選考方法を検討。

(地公共闘) 任用の在り方が各任命権者との協議が進んでいない。現場実態を踏まえた制度となるよう丁寧かつ迅速な協議・交渉を進めていただきたい。当局の一方的な検討結果の提示では、現場の改善とならない。その点は強く申し入れておく。

佐藤議長は、「総務省マニュアルや他県より上回る処遇を維持するため、工夫できるところは努力していただきたい。制度改革は納得できず、何とか検討いただきたい」、「現場が困らないように時間を確保しながら互いに合意点を見出して進めていくよう協議を尽くしていただきたい」とし、制度導入に向けて各任命権者と構成組織との協議・交渉の加速化を強く求めた。

#### 【人事委員会事務局長交渉概要】

##### 1 人事委員会規則の概要（賃金水準）

(事務局長) 人事委員会規則は7月末には完成の見込み。フルタイムは、同種の職種の給料表の初号を基本として、資格や経験年数で加算（前歴換算）。加算方法は一般職員の例による。パートタイムは、日数・時間数で日額等を割り返したうえで、同様に資格や経験年数を加算する。更新時の賃金水準は、更新前の任用期間を経験年数として加算して新たな賃金水準を決定する。

総務省マニュアルでは、責任の度合いなどを考慮しつつ、一定の上限を定めるとされていることから、それぞれの職種で上限を人事委員会規則で定める。

上限額は各給料表の1級の最高号給とする（行政職の場合は、1級93号（249,800円））。この上限の範囲内で各任命権者が専門性・担う業務内容に応じて上限を設定する。もともと、規則によりがたい事情もあることから、各任命権者から個別に人事委員会に協議のうえ、賃金額を決定する取扱も設ける。

(地公共闘) 賃金水準の基準が示されたが、職種は多種多様であるばかりか、専門性が高い職域もある。個別の事情に応じた賃金水準の確保と改善が実現できるよう求める。



決議文を菊池事務局長（右）に手交



基本姿勢質す地公共闘4役



回答する菊池事務局長

##### 2 人事委員会規則の概要（休暇）

(事務局長) 総務省マニュアルをもとに職の大部分が全く新しい制度となる。休暇制度は従前の諸制度との均衡を踏まえて検討を重ねてきた。当県は国と異なり、年次休暇は任用日から付与し、夏季休暇・看護休暇・生理休暇は有給とする。病休の有給化も意見を踏まえ検討したが、原則1年の任用であるも、最大3か月取得可能な病休を有給として認めるのは国との均衡から難しいと判断。もともと、要望のあった感染症時の比較的短期の休暇は、病休とは別に、休暇制度の枠組みをさらに検討する必要があると考える（継続課題）。

(地公共闘) 病気休暇に準じた短期間での休暇に関して、不利益とならないよう継続を含めて再考を。その他、要請事項について、現場の声を含めて人事委員に伝え、賢明な判断を強く求める。