

	号外	定価1部2円	県人勧闘争スタート。4年連続の賃上げ・諸手当改善に向けて署名に取り組みます。前進に向け結集を！
	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 岩手県内 岩手県職員労働組合	

2017県人勧闘争① 8.22地公共闘県人事委員会要請書提出

月例給・一時金
4年連続賃上げを

諸手当(通勤・住居等)
通勤手当等の負担解消を

人事委員会に要請書提出 改善勧告に向け闘争スタート!

岩手県地方公務員共闘会議(議長:佐藤淳一岩教組委員長)は、8月22日、2017県人勧に向けて14項目からなる要請書を菊池人事委員会事務局長に提出し、今年の県人勧闘争をスタートさせた。



要請書を菊池事務局長(右)に提出する佐藤議長(左)

佐藤議長は、「長時間労働など公務職場での働き方が厳しく、若者が希望しない状況だ。これを改善するためにも、県人勧で前向きな検討を」と言及し、その後、事務局から月例給・一時金引上げ、諸手当の負担解消(特に高速道路利用)、両立支援策の充実、長時間労働是正のための対策を強く求め、現時点での見解を質した。



見解を述べる菊池事務局長(右)

これに対し、菊池事務局長は「県内経済は緩やかな回復傾向にある。現在、民間給与実態調査等を分析している。勧告・報告は例年ベースで分析等を進めている。職員の給与の適正な確保、中立・公正な機関としての使命を果たしていく。要請は次回の人事委員会で報告する」と述べたことから、重ねて検討を求め要請を終了した。

人事院勧告では、4年連続の賃上げ勧告となったものの、昨年に引き続き中高年齢層への賃上げ効果は僅かであるほか、一時金を巡る県内情勢は厳しく予断を許さない。県地公共闘は、9月に人事委員長あて大型ハガキ要請署名に取り組むとともに、賃金改善と組合員の生活水準の維持のため、県人勧闘争に全力をあげる(要請事項は裏面のとおりに)。

2017県人事委員会勧告に係る要請書の要請内容(全14項目。掲載は一部割愛)

- 1 2017年度の給与改定については、県職員給与が地域経済や東日本大震災からの経済復興に影響することを考慮し、月例給及び一時金の引上げ勧告を行うこと。
- 2 高齢層職員の給与について、職責・職務実態に見合った配分とするとともに、勤務意欲の維持に配慮した給与改定とすること。併せて、給与制度の総合的見直しの現給保障対象者の全員が解消されるまで現給保障措置の継続を検討すること。
- 3 獣医師、保健師をはじめとした専門職種の人員確保の観点から、専門職種の処遇改善を行うこと。
- 4 すべての在職者が定年まで昇給が可能となるよう号給延長すること。特に、高齢層職員の勤務意欲確保のためにも高位号給に停滞している実態の早期解消と、教育職員などでの級構成が簡素な職員への対応を早急に実施すること。
- 5 諸手当のあり方等については、生活水準の維持・確保及び自己負担の解消を念頭に、本県の特殊事情や地域・職場の実情を踏まえつつ、改善となる改定を行うこと。
住居手当については、被災地において家賃が高騰している実態があること、高速道路利用での通勤手当や交通機関利用に伴う駐車場料金などで自己負担が大きい実態があることから、改善を行うこと。加えて、特殊勤務手当や宿日直手当など改定の必要性を検討すること。
- 6 学校行事等への参加に係る特別休暇の新設、子の看護休暇の休暇日数の拡大とともに、不妊治療に係る病気休暇について、取得期間の延長や、更年期障害に係る休暇の創設などの措置を講ずること。
- 7 介護休暇について要介護者の状況により休暇期間を延長できる措置を講ずること。短期介護休暇の日数増や、家族の看護、又は予防接種、健康診断等を受ける際に介助を行う場合の休暇の新設を行うこと。
- 8 公務職場における長時間労働縮減の実効力ある対策を検討し、長時間労働の抑制に努めること。加えて、適正な勤務時間管理の観点から、人事委員会の労働基準監督権限を強化すること。
- 9 依然として、教育職員の多忙化が社会問題となっていることから、任命権者における実効力ある業務改善や勤務時間管理の徹底、長時間労働の改善策、学校現場の業務適正化に向けた具体的な対応を早急に行うこと。
- 10 地方公務員の標準的給与の確立に向けた取り組みを行うこと。そのため、全国人事委員会連合会の体制・機能の強化や人事委員会相互の連携方策等について、職員組合との意見交換を進めること。
- 11 雇用と年金の確実な接続の形態として「65歳までの段階的定年延長」を早期に行うこと。当面の間は希望者全員が再任用となる制度を維持するとともに、退職時給与の8割水準を確保すること。
- 12 非常勤・臨時採用職員の休暇制度の拡充などの処遇改善と安定雇用に関して、職員組合との交渉・協議と合意に基づき、人事委員会として積極的な対応を行うこと。
- 13 心身の健康保持のため、メンタルヘルス対策をはじめ、健康管理体制の徹底と労働安全衛生体制の拡充を図るとともに、人事委員会の労働基準監督権限を適正に発揮すること。
- 14 実効あるハラスメント対策を実施し、具体的な防止策を進めること。