

	号外	定価 1部2円	発令前の転居を伴う異動を行う場合には所属長に「発令日前の住居移転確認書」による事前申告を！
	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 岩手県管内 岩手県職員労働組合	

2019春闘③

春闘・3.20公務員連絡会人事院総裁交渉

# 人事院 住居手当は勧告に向けて検討

= 不満あるも春の到達点と受け止め19人勧闘争に移行 =

3月20日、公務員連絡会（議長：柴山国公連合委員長）は、2019春闘要求書に対する前進回答に向け、一宮人事院総裁と交渉を行い、春の段階における最終見解を質した。



回答する人事院・一宮総裁（左）

【交渉結果】

一宮総裁は、賃金・諸手当に関し、「官民較差をもとに適切に対処」、「諸手当も民間状況、官民較差の状況等を踏まえ必要な検討」との姿勢を示しつつ、住居手当は「国家公務員の宿舍使用料の引き上げも考慮して、勧告に向けて必要な検討」とし、改定に向けた姿勢を引き出した。長時間労働是正は「超勤上限の設定、上限時間を超えた場合の要因分析整理、職員の健康確保措置の強化を行う」、「制度の運用状況を把握し、適正に対処」とした。両立支援制度については、「民間の普及状況等を見ながら改善をきてきており、職員団体の意見を踏まえ検討」との基本姿勢を示すにとどまった。

交渉団から、民間春闘が6年連続の賃上げを獲得しているほか、勤務間インターバル制度の導入、年次休暇の取得促進などの対応が進められており、①人勧期での賃上げ実現を求め、②長時間労働是正に係る超勤上限はスタートであり、超勤縮減に向けた取り組みを着実に進めること、③段階的な定年引上げに向けて、人事院として実現に向け最後まで責任を果たすことを求めた。

公務員連絡会は、具体内容が示されず不満はあるも、19人勧闘争に向けた基本姿勢として受け止めるとし、来る19人勧闘争に向け闘争体制を堅持するとの声明を公表、今春闘期での交渉を終結した。

## 人事異動：赴任期間は7日間です

新所属への着任は発令日（4月1日）から1週間とされています。3月8日の人事課長交渉では「円滑な業務の引継ぎを優先し、職員の移転の状況を含め、適切に着任日等を決定いただきたい」と回答を引き出しています。業務の引き継ぎなど、異動手続きをしっかりと行うため、必要な赴任期間を確保しましょう。

## 発令日前の住居移転は所属長への事前申告を！

人事異動の対象となる方で、発令日（4月1日）前に住居移転を行う場合には、事前に所属長へ申告を。その趣旨は、人事異動との関連を明確にすることにより、住居移転の際に被災した場合等の公務災害認定における公務遂行性を判断するためです（過去に痛ましい事故が発生しています）。

# 賃上げ率低迷も6年連続ベースアップへ

## 3. 22連合・春季生活闘争集計結果

民間大手を中心に、19 春闘交渉がヤマ場を迎えている。連合が3月22日公表した春季生活闘争集計結果(3月22日時点)では、定昇含み平均賃上額(加重平均)は6,475円(賃上げ率2.13%。昨年同時期比▲33円)、そのうち組合員300人未満の中小組合では5,183円(賃上げ率2.02%。昨年同時期比▲285円)となり、全体的に昨年より厳しい情勢であるも、賃上げに向けてギリギリの交渉が続けられている。

さらに、定昇を除いたベースアップ額は、月額1,828円(アップ率0.62%。昨年同時期比▲120円)となり、昨年より弱含みもベースアップを確保している。

春闘交渉は、地場中小企業に移行しているが、同様の賃上げ基調が維持できるか、一時金の引き上げ動向や長時間労働是正策をはじめ勤務労働条件の改善がどの程度前進できるかも注目だ。春闘情勢を注視し、公務職場においても民間春闘と連動しながら、要求・交渉を強化していく必要がある。

## 2020年4月施行…今後の処遇・雇用の確保と職場改善が課題 『会計年度任用職員』給与関係諸条例成立へ 詳細な勤務条件は2019年上半期が交渉ヤマ場

3月25日県議会2月定例会最終日で「会計年度任用職員の給与等に関する条例」ほか関係条例が可決。

3月26日に公布され、当局は各職場あて通知を発送した(条例の概要等は右表)。

本条例では1月～2月の交渉結果の一部が反映されているが、個々の処遇は上半期までに定める人事委員会規則・取扱要綱等を踏まえて決定されること、秋から募集開始を公表しており、具体的な処遇や雇用の確保、職場での人員確保に向けた

項目	会計年度任用職員	
	フルタイム(職員と同様に週38時間45分)	フルタイム以外(週38時間45分未満)
給料・報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>給料(給与額は各任命権者が設定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報酬(フルタイムとの均衡を考慮して設定)</li> </ul>
諸手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>期末手当(6月以上勤務) 支給は年2.6月</li> <li>通勤手当</li> <li>超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当</li> <li>特殊勤務手当、特勤勤務手当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>期末手当(6月以上)</li> <li>通勤手当に相当する費用弁償</li> <li>超過勤務手当、休日給、夜勤手当、特殊勤務手当等に相当する報酬</li> </ul>
退職手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>次の条件を満たす者は支給あり</li> <li>① 常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続き6月を超えるに至った場合</li> <li>② ①を超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要する</li> </ul>	(対象外)
休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>年次有給休暇、病気休暇、特別休暇(産前産後休暇、育児時間、生理休暇、介護休暇、短期介護休暇、夏季休暇など)、介護休暇を設ける(詳細は人事委員会規則で定める)</li> <li>育児休業・部分休業制度あり</li> </ul> <p>&lt;交渉段階では次の方向を確認&gt; 夏季休暇及び看護休暇は有給を継続する。病気休暇は当局は無給の姿勢であり継続交渉中。</p>	

交渉は、6月頃がヤマ場と見込まれる。県職労は、臨時・非常勤職員の要望を把握するとともに、各職場課題を点検し、処遇改善と雇用確保、人員確保など制度が円滑に進むよう取り組みを強化する。