

# 岩手県職労

月2回刊=1490号  
2017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

保障のことなら  
まず組合へ  
組合員と家族の安心をバックアップします。  
自治労共済本部  
詳しくは所属する組合まで

## 職場課題などで達増知事と意見交換

### 知事に欠員解消・勤務意欲確保策を強く要請

#### 知事ー定期的な意見交換必要と回答

8月1日、県職労は知事との意見交換を実施した。知事から定期的に県職労から直接意見を聞く機会が必要であること、欠員解消等の諸課題へは課題意識を持って取り組むと回答した。

知事との意見交換は知事らが初就任した2007年以來10年ぶりとなる。知事からの回答は次のとおり。

労使の基本姿勢  
職員の働きやすい環境を整え、県政発展に資する基

本方向は共通している。直接聞く機会は貴重であり、労使関係からしても使用者として自覚を深める機会が重要と考えている。

職員の体制確保  
欠員は県議会でも問題点として指摘されており、課題意識を持っており、あらゆる方向を通じて欠員解消に向けて努力する。

労働の是正  
昨年国体や台風10号災害もあり超過勤務は震災直後より悪化した。長時間労働は畜産振興でなくてはならない。鳥インフル等の感染症へのリスクへの備えが重要であり確保に努める。他の専門職種の確保も同様。

勤務意欲確保策  
沿岸部の住環境の確保の問題、通勤手当の課題も大事であり、課題意識をもって職員の負担軽減や手当の確保に取り組んでいく必要

勤めくくり  
知事からの回答を踏まえ、県職労から「欠員解消に向けて計画的な見直しを示していただきたい」、「長時間労働是正のための実効力ある対策を求めたい」、「高齢層職員の勤務意欲確保策の拡充」等を要請した。さらに、県職労から定期的な意見交換を要請し、知事から「機会を見て意見交換はやった方がよい。思いを共有することが大事」との回答を引き出し、さらに「県職員の幸福を保障することが大事であり、県民の幸福保障につながる。職員の幸福保障は実質を伴うようにする」との回答を受け、終了した。

退職手当引下げ課題  
国として国家公務員の退職手当見直しの検討を進めているが、その動向を慎重に見ながら県の対応を検討。

県職労は、知事との意見交換を通じて、知事の基本姿勢を確認したことから、今後とも実態を県当局に訴え、職場環境の改善に全力を挙げる。



▲知事との意見交換に臨む県職労四役 (右側中央が知事)



▲回答・コメントする達増知事

答へ、県政発展に資する基本方向は共通している。直接聞く機会は貴重であり、労使関係からしても使用者として自覚を深める機会が重要と考えている。

職員の体制確保  
欠員は県議会でも問題点として指摘されており、課題意識を持っており、あらゆる方向を通じて欠員解消に向けて努力する。

労働の是正  
昨年国体や台風10号災害もあり超過勤務は震災直後より悪化した。長時間労働は畜産振興でなくてはならない。鳥インフル等の感染症へのリスクへの備えが重要であり確保に努める。他の専門職種の確保も同様。

勤務意欲確保策  
沿岸部の住環境の確保の問題、通勤手当の課題も大事であり、課題意識をもって職員の負担軽減や手当の確保に取り組んでいく必要

勤めくくり  
知事からの回答を踏まえ、県職労から「欠員解消に向けて計画的な見直しを示していただきたい」、「長時間労働是正のための実効力ある対策を求めたい」、「高齢層職員の勤務意欲確保策の拡充」等を要請した。さらに、県職労から定期的な意見交換を要請し、知事から「機会を見て意見交換はやった方がよい。思いを共有することが大事」との回答を引き出し、さらに「県職員の幸福を保障することが大事であり、県民の幸福保障につながる。職員の幸福保障は実質を伴うようにする」との回答を受け、終了した。

退職手当引下げ課題  
国として国家公務員の退職手当見直しの検討を進めているが、その動向を慎重に見ながら県の対応を検討。

県職労は、知事との意見交換を通じて、知事の基本姿勢を確認したことから、今後とも実態を県当局に訴え、職場環境の改善に全力を挙げる。

## 2017人事院勧告

### 4年連続引き上げも課題山積

#### 秋の人事委員会勧告に向け取り組み強化

8月8日、人事院は4年連続の月例給・一時金のプラス改定を柱とする勧告を行った。しかし、官民較差全てを俸給表に反映できず、較差残を本府省業務調整手当の改定に充てるなど課題山積の内容となった。人勸を踏まえ、8月下旬から県人事委員会勧告闘争がスタートする。

月例給の官民較差が631円(0.15%)あるとし、初任給や若年層を中心に1,000円の改定を行う一方、その他は一律400円の改定にとどまり、全世代での勤務意欲向上につながる給与勧告とは程遠い。さらに、俸給表への反映は456円に過ぎず、119円は本府省業務調整手当の前倒し改定に配分した。地方との賃金格差の拡大をたらずもの、問題と言わざるを得ない。

一時金の官民較差が0.12月あるとし、0.1月のプラス改定となった(支給月数は4.40月に改定。再任用職員は0.05月のプラス)。人事院は2018年3月末をもって給与制度の総合見直しの現給保障を予定通り廃止するとした。人事院の見解が地方に波及し、現給保障対象者の実態を無視した保障期間3年での打ち切りに警戒が必要だ。

長時間労働等の諸課題  
人事院は長時間労働の是正が必要としながらも、上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、実効性ある措置を検討するとの見解にとどまり、不十分な内容にとどまった。さらに、定年延長についても、定年の引上げが適当と表明しつつ、論点整理を行うなど鋭意検討との姿勢にとどまった。

## 解説

### 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0.15%を埋めるため、俸給表を改定。俸給表に反映できない較差残は、給与制度の総合見直しにおける本府省業務調整手当の金額を引き上げ・ボーナスを引上げ(0.1月分)。民間の支給状況等を踏まえ、勤労手当に配分

#### ○民間給与との比較

<月例給>民間との較差 631円 (0.15%)  
行政職(一) 現行平均給与 410,719円 (43.6歳)  
行(一)について、初任給・若年層を1,000円引き上げ。その他は一律400円の引き上げ(平均改定率0.2%)。他の俸給表も行(一)との均衡を基本に改定。  
<ボーナス>民間の支給割合 4.42月  
民間支給割合に見合うよう 4.30月→4.40月 (+0.1月) 引上げ  
(再任用職員にあっては、2.25月→2.30月 (+0.05月引上げ))

	6月期	12月期
今年期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤労手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
来年期末手当	1.225月	1.375月
勤労手当	0.90月	0.90月

○実施時期 月例給: 2017年4月1日 ボーナス: 法律の公布日

○月例給  
官民較差(631円)うち、俸給表への反映は456円に過ぎず、119円は給与制度の総合見直しの円滑な実施を名目に昨年と同様に本府省業務調整手当の前倒し改定に配分。中央官僚お手盛りの賃上げ改定、地方公務員との賃金格差拡大へ(残56円は超勤等諸手当増分)

○ボーナス  
引上げ分を勤労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。

県地方公務員共闘会議では、人勸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、10月に予定される県人事委員会勧告に向けて、8月下旬に県人事委員会に要請書を提出し、県人勸闘争をスタートさせる。組合員の結集をお願いする。

現在、多くの女性が仕事に就き、共働き世帯が増加した。女性が自らの知識や経験を活かして、社会に進出すること自体は女性の権利向上の観点から時代の趨勢かもしれない。しかし安倍政権の女性の活躍推進の魂胆は非正規雇用による安価な労働力の確保など本来の姿とは異なる。その反面、子ども子育て環境の整備が追いつかず、待機児童が解消されていない。さらに子どもが貧困が大きな社会問題となり、「子ども食堂」が開設され、民間NPOや国民の善意で支援の手を差し伸べている現状だ。格差と貧困の連鎖を断ち切る政策への転換が重要となる。少子化問題も同様。不妊治療希望者が増加しており、不妊治療への助成制度が導入されているが、仕事と治療の両立に悩む女性も少なくない。治療に専念できるよう、有給の不妊治療の休暇制度の充実が求められる。女性の権利向上のためには格差と貧困の解消、非正規労働の改善、きめ細かい支援の拡充が不可欠だ。安倍政権は形だけの女性の活躍推進よりも、貧困の解消、女性が置かれている実態や要望を踏まえた施策の充実こそ取り組むべきだ。

## 第五世代

現在、多くの女性が仕事に就き、共働き世帯が増加した。女性が自らの知識や経験を活かして、社会に進出すること自体は女性の権利向上の観点から時代の趨勢かもしれない。しかし安倍政権の女性の活躍推進の魂胆は非正規雇用による安価な労働力の確保など本来の姿とは異なる。その反面、子ども子育て環境の整備が追いつかず、待機児童が解消されていない。さらに子どもが貧困が大きな社会問題となり、「子ども食堂」が開設され、民間NPOや国民の善意で支援の手を差し伸べている現状だ。格差と貧困の連鎖を断ち切る政策への転換が重要となる。少子化問題も同様。不妊治療希望者が増加しており、不妊治療への助成制度が導入されているが、仕事と治療の両立に悩む女性も少なくない。治療に専念できるよう、有給の不妊治療の休暇制度の充実が求められる。女性の権利向上のためには格差と貧困の解消、非正規労働の改善、きめ細かい支援の拡充が不可欠だ。安倍政権は形だけの女性の活躍推進よりも、貧困の解消、女性が置かれている実態や要望を踏まえた施策の充実こそ取り組むべきだ。

第二回職員労働安全衛生管理委員会

産業医「長時間労働の実態把握こそ重要」

高ストレス職場への対策強化を

2017年度第1回職員労働安全衛生管理委員会は、7月19日、2016年度の結果と2017年度の取組み概要について協議をした。

会議では、定期健康診断結果が報告され、昨年度は、B・C判定者は2、459人(前年2、364人)が判定となり、2012年度の1、759人

に比べ、質疑では、菅原産業医も元氣な人もい

る」と述べた。佐藤産業医(本庁)から、「実際の長時間労働は多いと思

う。同じ長時間労働をして

も元氣な人もい

る」と述べた。佐藤産業医(本庁)から、「実際の長時間労働は多いと思

う。同じ長時間労働をして

も元氣な人もい

る」と述べた。佐藤産業医(本庁)から、「実際の長時間労働は多いと思

2016年度定期健康診断実施結果

Table with 10 columns: 年度, 対象者数, 受診率, 要軽業及び要治療(B1), 要注意及び要治療(C1), 事後措置者(要観察(C2)), B・C判定者計, 健康及び要観察(D2), 健康措置不要(D3), その他(※). Rows for years 2012-2016.

※「その他」は未判定(判定までに療養A1となった職員等)

2016年度精神疾患による療養状況

Table with 6 columns: 内訳, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016. Rows for 療養総人員, 療養総日数, 療養平均日数, 療養実人員, and breakdown by age, gender, and region.

核兵器廃絶・被爆国としての義務 平和憲法の意義 改めて訴え続けよう -2017岩手県中央平和集会開催-



▲平和行進前にスタート地点の大國神社前で集合写真



▲2017県中央平和集会の様子

2017平和運動実行委員会(連合岩手・平和環境県センター等)は、7月27日に盛岡市勤労福祉会館で岩手県中央平和集会を開催した。

開会に当たり、齋藤健市連合岩手会長は「7月7日に国連で核兵器禁止条約が採択されたが、日本は不参加を表明した。被爆国として核廃絶こそが日本の義務

だ。戦争は人間の心が起こすもの。心の中に平和の砦を築くことが恒久平和のための第一歩だ」とあいさつ。その後、憲法を巡る課題について、連合岩手顧問弁護士・石橋乙秀さんが講演した。石橋弁護士は、「72年もの間日本が戦争に巻き込まれないのは憲法のおかげであるとし、安倍首相が推し進める改憲は、立憲主義を否定し、国民の権利を縛り、戦前帰りの国家主義に回すものに他ならない。特定秘密保護法、戦争法、

自治労東北地連・夏期交流集会 「働き方」をテーマに各県と交流 天童市に489人が結集

7月7日(9日)の3日間、山形県「天童グラントホテル舞鶴荘」を会場に、「自治労東北地連夏期交流集会」が開催され、7県本部から121単組489人(うち県職労は10人)が参

加し、「働き方」について学習・交流した。集会では、労働大学出版センターの小川研さんから、「自分からはじめる働き方改革」の講演を受け、職種別分散会では、「休ま

ないで仕事をしていることを自慢げに話されると、年休が取得しづらい」「仕事がいっぱい終わるから休まず、超勤申請しなかった」など実態が交わされ、今後の活動へのヒントを得た。

私が印象に残ったのは、初日の講演会です。厚生労働省が、2017年1月20日策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」で、使用者が残業した時間を少なくするよう命じることは、労働基準法に違反します。問題は、自己申告により、職員自らが過少申告している状況です。1時間だから申告しない、始業時間前の準備だから申告しない、昼休憩だから申告しない等々です。ガイドラインを理解し、自らの働き方を考える必要があると感じました。

また、今回のガイドライン策定は、大手広告代理店の新入社員が影響していますが、それ以前にも、同様の働き方をされた多くの労働者がいることを忘れてはならないという講師の言葉が印象的でした。

ればならない人もいる。休職になると周りの職員に迷惑がいくという悪循環に陥る。業務が増えた時に協力し合える体制づくり等を上司や管理職が考える必要がある」とし、一層の改善を求めた。

県職労からは、「長時間労働の実態把握は、各衛生委員会での対応に把握のバラつきもある。統一的な対応を示す必要がある」と、



▲岩手県本部の参加者



▲県内交流の様子

7月30日号の支部役員体制紹介記事の中で、花巻支部執行委員の太田原健二さんのお名前が「大田原健二」となっておりまして。お詫びをし、訂正させていただきます。

お詫びと訂正 7月30日号の支部役員体制紹介記事の中で、花巻支部執行委員の太田原健二さんのお名前が「大田原健二」となっておりまして。お詫びをし、訂正させていただきます。

新入組合員のみなさんへ 仲間同士の助け合い じちろうの共済に是非加入しましょう 全労済 自治労共済本部