

岩手県職労

月2回刊=1591号
2021年11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

地公共闘 11・4確定闘争最終局面 総務部長交渉

一時金引下げ・12月議会提案

11月4日、岩手県地方公務員共闘会議は、確定闘争に係る最終局面となる白水総務部長と交渉を行った。金田一議長は、一時金引下げは到底受け入れられないものではないが、会計年度任用職員の一時金改定見送り、東北トップの獣医師処遇改善、国以上の不妊治療休暇などの回答を引き出し、今確定期の交渉到達点と受け止め、継続課題の真摯な対応を要請し、交渉を終了した。

【給与改定】

県人勧どおり給与改定を12月議会に提案するとし、月例給は据置き、期末手当は、再任用職員以外は▲

0・15月、再任用職員は▲0・10月引き下げるとした。

対し、知事部局において、勤勉手当の上位区分を適用する。各任命権者へ働きかけを求め、これに応じた。

【会計年度職員の給与改定】 県民理解を得るためには、常勤職員と同じ月数引き下げるとした。しかし、地公共闘から再三にわたり再考を求めた結果、現在任用されている職員への影響を考慮し、来年度から実施させ



▲給与改定や勤務意欲策等前進回答を求め総務部長交渉に臨む地公共闘交渉団



▲要請署名を手渡す金田一地公共闘議長(右)

県職労 11.5 総務部長交渉

コロナ対応職員へ『勤勉手当』配慮



▲総務部長交渉で前進回答を迫る県職労交渉団



▲回答する白水総務部長



▲回答する白水総務部長

【高年齢職員の勤務意欲策】 行政職5級に係る最高号給に係る主幹任用の拡大、勤勉手当で運用上の工夫として上位区分の成績率適用に配慮する。今年度はコロナ対応職員に対し勤勉手当

【人員確保】 来年度の採用者数は昨年度(約180人)よりやや少なくなることを明らかにした。業務量把握が適切に行われているか疑問を指摘。長時間労働につながっている問題を指摘し適正配置を強く求めた。

【住環境の整備】 公舎の老朽化に伴い共同設備が使用できない実態を改善していく。

【高年齢職員の勤務意欲策】 行政職5級に係る最高号給に係る主幹任用の拡大、勤勉手当で運用上の工夫として上位区分の成績率適用に配慮する。今年度はコロナ対応職員に対し勤勉手当

【超過勤務課題】 昨年度の12月補正(1・2億円)を大きく上回る規模での増額を確認。過不足が生じた場合は人事管理費の部局間調整を行うとした。

【心身健康】 働き方改革や長時間労働対策を進めても、精神疾患者が増加している実態から、更なる対策を求めた。また増加する精神疾患者による長期療養者への丁寧な配慮も必要と訴えた。

【今後の闘争に向けて】 最終局面では総務部長から一部改善の姿勢を示すも、継続課題は山積。引き続き取り組み強化は不可欠。今後も実態をもとに交渉を強化していく。

【高年齢職員の勤務意欲策】 高年齢職員に対しこの数年厳しい状況が続いている。昇給制度のみでは対応が困難とし、知事部局では、行政職5級に係る最高号給の準じた改定を行うことを確認したことから、動向等を

【獣医師の処遇改善】 人材確保策として、獣医師の給与上での処遇改善に際し、初任給調整手当について、来年度から初年度の支給額を35,000円から50,000円に引き上げ、支給対象の在職者にも改正後の手当額を支給することを確認。東北トップ水準の前進回答を引き出した。

【休暇制度】 ①不妊治療休暇 不妊治療のための特別休暇を新設。現時点で国の原則5日と頻繁な通院に係る5日加算とする規定とするが、地公共闘の意見等踏まえ、運用面において、県の通院実態を踏まえ、国を上回る運用で調整するとの回答を引き出した。今後、人事院規則の状況を踏まえ事務的に確認する。

②子等の看護休暇 子育て支援策として、子の年齢制限改善を求めてきたところ、子の要件を15歳(中学校修了時まで)から22歳へ拡大する。

【交渉到達点】 一時金引下げは、受け入れられるものではないが、会計年度任用職員の今期引下げ阻止をはじめ獣医師の大幅な処遇改善、休暇制度拡充が図られることは成果。高速度道路等の通勤手当、赴任旅費改善などは継続課題となったことから次期闘争期に向けて課題集約し、取り組みを強化していく。

上の工夫として上位区分の成績率適用を高年齢職員に配慮する取組みの継続を確認した。併せて、定年引上げに伴い、個々の事情に応じて高いモチベーション維持に向けて制度面で検討を進めているとした。

【休職制度】 結婚休暇は更に1年延長とし、キャリアアップ休暇は、1年取得期間を延長すること、昨年度で取得期間を終了した職員へも、柔軟に対応することを確認した。

【世代交代】 「世代交代」はどの組織でも組織の活性化のために必要なことだが、一方で悩ましい課題でもある。これまで築かれてきた諸先輩のノウハウは後輩にとって先輩からの大切な贈り物でもある。2023年度からの段階的な定年延長に向けて組合員向け学習会が始まっているが、間もなく定年を迎える先輩はもとより、若手の関心も高く、組合員の目は真剣そのもの。そこで頭をよぎるのが賃金・労働条件や退職手当はもとより、定年延長で仕事の進め方・ノウハウをいかに丁寧に伝える職場環境が実現するかにある。

【世代交代】 「世代交代」はどの組織でも組織の活性化のために必要なことだが、一方で悩ましい課題でもある。これまで築かれてきた諸先輩のノウハウは後輩にとって先輩からの大切な贈り物でもある。2023年度からの段階的な定年延長に向けて組合員向け学習会が始まっているが、間もなく定年を迎える先輩はもとより、若手の関心も高く、組合員の目は真剣そのもの。そこで頭をよぎるのが賃金・労働条件や退職手当はもとより、定年延長で仕事の進め方・ノウハウをいかに丁寧に伝える職場環境が実現するかにある。

【世代交代】 「世代交代」はどの組織でも組織の活性化のために必要なことだが、一方で悩ましい課題でもある。これまで築かれてきた諸先輩のノウハウは後輩にとって先輩からの大切な贈り物でもある。2023年度からの段階的な定年延長に向けて組合員向け学習会が始まっているが、間もなく定年を迎える先輩はもとより、若手の関心も高く、組合員の目は真剣そのもの。そこで頭をよぎるのが賃金・労働条件や退職手当はもとより、定年延長で仕事の進め方・ノウハウをいかに丁寧に伝える職場環境が実現するかにある。

11.6 県本部会計年度任用職員交流会

実態交流から賃金・雇用条件改善へ

=改善には会計年度任用職員の加入拡大が重要=

11月6日、自治労県本部は会計年度任用職員交流会をWEB上で開催。東北地連の仲間も含め28人が参加(県職労9人)した。勤務条件への率直な感想、賃金休暇、雇用継続の課題を中心に意見を交わした。

【①勤務条件】

釜石支部の参加者から、「運転士だが、フルタイムからパートタイムとなり、当該時間内でパトロール等が十分行えず、職員への負担も生じている」等の率直な意見が挙げられ、業務実態に合わない現状が報告された。業務に応じた勤務時間の改善が必要だ。

【②賃金改善】

一時金は支給されたものの、月例賃金の水準が抑制されたこと、賃金上限が大卒初任給程度であり、経験年数が数年で頭打ちとなるため上限撤廃が必要との意見が多数を占めた。そのうえで、一時金削減となる中でいかに月例賃金の水準を改善するかを視点で交渉展開している事例も本部から紹介された。



▲WEB上で開催された会計年度任用職員交流会

【③休暇制度】

病気休暇や看護休暇の有給化などの取り組み成果が報告された。さらに、胆江支部参加者から、「業務のスキルアップが必要であり、常勤職員と同様にキャリアアップ休暇の創設が必要」との改善要望も挙げられた。

【④雇用継続】

参加者から再度任用期間の上限(3年)撤廃や任用数確保などの意見が多数寄せられ、最重要課題として取り組む必要性を共有した。

【⑤今後の活動に向けて】

制度移行から2年目を迎え、安心して働き続けるための賃金・労働条件、雇用確保の課題が改めて浮き彫りとなった。本部・佐藤久美子組織拡大局長(会計年度任用職員担当)から、「会計年度任用職員どうしが意見交換する機会を小まめに設け、課題を集約して改善要求する運動を展開していこう。改善のためにも加入促進を」と締めくくり、粘り強く取り組みを展開することを確認し合った。

定年延長導入のポイント

学習コラム

⑦交渉ポイント①(賃金課題)

主な当局交渉の焦点を2回にわたり連載する。号給の7割との差額相当分が加算される(現給保障の意味合い)。生計費維持の観点からも当該水準で妥当か課題。8割水準確保などを求めている。

⑧給与月額

61歳以降の賃金水準は、号給は変わらないものの、7割水準となる。役職定年の対象となる職となつていく職員は当該役職から下位に降格するが、当該給与水準は降格後の号給の7割水準に加えて、役職定年時の

⑨昇給・昇格運用の改善

原則として昇給しない。55歳昇給抑制と相まって、最大10年間は賃金が上がらない懸念も生じる。さらに、

⑩諸手当

原則、現行の諸手当は支給されることからの、確実な手当対象を求める。

⑪退職手当

退職手当は定年延長後の退職時(再任用短時間勤務の移行を選択した場合)に支給。60歳までの給与水準の最高額をベースに算定するピーク時特例により水準は確保される。確実な水準確保と定年延長後の勤続年数を考慮した算定を求めている。

⑫再任用制度の改善

再任用は定年延長制度が完成するまでの間の「暫定再任用」と定年延長後に短時間での勤務を選択するための「再任用短時間勤務」が設けられる。定年延長後の職員の均等を踏まえ、給与水準の改善、諸手当改善(特に、扶養手当・寒冷地手当の支給対象化)を求めなければならない。

確定闘争・ALPS処理水問題 知識深める釜石支部

釜石支部10月19・22・25の計4回、講師WBと対面を併用した2021確定闘争と福島第一原発から発生するALPS処理水問題など学習会を開催。



▲釜石支部学習会のようす

定年延長学習会で課題共有

「安心して働ける制度創設を」

10月22日・25日に県庁支部では確定闘争の課題とともに、定年延長を巡る諸課題を共有する学習会を開催。50人を超える組合員が参加した。定年延長課題では小澤副委員長が自治労本部学習資料をもとに要点を説明。定年延長における賃金水準、退職手当、任用を巡る課題を中心に交渉ポイントを含めて解説した。参加者は興味津々なながらも、安心して働き続けられる環境が整備できるのか不安も抱えながら



▲県庁支部学習会のようす

青婦部 独自交渉に向けて!!

青婦部では、8月中旬から、独自アンケートに取り組み、意見集約をしてきた。青婦部員からは、職員数が足りていないという声が多く挙げられた。また、超勤せざるを得ない状況であるにも関わらず予算も足りていないため、サービス残業になつていく実態も報告された。

アンケートと各支部からの要望を基に、青婦部独自交渉を11月25日(木)15時(1時間程度)行う。交渉は2013年度以来8年ぶりとなる。

青年婦人部独自交渉

11月25日(木) 15:00~ (1時間程度)

各支部からも代表者の出席をお願いします!

NEW! 変動金利型 住宅ローン 団体会員の方限定

詳しくはこちら

取扱期間 2021年10月1日~2022年3月31日

知れば、知るほど、いいじゃん。ろうきん。

ご返済期間 1億円以内 団体会員の方

ご返済期間 最長40年 保証料 0円 ろうきんが負担します。

金利タイプ 変動金利型

2021年10月1日現在

住宅関連費用のみご利用の方

基準金利より 年1.775%引下げ

右記の金利引下げ条件に該当される方

さらに 引下げ後金利 年0.6%

適用金利 (基準金利年2.475%)

Change500®をご利用の方

基準金利より 年1.575%引下げ

右記の金利引下げ条件に該当される方

さらに 引下げ後金利 年0.8%

適用金利 (基準金利年2.475%)

※住宅関連費用に現在ご利用中の各種ローン残高を最高500万円までプラスできます。

ご返済期間 1億円以内 団体会員の方

ご返済期間 最長40年 保証料 0円 ろうきんが負担します。

金利タイプ 変動金利型

2021年10月1日現在