

### 2020 人事院勧告の概要と課題

# 水準の維持を要求も 一時金△0.05月勧告

## 期末手当減額は容認できず/勤務意欲確保のための水準維持こそ行おうべき

### 【本年の給与改定の骨子（勧告）】

○民間給与の調査  
 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）  
 なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施  
 <ボーナス>昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較  
 民間の支給割合4.46月

### ○ボーナスの改定

・ボーナス引下げ（△0.05月分 4.50月分→4.45月分）

民間の支給状況を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

	6月期	12月期
今年期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
来年期末手当	1.275月	1.275月
勤勉手当	0.95月	0.95月

（再任用職員を除く）

・実施時期 法律の公布日

### ○月例給

・公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定  
 行政職（一）…現行給与408,868円（平均年齢43.2歳）

### ○月例給

民間給与実態調査が終了し、官民比較の精査中。勧告は10月中旬か？

### ○ボーナス

民間給与の客観的な支給実態に基づくものではあるもののコロナ禍で国民の生命と暮らしを守るために奮闘している現状を踏まえると引き下げありきと言わざるを得ない。昨年は勤勉手当引き上げである一方、今回は期末手当引き下げで能力・実績主義が強調された。コロナ禍で奮闘する職員に不届きに引き下げたことはまさに問題である。

### ○実施時期

ボーナスは12月期の基準日前の給与法改正により12月支給分から減額支給となる。  
 減額は2009年△0.35月、2010年△0.2月以来。

### 【人事院勧告の概要】

新型コロナウイルス感染症の影響から、人事院は一時金を先行実施し、その結果、6月支給分と調整するよう求めている（2021年度）

↓4・45月の引下げ勧告を行った。期末手当からの引下げとし、2020年12月期は▲0・05月とし、6月支給分と調整するよう求めている（2021年度）

### 【主な問題点】

以降は6月・12月期にそれぞれ▲0・025月）。一時金引下げは生活を直撃し、勤務意欲の失墜となるのは明らか。民間地場中小企業にも波及し、地域経済は厳しくなる一方だ。

さらに、期末手当からの引下げで深刻な影響を受けるのは会計年度任用職員も同様だ。行政職1級25号・週30時間の事務補助の会計年度任用職員の場合、12月期で7・114円の減額となる。来年度の6月・12月期のそれぞれから3・557円が減額される（年間



月2回刊=1566号  
 2020年10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

**県職労第119回中央委員会**  
 ●日時 2020年10月31日（土）午後1時  
 ●場所 盛岡市・自治労岩手県本部会議室

## 県地方公務員共闘会議 県人事委員長宛に要請書提出 改善勧告求め要請打電・署名行動に取り組む



▲人事委員会事務局長に要請書を手渡す金田一（左）地公共闘議長

10月8日、岩手県地方公務員共闘会議（議長・金田一文紀岩組委員長）は、10月7日人事院勧告を踏まえ、県人事委員会勧告に向けて18項目からなる要請書を今野人事委員会事務局長に提出し、県人勧闘争をスタートさせた。

要請に当たり、金田一議長は、「新型コロナウイルス対策など、現場で頑張っている職員のためにも労働条件の整備をはかることは人事委員会の使命。職員に寄り添った改善勧告の実現を」と訴えた。

今野事務局長は、「民間給与実態調査データを精査中。人事委員会の基本姿勢は変わらないが、給与水準は県民理解のもとに成り立っていることも踏まえ検討」とし、具体的方向性を示さなかった。一時金水準維持は組合員の総意であり、全世代が実感できる改善勧告を求め、要請を終了した。

人事院の一時金勧告や12月議会日程を踏まえれば県人事委員会勧告闘争は極めて短期間での取り組みが想定される。地公共闘は人事委員会への要請打電・要請署名を展開し、県人勧闘争に全力を挙げる。

## 県職労第1回拡大中央闘争委員会 「コロナ禍で奮闘する職員の勤務意欲確保」 「一時金」の水準維持が必須

10月10日、県職労は、第1回拡大中央闘争委員会を開催し、10月7日の20人事院勧告に係る課題共有と、今後の県人事委員会勧告及び確定闘争に向けた取り組みに係る当面の対応について方針を整理した。

【異例の20人事院勧告】  
 今年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、勧告の基礎となる民間給与実態調査の時

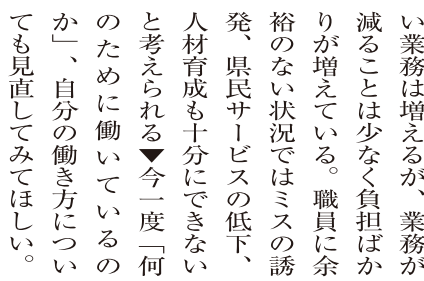
10月10日、県職労は、第1回拡大中央闘争委員会を開催し、10月7日の20人事院勧告に係る課題共有と、今後の県人事委員会勧告及び確定闘争に向けた取り組みに係る当面の対応について方針を整理した。

【異例の20人事院勧告】  
 今年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、勧告の基礎となる民間給与実態調査の時

県人勧も国同様とした場合、低い賃金水準の会計年度任用職員も引き下げられるなど全職員へ影響が及ぶことなど課題を共有した。

【確定要求確立に向けて】  
 県人勧闘争と並行して確定闘争方針の確立に向け、県職労独自課題の要求書案を協議。各支部から「県営住宅の入居者も高齢化し、福祉的対応が求められる。特殊勤務手当の創設を」等の職場課題の発言を受けた。今後各支部の意見を集約し、独自要求書を確認していく。

【今後の取り組み】  
 月例給・諸手当・休暇制



▲県人勧に向け取り組みを確認した第1回拡大中央闘争委員会

度といった県職労独自課題にも触れ、続く確定闘争に向けた準備と並行して直近の課題となる一時金に係る県人勧闘争に向けしっかりと取り組み、コロナ禍で奮闘する全職員のモチベーション維持に全力を挙げる。

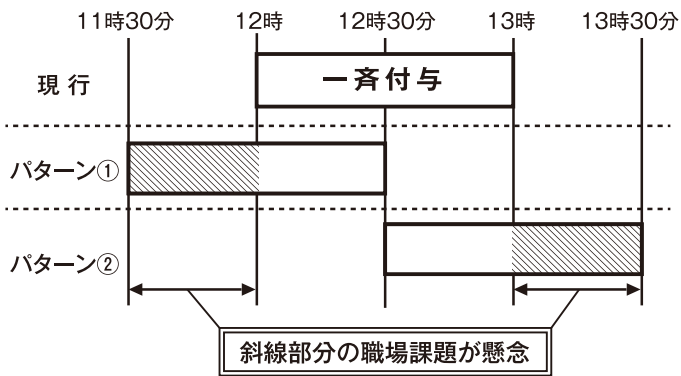
みなさんは過労死という言葉が「Karoshi」という英語の言葉の一つになっていることを御存知だろうか。英語圏にはそういった意味を持つ単語がなかったため、できたと考えられている▼外食大手ワタミの弁当宅配事業「ワタミの宅食」の上司が勤務記録を改ざんし、残業代の未払いがあったとして、労働基準監督署から是正勧告を受けていたことが報道された。ワタミと言えは過労死してしまった社員がいたことで話題になったが、また同じようなことが繰り返されようとしていた▼日本人は働きすぎだということをよく耳にする。国際的にみても日本人は少数で質の高いサービスを提供しており、他国で必要となる人員の半数程度で業務をこなしているそうだが、しかし、その根底には職員の疲弊、サービス残業等、見えていない問題もある。新しい業務は増えるが、業務が減ることは少なく負担ばかりが増えている。職員に余裕のない状況ではミス誘発、県民サービスの低下、人材育成も十分にできないと考えられる▼今一度「何のために働いているのか」、自分の働き方についても見直してみよう。

県当局 コロナ感染対策の理屈で…

# 休憩時間選択制を一方的導入

## =労使交渉軽視せず・導入課題の改善を求める=

### 表 休憩時間の選択実施の概要(通常)



※1 子育て等の事情がある場合は休憩時間は45分間  
 ※2 1日単位で変更可能  
 (指定簿に記載し、前日までに所属長に申出)

当局は新型コロナウイルス感染症予防対策として、昼時間の休憩時間の選択実施を行うことを決定し、10月5日から全県で開始した。労使交渉もなく一時的であり、職場への影響などの諸課題は全く未整理。当局姿勢を問題視し、課題改善を求めていく。

概要は表のとおり。現行に加え、「パターン①(11時30分～12時30分)」と「パターン②(12時30分～13時30分)」の2通りを1日単位で設定で、かつ、当面の措置となる。

当局は新型コロナウイルス感染症対策を理由として導入を強行したが、休憩時間は一斉付与が原則であり、かつ勤務労働条件の変更は労使交渉・協議を経ることが前提であるだけに、当局の一時的な導入は問題山積と言わざるを得ない。さらに、突然の全県一律導入の必要性も十分な説明がされていないところも問題だ。現時点での主な課題は次のとおり。

【①労働条件の軽視】  
 副次的効果として地域経済の回復が期待されると報じられており、当局も肯定的な意見を表明している。もともと、職員の勤務・労働条件の重要変更を伴う制度見直しである以上、生じるであろう職場課題を労使で協議し、一定の方向を見出したうえで導入するのが筋であり、当局の労働条件軽視の姿勢は根本的な問題を持っている。

【②職員体制の課題】  
 表中の斜線部分の時間(11時30分～12時、12時～13時30分)は、休憩に入る職員もいるため、職員体制が手薄となる。さらに、管理監督者も対象となるため、その間の管理監督上の問題も生じる。直面する課題としては、来客・来電対応により業務中の職員の負担が増す懸念が大きい。

【③職場での休憩上の課題】  
 斜線部分の時間帯は業務中であるため職場で十分な休憩ができない懸念があ

### 県職労評協議会

## 各職場の人員増と実感できる職場の改善を

る。専用の休憩スペースの設置などの対策なども講じなければ十分な休憩が取得できる状況とはいえない。さらに、休憩中に来客・来電対応で勤務に従事せざるを得ない場合の取り扱いについても委細が示されていない。休憩時間の割り振り変更などをどうするか、超勤対応となるのか、そうした課題への対応を示すべき。

【④県民理解の課題】  
 県民や来訪者の視点として、職員が斜線時間の外出や私用をしている場合に職務怠慢と受け取る方も少なくなく、クレームの温床となる懸念がある。県民への説明責任も尽くすべき。

【⑤執務室の照明】  
 12時～13時の間にも勤務をする職員が生じるため、執務室の照明は必要であり、その対応を行うべき。生じている問題や職場で懸念される課題などは県職労にご一報を。当局に申し入れし、その結果を含めて周知します。



▲保健所意見交換会のようす



▲福祉総合相談センター意見交換会のようす



▲畜産研究所意見交換会のようす

た。さらに、「上席保健師は若手の指導に加え、各種会議や研修の主催者対応など業務が多く、親の介護との両立も難しい」など切実な声があがった。栄養士は全保健所での複数人配置が必要との意見があがった。

環境衛生課課題は、薬剤師・食品衛生監視員の人員確保と処遇面を含めた改善を求める声があがった。公衆衛生獣医師の奨学金制度の充実が必要との意見も。新型コロナウイルスに従事し

ていることもあり、集合での意見交換が難しい保健所もある。課題を集約し、保健福祉部、環境生活部への改善要請を進めていく。

福祉総合相談センター課題  
 児童相談所の人員増と障がい支援の体制改善を  
 10月7日、盛岡支部・福祉総合相談センター分会において、児童相談所部門、身障・知的・精神(精神保健福祉センター)部門のそれぞれの職場課題の意見交換を行った。児相部門で



▲卓球、バドミントンでスポーツ交流



▲バドミントンで交流を深める参加者

は、「コロナ禍で保健所体制強化はもちろんだが、政令に基づく児童福祉司・心理司の増員は着実に求めたい」、「児相職員の一層の賃金改善を」、「公用車の増備を」、「DV相談をしているが、来電者の事前情報が必要。ナンバーディスプレイがある電話機器への更新を」など多岐にわたる意見があがった。障がい者支援部門では、「精神保健福祉センターの正規職員での相談体制の拡充を」、「身障・知的の更生相談所の職員配置も極めて厳しい」、「出張時に高速道路利用が制約され負担が大きいく、使用料の増配分を」などの切実な意見が寄せられた。さらに、会計年度

任用職員に関しては、「調査補助を頼みたくても非常に人員に限られるため、研究員の負担が大きい。配置が少なく研究への支障と職員負担の増となっている」と会計年度任用職員の増員を求める意見が多数を占めた。

また、「予算シーリングがあるが、必要な家畜の飼料代や、設備の更新に係る経費は措置していただきたい。削減されれば研究業務に重大な支障も」と諸経費確保を求める意見も寄せられた。

農業研究センター等の課題と併せて、農業研究部門に係る農林水産部への要請書に反映していく。

段運動をする機会が減っていたため、参加者からは「久しぶりに体を動かすことができよかったです」「いいストレス発散になった」との声も聞かれた。

10月は毎週金曜日。皆さんの参加お待ちしております。

## 卓球、バドミントンでスポーツ交流

### 新採用職員の加入促進に向けて

### 県庁支部 10月は毎週金曜日開催

県庁支部では今月毎週金曜日にエスポワールいわての体育館で卓球、バドミントンのスポーツ交流を開催している。何度か有志で行ってきたが、今月より正式な加入促進の取り組みとして支部執行委員会で認められ開催することとなった。

「本採用に向けた組合加入のご案内」を新採用職員に配布しながら、スポーツ交流開催の周知を行い参加者を募っている。

初日は少人数の参加であ