

9.27 ヤマ場 人事委員会事務局長交渉

一時金 相当程度下回る / 月例給 較差わずか・据置か

地公共闘 職員の踏ん張りに報いる改善勧告を強く求める



月2回刊=1588号
2021年9月30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



▲21県人勸に向け前進回答を求める地公共交渉団



▲回答する今野人事委員会事務局長(手前)

岩手県地方公務員共闘会議は9月27日、21県人勸に向け、ヤマ場となる今野事務局長と交渉を行った。月例給は据置方向、不妊治療休暇の創設に向けた回答を得るも、一時金は相当厳しい情勢を示唆し、期末手当の引き下げの可能性に言及。交渉団から職員の踏ん張りに報いる改善勧告に向け、再考を求めた。10月4日委員長交渉で前進回答を求める。

【月例給・一時金】
勧告日は10月中旬の早い時期を予定とし、月例給は公民ともに昨年の較差(▲48円)を更に小さい見込みである見解を示し、据置の方向を示唆した。
一時金は、昨年の民間支給実績年4・44月を相当程度下回る見通しを示し、方向性は精査確定したうえで決定するとした。交渉団からコロナ禍であらゆる職場

で奮闘する職員の勤務意欲確保のため、水準維持とともに、期末手当からの引き下げをしないよう求めた。今野事務局長は、「仮に引下げの時は国勧告や県内民間の調査定分の調査の状況を踏まえ従前の考え方で考える」としたことから、期末手当からの引き下げは育休職員への影響等もあり、期末手当の引き下げは行わないよう求めた。

【高齢層職員の勤務意欲】
勤務意欲策は任命権者と密に連携してできることは行うこと、定年延長に伴う給与制度の見直しは、具体的内容は今後であり、これらも念頭に置いて検討した。交渉団から給与制度面での一層の改善を求めた。
【通勤手当】
高速道路利用やパーク&ライドの検討にはさらに時期を要するとし、引き続き

の課題としていただきたいとの消極回答を示した。交渉団から高速利用は自己負担が多額のため利用実績が少ない実態にあること、当県の実情を踏まえた制度とするよう改めて求めた。
【両立支援制度】
不妊治療休暇に関しては、国人勸を重く受け止め、今回の県人勸で何らかの形で言及するとし、中身は検討中であり委員にも要望を伝えて検討と応じた。交渉団から当県の実情を踏まえたの年齢制限の撤廃を求めた。
【専門職種への処遇改善】
獣医師は給与上の処遇に

県職労第120回中央委員会
日時 2021年10月16日(土)
13時~16時
場所 エスポワールいわて大ホール



▲大型ハガキ署名を手渡す金田一地公共闘議長(左)

関し、他県の実情を把握中とし、給与上の処遇も一定の見直しが必要との方向性で作業を進めているとした。

そのうえで、他職種も均衡をはかりながら同じ視点で引き続き検討するとした。交渉団から薬剤師等の他職種の改善も行うよう求めた。
【長時間労働是正】
定員の配置を含めてこれまでも言及してきたことに触れ、長時間労働が慢性的な公所への指導・フォロー

を強化し、改善に向けて取り組むことを報告に言及するとした。交渉団から通常業務ですら過重状況であり、コロナ対策等の非常時の業務も増加している実態等を訴え、要員確保を含めた現場実態を踏まえた改善策を示すよう求めた。
【ハラスメント対策】
パワハラ対策の強化が必要であるとし、発生防止のための意識啓発、相談窓口の一層の周知と対応職員のスキルアップを報告に触れると言及。交渉団から相談しやすい体制強化を求めた。

そのうえで、今年度の新採用職員の加入状況は、9月1日時点で35・9%となっており、例年よりも多いものの、未だ厳しい状況にあります。職場の課題・現状を改善していくためには、職員の加入率は非常に重要になります。組合員の皆様には、正

正式採用
おめでとうございます！
青年婦人部長 鋤形 幸平
(久慈農業改良普及センター分会)

岩手県職員労働組合
新採用ニュース
～祝/正式採用・新採用紹介3～
正式採用おめでとうございます！
新採用のみなさん、10月となり初めて『正式採用』となります。大変おめでとうございます！
職員として働くには、給与・待遇・福利厚生など、様々な権利があります。それらを守るためには、組合員としての活動が大切です。組合員としての活動は、自分自身の権利を守るだけでなく、職場全体の活性化にもつながります。ぜひ積極的に参加してください。

新採用職員の方皆さん、正式採用のこの機会に、新採用職員をはじめ、未だ組合員に加入していない方への再度の声掛けをお願いします。その際、青婦部で発行している『新採用ニュース』等もご活用ください。現在、私たちを取り巻く

労働環境は決していいとは言えない状況です。青年婦人部でも、職場実態アンケートに取り組み、その結果を基に人事課と独自交渉を行う準備を進めています。交渉に向け、今後も一緒に頑張っていきたいと思います！

稲刈りが本格化し、収穫の秋が本番を迎える。春の凍傷被害等に見舞われた地域もあったが、総じて平年並みの収穫が見込まれる。コロナ禍もあり、収穫祭などは例年通りできないが、まずは秋の味覚を味わいたいものだ。秋は一年でも多忙な季節だ。コロナが未だ収束していない中、職場では今年度事業の実施と来年度予算の準備が重なる。さらに労働運動の一丁目一番地の賃金確定闘争の時期▼並行して晩秋には政治決戦も控える。コロナ禍でいかに公務運営を担う自治体職場の体制が脆弱であったか実感したのではないかと。震災の教訓はもとより、コロナの教訓を踏まえた自治体職場としていくためには要求交渉はもとより、制度政策要求、更には私たちが望む政治に変える必要がある。このため、今年の秋は2つの取り組みに全力を注ぎたい。

県人勸闘争の情勢は厳しく、確定闘争も難局が想定される。コロナ禍で思うように運動ができない実情にあるが、改善には私たちが主体的に行動することこそがまずもって大事だ。憲法理念を活かした職場・社会をめざし、11月の確定闘争・政治決戦では私たち一人一人の行動が求められる。

【今後の交渉に向けて】
今野事務局長の回答は月例給据置の方向や、不妊治療休暇創設で一定の前進があるも、一時金は相当数の引き下げの可能性があり、かつ期末手当からの引き下げを示唆するなど厳しい回答となった。交渉団から現場で奮闘する職員は限界にあり、賃金水準維持を含め勤務意欲が向上できる勧告・報告の実現を申し入れた。地公共闘は最終局面10月4日人事委員会交渉での前進回答に向けて要請打電など取り組みを強化していく。

衆議院選挙

「政権交代」にむけ待ったなし

盛岡市議会議員(県職労組織内)

野中やすし



県職労の皆様、日頃のご指導、ご支援に感謝申し上げます。

また、新型コロナウイルス対策については、保健所をはじめ、感染拡大防止や県民生活を

守るため、日夜ご奮闘されている組合員の皆様に心よ

健康管理体制」について、当局を質しました。

新型コロナウイルスの感染拡大対策や飲食店をはじめとする

結果、血圧やコレステロールなど、何らかの「異常」

昨年度の定期健康診断の結果、血圧やコレステロール

が上るといふ結果が報告され、委員会室でよ

めきが起りました。盛岡市に限らず、各自治

体では、この間、自民党による「地方行革」政策によ

って、保健所の統廃合をは

直結する深刻な問題です。民間労働者の賃金抑制の

動きは、公務職場の賃金にも影響を与えることは必至

です。これから県人事委員

会勧告が出され、確定闘争が本格化していきますが、私

は、地域経済を守る観点から、公民問わず、賃金水

準の維持確保にむけて、地方議会の場で取り組んでい

青婦部

必要な知識を得る 学習会を開催



▲盛岡支部での学習会のようす

県庁・盛岡支部では、加

入促進のための賃金学習会

を小規模で開催。各種手当

の計算方法や制度について

の学習を行った。

給与明細の差引支給額の

みを見ている人は多い。し

かし、手当の支給業務を行

誤りがないとも限らない。誤りに気づき適正額をもら

うため知っておく必要がある。超過勤務手当の計算方法

も学習したが、命令を受けなければ手当の支給はされ

ない。超過が必要な場合は上司に判断を仰ぎ命令をも

らう必要がある。自分の判断のみで超過を行い、サー

ビス残業にすることは人員が増えないことにつながる

組合では職場で教えきれ

クーラーのない公舎での在宅勤務は大変

釜石支部で定期大会を開催

釜石支部は9月14日、定期大会を開催した。

小原支部長から、「コ

ロ感染者は岩手県では3千

人を超え、全国では1,64

5千人となり、特に感染者

は8月4日〜24日の間に急

激に増え、在宅勤務が導入

されました。釜石はクーラ

ーのない公舎での在宅勤務

となり働くことも大変です。

働く環境に対応しないまま

制度だけ導入すると、働く

私たちが大変になる典型的

な状況。働く環境の改善の

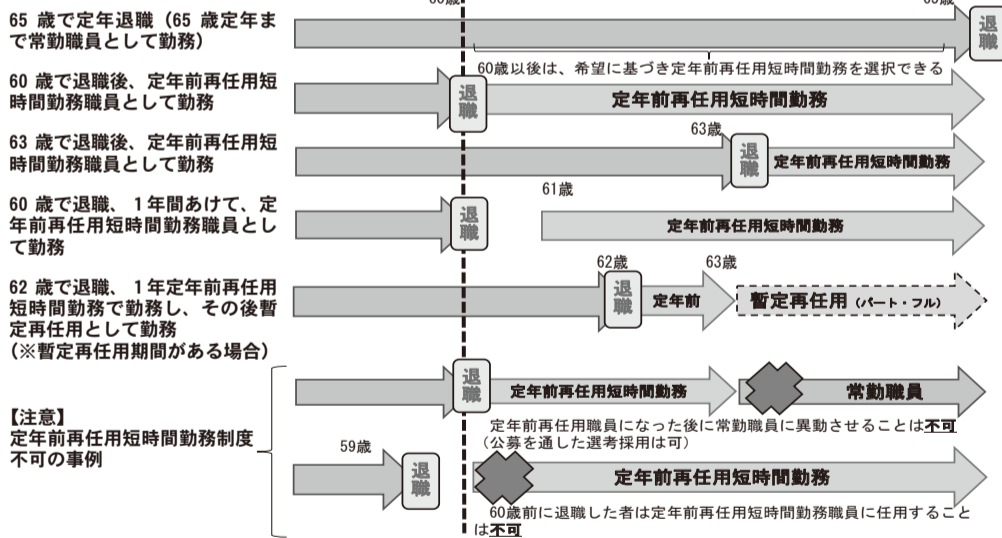
ため支部独自交渉に取

り組む」とあいさつ。

その後、今年度から会計

年度任用職員は組合員も参

定年前再任用短時間勤務のイメージ



※雇用と年金の接続の観点から、職員が再任用を希望する場合、任命権者は、公的年金の支給開始まで、当該職員を再任用すること

定年延長導入のポイント

④ 定年前再任用短時間勤務制度

【①基本パターン】61歳以降は、定年延長として常勤職員として勤務を継続する場合のほか、本人の希望に基づき、再任用短時間勤務を選択することができる。再任用短時間勤務に移行する場合には「退職」扱いとなる。短時間勤務の詳細な週当たり勤務時間の詳細は今後の交渉で詰めていく必要があるが、現行の再任用短時間勤務(週29時間)が参考となる。なお、本人の希望によることから、当局都合での短時間任用はできない。

【②代表的事例】再任用短時間勤務制度は、61歳以降であれば、例えば、63歳まで常勤職員で働き、64歳から再任用短時間勤務を選択することも可能となっている。さらに、常勤職員を退職後、一旦空けて、定年前再任用短時間勤務を希望することもできる。

65歳まで定年が延長されるまでの間、暫定再任用期間が生じるが、定年前退職以降に、暫定再任用期間がある場合は暫定再任用に移行可能。暫定再任用期間はパートタイムに加え、フルタイムでの勤務が制度上可能だが、詳細な取扱いは交渉で詰めることとなる。

【③対応不可の事例】定年前再任用短時間勤務を選択した後、常勤職員に戻ることできない(移行時に退職扱いのため)。また、定年前再任用短時間勤務制度は60歳まで常勤職員として任用されたケースの対応のため、60歳前に退職した場合には同制度は活用できないことに注意が必要。

次回は⑤ 役職定年制・特任用をテーマとします。



▲運動方針について確立した釜石支部定期大会

お悩み相談 受け付けています。組合書記局にご相談がある方は左のQRコードからメールを送ってください。

