

2021県人事委員会勧告闘争

賃金水準維持・休暇制度拡充を柱に
=人事委員長あて『大型ハガキ要請署名』に取り組もう=



月2回刊=1586号
2021年8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 ジロー印刷企画 一部 40円
組合員購読料は組合費に含む

2021 県人事委員会勧告闘争に向けた主要ポイント

項目	主要課題	県人勧闘争の視点
①月例給	国人勧は官民較差▲0.00%(▲19円)の結果を踏まえ、月例給水準は維持(据置)。	県給料表は給与制度総合的見直し導入時(2016)の水準調整により、国給料表を上回っており、引き下げの懸念も。賃金水準維持を強く求める。
②一時金	国人勧は▲0.15月(年4.45月⇒4.30月)。期末手当から引き下げ。	・県は年4.45月で国に並ぶ。公民較差次第では国人勧以上の引き下げの懸念も。一時金水準維持を求める。 ・国人勧と同様の期末手当からの引き下げでは会計年度任用職員に多大な影響も。期末手当からの引き下げ阻止を。
③諸手当	通勤手当・住居手当改善は継続課題のまま(国人勧でも言及なし)	・高速道路利用の手当改善、交通機関と交通用具を併用した場合(パーク&ライド)の駐車場料金の手当化を求める。 ・ガソリン価格が高騰しており、ガソリン価格の動向を踏まえた手当改善も重要課題。 ・住居手当は家賃負担の実態を踏まえた最高支給上限額の改善を求める。
④休暇制度	・国人勧で不妊治療休暇(年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算)を言及(2022年1月~)。さらに、育児休業の取得回数制限の緩和、非常勤職員への産前・産後休暇の有給化等が盛り込まれる。	・不妊治療休暇の創設に関し、不妊治療の通院実態を踏まえた休暇日数の拡充を求める。 ・国人勧と同様の妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置を講じるよう求める。 ・看護休暇の取得要件の緩和(例:対象となる子の年齢を18歳までに引上げ等)を求める。 ・コロナ感染症の動向を踏まえ、キャリアアップ休暇・結婚休暇の取得期間の延長を求める。
⑤長時間労働是正策	・長時間労働は正のため客観的な記録を基礎とした超過勤務時間管理を制度上の原則として示す。 ・恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない実態も。業務量に応じた要因が確保される必要がある。	・長時間労働は正のため客観的勤務時間把握を基にした超過勤務手当の支給はもとより、要員確保などの実効力ある対策を任命権者に促すよう求める。
⑥その他課題	・2020年6月からハラスメント対策が強化されたが、パワハラ事案は改善しきれていない。 ・獣医師・薬剤師の処遇改善策は2019年度以降進展していない。人材確保も。 ・高齢層職員の勤務意欲策を一層進めるべき。	・一層のハラスメント対策に向けて、弁護士等の第3社の相談窓口設置など相談しやすい環境整備とハラスメントを無くす取り組み強化を求める(初任給調整手当の一層の改善等)。 ・人事委員会として高齢層職員の勤務意欲策をどのように講じるべきか対応を求める。

①月例給 国人勧では月例給は官民較差がわずかであることを理由に据置となった。留意すべきは、県給料表は2016年度の給与制度の総合的見直しによる水準調整の結果、若干国給料表水準を上回っていること。このため、県の公民較差次第では引き下げの懸念がある。一方で民間では今年10月から最低賃金が大幅に引き上げとなる見込みだ。会計年度任用職員の報酬にも直接影響することもあり、月例給の賃金水準は何としても維持・改善しなければならぬ。若年層の公民較差の解消(初任給の引上げ)も重要課題だ。

②一時金 現在の県の一時金は年4・45月で国と並ぶ。しかし国人勧は▲0・15月となるなか、一時金の水準維持を巡り厳しい闘いが見込まれる。加えて、国人勧では期末手当からの引き下げ(初任給の引上げ)も重

8月10日の国人勧を踏まえ、県人事委員会勧告闘争がスタートする。国人勧の時期が例年並みとなったことを踏まえ、県人勧闘争のスケジュールも例年並み(10月上旬)を見据えて、闘争を組み立てる。ヤマ場は9月下旬と見込まれる。賃金水準維持・休暇制度拡充が主要な柱となる。県人勧闘争の主要課題を共有し、大型ハガキ署名をはじめ県人勧闘争に結集しよう。

③諸手当改善 通勤手当に関し、継続課題である高速道路利用の手当改善、パーク&ライド時の駐車場料金の手当化を求める。さらに、昨今ではガソリン価格が徐々に高騰している。ガソリン価格を踏

(現行・2・6月)からの引き下げとなる場合、特に深刻なのは会計年度任用職員だ。会計年度任用職員への制度移行時に当局は、期末手当を含めた年収ベースでの賃金水準の均衡を理由にフルタイムからパートタイムへの転換を強行してきた。仮に期末手当引き下げとなれば当局の論理と相反するばかりか、会計年度任用職員の大規模な処遇切り下げに。期末手当の水準維持は必須だ。

また通勤手当の改定は、昨年10月から本年9月までのガソリン価格の平均値をベースに判断することとなっている。ガソリン価格の動向を踏まえ、改善を求めていく必要がある。

④休暇制度 国人勧で不妊治療に係る休暇(有給)が年5日(頻繁な通院を要する場合は5日加算)とし、2022年

1月からの実施が触れられた。不妊治療休暇の創設はもとより、当県の不妊治療の実態を踏まえた休暇日数の拡充が課題といえる。さらに、国人勧で言及のあった妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援策の拡充、会計年度任用職員への産前・産後休暇の有給化等も求めたい。継続課題である看護休暇の取得要件の緩和も求める。

1月からの実施が触れられた。不妊治療休暇の創設はもとより、当県の不妊治療の実態を踏まえた休暇日数の拡充が課題といえる。さらに、国人勧で言及のあった妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援策の拡充、会計年度任用職員への産前・産後休暇の有給化等も求めたい。継続課題である看護休暇の取得要件の緩和も求める。

⑤長時間労働是正策 2019年度から客観的勤務時間の把握手法は導入されたが、超過勤務実態と乖離する実態も散見されるなど不十分だ。さらに要員

配置がこれまでの県人事委員会の報告でも言及されているが、実現とは程遠い。改めて実効力ある対策を求めていく。

ハラスメント対策(特にパワハラ)、専門職種の処遇改善、高齢層職員の勤務意欲確保策など課題山積だ。

⑥今後の取り組み 10月上旬の県人勧を見据え、岩手県地方公務員共闘会議に結集し、9月下旬の事務局長交渉を闘争ヤマ場として設定。9月中旬にかけて人事委員長あて要請署名に取り組み。大型ハガキ署名の取り組みへの結集をお願いする。

「見えて見ぬふり」は不作為に当たると。今の菅政権では政治の場でも当たり前のように行っている。東京五輪が幕を閉じたが、専門家が指摘している。菅首相は感染防止の対策を国民へお願いしており、対策に問題がないと開き直った。さらに東京五輪が直接的な理由でないとも断言した。菅首相は自身の政治姿勢に「自助」を示したが、国民に自助を促し、その政治責任を負わないという姿勢では国民の命は守れない。菅政権は安倍政治をそのまま踏襲した。その結果、憲法が保障する基本的人権が徐々に蝕まれていった。そしてコロナ禍では生存権も脅かされる始末に。これが安倍政治を許したことで生まれたものだ。安倍政治の本質を見抜き、国民自ら政治に関心をもち、今の政治が危ない」と主体的に考えることこそ求められる。▼パラリンピックが終了すればいよいよ政局が本番を迎える。コロナ拡大で国民の窮乏が一層深刻化。国民の生命を守ることができない無責任な政治から命と健康が守られ、憲法が保障する幸福追求が実現できる政治に変えていこう。

「見えて見ぬふり」は不作為に当たると。今の菅政権では政治の場でも当たり前のように行っている。東京五輪が幕を閉じたが、専門家が指摘している。菅首相は感染防止の対策を国民へお願いしており、対策に問題がないと開き直った。さらに東京五輪が直接的な理由でないとも断言した。菅首相は自身の政治姿勢に「自助」を示したが、国民に自助を促し、その政治責任を負わないという姿勢では国民の命は守れない。菅政権は安倍政治をそのまま踏襲した。その結果、憲法が保障する基本的人権が徐々に蝕まれていった。そしてコロナ禍では生存権も脅かされる始末に。これが安倍政治を許したことで生まれたものだ。安倍政治の本質を見抜き、国民自ら政治に関心をもち、今の政治が危ない」と主体的に考えることこそ求められる。▼パラリンピックが終了すればいよいよ政局が本番を迎える。コロナ拡大で国民の窮乏が一層深刻化。国民の生命を守ることができない無責任な政治から命と健康が守られ、憲法が保障する幸福追求が実現できる政治に変えていこう。

「見えて見ぬふり」は不作為に当たると。今の菅政権では政治の場でも当たり前のように行っている。東京五輪が幕を閉じたが、専門家が指摘している。菅首相は感染防止の対策を国民へお願いしており、対策に問題がないと開き直った。さらに東京五輪が直接的な理由でないとも断言した。菅首相は自身の政治姿勢に「自助」を示したが、国民に自助を促し、その政治責任を負わないという姿勢では国民の命は守れない。菅政権は安倍政治をそのまま踏襲した。その結果、憲法が保障する基本的人権が徐々に蝕まれていった。そしてコロナ禍では生存権も脅かされる始末に。これが安倍政治を許したことで生まれたものだ。安倍政治の本質を見抜き、国民自ら政治に関心をもち、今の政治が危ない」と主体的に考えることこそ求められる。▼パラリンピックが終了すればいよいよ政局が本番を迎える。コロナ拡大で国民の窮乏が一層深刻化。国民の生命を守ることができない無責任な政治から命と健康が守られ、憲法が保障する幸福追求が実現できる政治に変えていこう。

県地公共闘 人事委へ要請書提出
人勧闘争スタート

賃金維持・休暇拡充など20項目要請

8月23日、岩手県地方公務員共闘会議(議長・金田一文紀岩教組委員長)は、2021県人勧に向け20項目からなる要請書を今野人事委員会事務局長に提出、県人勧闘争をスタートさせた。

要請にあたり、金田一議長は、「日常業務に加え、復興業務、感染対策業務も増えている。保健所でも感染対策業務に悲鳴が上がっている」と伺っている。苦労し頑張っている職員に報いる、制度・仕組みを整える

ことが大切」「今回の人事院勧告は一時金▲0・15月。連合集計でも厳しい状況とされているが、最低賃金が引き上げられるなど、労使ともに、賃金を下げない努力が伺える。この点を踏まえた勧告を」「人事院の報告で妊娠・出産・育児に関する休暇緩和に触れた。県も更に進めていく必要がある」と訴えた。

今野事務局長は、「感染状況は厳しさを増し、全国的に保健所業務が逼迫、岩手の保健福祉分野だけで



▲人事委員会事務局長に要請書を手渡す金田一(左)と地公共闘議長(右)

人事院勧告や12月議会日程を踏まえれば県人事委員会勧告闘争は一昨年と同時期と想定される。地公共闘は人事委員会へ大型ハガキ署名等を展開し、県人勧闘争に全力を挙げる。

働き続けられる労働環境を

初の障がい者枠採用者の意見交換会

8月8日、障がい者枠採用者の処遇改善等に向けた意見交換会を開催、当事者を含め14人が参加した。この会のきっかけは、6月5日県職労定期大会において、障がい者枠採用者の昇給・昇格が遅れている懸念があること、当事者との意見交換を通じて改善要求につなげる取り組みが必要との代

議員発言を踏まえたもの。冒頭、参加者から障がいの内容、仕事上での悩みや課題などについて自己紹介を兼ねて発言いただいた。高齢層の参加者からは「採用後、様々な分野の仕事を担った。周囲の組合員の支援を得ながら仕事を続けてきた。しっかりと仕事をすれば一定のキャリアを積み

ことができる」との意見が出された。一方で、中堅・若手の意見として「私は聴覚障がい電話対応ができない。周囲の方に頼むが、心の苦しさを感じる時がある」と、「聴覚障がい。打ち合わせ時には十分協議に加わることができず結論だけ言われる時も。電話対応時に電話リレーサービス(通

訳オペレータが手話・文字と音声を通訳するもの)を利用できるようにしてほしい」、「昇給・昇格での差を感じる」等の意見が挙げられ、仕事をしていくうえで

の悩みや要望が出された。意見交換では、「障がいの内容・程度によりキャリアシティーが異なる。それぞれの頑張りを反映できる人事評価の運用が必要」、「情報保障の改善や周囲の職員の配慮は充実が必要」など、安心して働き続けられる労働環境としていくためには何が必要か討論した。



▲意見交換会のようす

新採用が

本音で話せる場の提供を!

再度の加入促進に向けて

環境保健研究センターでは、未加入者へ向けて組合説明会を開催。DVDを上映後先輩組合員から一言をいただいた。「残業代の不払いがあった際に組合を通

して交渉し、支給してもらった」と「組合に入っていない人にも、組合で勝ち取った制度が使えてしまう(フリーライダー)。組合費はかかるが、共済も利用しながら、職場として改善に取り組みよう加入してほしい」と「民間経験を経て

は前歴換算がなかった。後輩には自分と同じような思いをしてほしくないと思いいいメッセージが送られた。参加者からも「フリーライダーは良くないと思ったので入らなさいいけないと考

えている」「共済が気になっているので相談したい」との感想も出された。コロナ禍で話す機会が減っている今だからこそ、組合で、新採用向けにぎゅくばらんな意見交換会の開催を各支部にお願いしたい。

土木関係職員協議会では、例年、土木職場各公所において日頃抱える悩みや職場環境課題などをテーマに意見交換を実施し、要請書にまとめ、県土整備部長あて提出・交渉を行い、少しずつでも改善に結びつける取り組みを展開している。



▲岩泉土木センターでの意見交換会のようす

各分会の主な声

①人員課題
定数以上に人員不足。突発的な災害対応時に耐えられる人員確保が必要

②会計年度任用職員課題
手薄な時間帯の業務負担。人員数の回復を。

③パソコン設備課題
ノートPCに転換にCAD等業務効率悪化への不安

④冷暖房稼働の改善
多くあがった声の一つに室内温度の問題が挙げられた。真夏が続く季節でも業務に追われ時間外勤務も恒常化する。夜間・土日の災害対応時に冷房設備稼働を願う声。職員の健康管理の観点からも、適切な室温環境は必須である。

今後、分会から出された意見を集約し、要求・交渉・改善へと進めていく。



▲環境保健研究センターで行われた組合説明会のようす

土木協

何より人員確保に重点を

ノートPCに土木・不安の声も

今年度は、コロナ感染拡大の影響から、例年のような対面での開催が難しい中、昼休憩での黙食、分割開催、回覧集約など、各分会は工夫し実施している。

定年延長導入のポイント

学習コラム

②賃金・諸手当

【I賃金水準】
定年延長後の賃金は、給与格付けは継続したうえで、7割水準に調整される(参考)。現行の再任用は現職時の6割水準なため若干の改善だが、生活給として不十分であるばかりか、職務給の原則や同一労働同一賃金の観点からも課題が残る。
管理監督職員は、原則として60歳でその役職を外れ、管理監督職以外の職に降任・異動となる。役職定年の対象となる管理監督者の場合は降任後に格付けされた級号給の7割水準に降任前の水準の差額相当を加算する。役職定年の対象となる職は管理職手当支給対象者が想定され、各自自治で定めることとなっている。

原則、61歳以降は勤務成績が特に良好である場合を除いて昇給しない。このため、55歳以降は延長された定年まで昇給抑制が続くことから、職員の勤務意欲確保のための昇給の在り方が課題となる。高齢層の昇給・昇格運用の改善が重要だ。
【II諸手当】
諸手当は表のとおり。給与月額と連動する諸手当は7割水準に。その他の手当は60歳前と同様の水準が維持されることになる。
今回は③退職手当をテーマとします。

I 60歳を超える職員の給与

「特定日」以降の職員(60歳超職員)の給料月額
= 現在の級号給の給料月額 × 70%

※特定日: 60歳を超えた日後の最初の4月1日

【例】
60歳になった年度の3月末時点: 5級97号 397,500円
4月1日以降: 5級97号 397,500円 × 70% = 278,250円
※50円以上は切り上げ(50円未満は切り捨て) ⇒ 278,300円

格付けは変わりませんが、給料月額の7割水準となります

【役職定年により降任等された管理監督職員の場合】
「特定日」以降の役職定年職員の給料月額
= (降任後格付けされた) 現在の級号給の給料月額 × 70% + 「差額」

「差額」= 「基礎給与月額」(降任日の前日の給料月額 × 70%) - 「特定日給料月額」(降任等の後の4月1日の給料月額 × 70%)
(差額を含む給与額は当該職員が属する級の最高号給の給与月額を超えることができない)

II 諸手当	表
①給料月額と同様に60歳前の手当等の7割を基本に手当額等を設定	給料の特別調整額、初任給調整手当
②給料月額に連動した額	超過勤務手当、休日給、期末・勤勉手当、夜勤手当、特勤手当
③60歳前の職員と同額	扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、宿日直手当、特殊勤務手当(定額のもの)

※退職手当は次回解説します。

盛岡支部が体制を確立

支部長に長沼英友さんを再選

盛岡支部は8月17日、2021年度の支部役員選挙結果を公示した。立候補者全員が信任され新体制を確立した。



【盛岡支部】

- 支部長 長沼 英友(土木部)
- 副支部長 佐々木真由美(県税部)
- 長門三喜男(産業技術短期大学)
- 書記長 佐藤 力也(農村整備室)
- 書記次長 星川 信(経営企画部・審査指導)
- 執行委員 藤村 秀樹(保健福祉環境部)
- 藤村 英子(経営企画部・審査指導)
- 土澤真由美(総務事務センター)
- 高橋 正樹(農政部)
- 千葉美由喜(労働環境改善センター)
- 藤原 好子(県税部)
- 島山 雅史(林務部)
- 門脇 日和(環境保健センター)
- 藤田 詩織(岩手県食肉衛生検査所)
- 島山 博文(畜産研究所)
- 会計監事 藤澤 潤一(県税部)
- 岩脇湯芽美(総務事務センター)