

	号外	定価 1部 2円	No.2549 2020年 3月13日	3月13日は自治 労岩手県本部春闘 統一行動日。春闘 での賃金・職場環 境改善に向けて県 職労に結集を！
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	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		

## 2020春闘③・朝

## 公務員連絡会・人事院職員団体審議官交渉

# 厳しい情勢を 賃上げ・超勤縮減は社会的要請 跳ね返そう！

## 賃上げ：新型肺炎の影響を心配 / 超勤課題：超勤上限の検証と対策を講じる必要

3月3日、公務員連絡会（議長：柴山国公連合委員長）は、賃上げ・超勤縮減等を柱とする 2020 春闘要求書に対する検討状況を質すため、人事院練合職員団体審議官と交渉を行った。人事院は、賃金は「新型肺炎の経済影響が心配。順次示される経営側の回答を注視」と厳しい情勢をにじませた。給与改定の判断の基礎となる 民間給与実態調査 における比較企業規模については、現行どおり行うとした（50人以上の企業規模を対象）。

間もなく導入から1年が経過する 超勤時間の上限規制 に関し、人事院は「超勤上限を超えた超過勤務の要因の整理・分析・検証が行われる。検証結果を踏まえ、制度の運用状況のフォローアップを行う」とした。

交渉団から、民間春闘での賃上げは厳しい状況であるも、生計費を向上し、労働者の賃上げによる経済の好循環は不可欠であること、超勤縮減は社会的課題であると強く訴えたうえで、現時点で具体的な改善回答とは程遠いことから、春闘期の最終局面となる3月18日人事院総裁交渉に向けて要求に則した回答を強く求めた。公務員連絡会は、最終局面に向けて闘争を強化していくことにしている。

### 本頁内容

## 職場体制や人事異動の諸問題は県職労へ

3月13日、定期人事異動内示が行われる。県職労は職員の勤務・労働条件の重要変更なことから、早期内示と職員負担の軽減を求めてきた。今年度は当局都合から身上調書提出が例年より1月以上前倒ししたにもかかわらず、例年並みの日程となり、当局姿勢は職員の切実な要望と乖離し、問題と指摘せざるを得ない。

来年度体制も課題だ。3月6日人事課長交渉で欠員は十数人解消（概ね50人台）と回答するも、業務量に応じた人員配置とは程遠いと見込まれる。本部でも来年度職場体制の点検を早急に行う。職場からも諸問題について県職労に一報をお願いしたい。

異動困難な異動先への配転や公舎等の住居の確保難の課題も一報を。



# 異動者優先の着任求める

人事異動に当たり、職員服務規程で定める1週間以内の着任期間があるにも関わらず4月1日の着任を求められる実態が毎年報告されている。3月6日人事課長交渉で「早期着任が強要されないよう、着任期間をしっかりと保障すべき」と指摘。当局から「円滑な業務の引き継ぎが行われるよう、旧所属の状況、職員の移転に係る状況なども含め、新所属と十分に話し合って実際の着任日等について決めていただきたい」との回答を確認している。着任日は、あくまでも異動者の都合が優先されるべき。早期着任の強要等の問題がある場合には、県職労へご連絡ください。

## ＝超勤不払は残っていませんか？緊急点検を！＝

3月6日人事課長交渉で、人事課長は「現状把握したうえで必要な予算は確保。感染症対応の超過勤務は必要な対応を行う」との姿勢を引き出している。年度末を控え、超勤不払いの撲滅と適正支給に向け、各職場でも実態点検をお願いします。不払い公所については県職労に一報を（当局に是正を求めます）。

## 6月から **パワハラ** 対策強化へ



### 相談員配置による体制強化・悪質事案は懲戒処分対象に

6月の民間労働法制の改正と併せ、公務職場でもパワー・ハラスメント対策の強化が求められている。3月3日公務員連絡会の人事院職員団体審議官交渉では、国のパワハラ防止対策の概要を引き出した（人事院規則を制定予定）。主な概要は以下のとおり。県職場でもパワハラをはじめとしたハラスメントは深刻な課題であり、これらの動向を踏まえつつ、予防対策、相談支援体制の構築、発生時の被害者への救済策を中心に当局に一層の対策を求めていく。

項目	内容
パワハラの内容	職務に関する優越的な関係を背景に行われる、職員に精神的・身体的苦痛を与え、職員の人格や尊厳を害する、又は職員の勤務環境を害する、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動（①暴言・侮辱、②執拗な非難、③威圧的な行為、④実現不可能・無駄な業務の強要（業務と関係ない私的内容の強要を含む）、⑤仕事を与えない・無視、⑥個人のプライバシーの侵害（口外する等）
防止体制	管理・監督者はパワハラ防止のため良好な勤務環境の確保、苦情相談時の対応を迅速かつ適切に対応すること。パワハラ防止研修の実施と職員の受講（特に新採用者・昇任者）、職員に対してパワハラ防止の行動指針の徹底をはかること
相談体制	相談員を設置し、相談を踏まえ事実関係の調査をし、迅速かつ適切に解決すること
懲戒処分の基本的考え（処分指針）	既に懲戒処分の基準を設けているセクハラと同水準を検討中（以下は予定例で参考） ・著しい精神的・身体的な苦痛を与えた場合：停職、減給又は戒告 ・注意を受けたのに行為を繰り返した場合：停職又は減給 ・相手を強いストレスで精神疾患に追い込んだ職員の場合：免職、停職又は減給