



号外

昭和34年4月1日  
第3種郵便物認可

定価1部2円

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

No.2533

2019年

10月11日

確定闘争の前進に向け知事あて「大型ハガキ」に切実な要求や実態を盛り込もう。最大限の集約を!

# 2019確定闘争① 勧告を受け 賃金改定・労働条件改善

# 確定闘争スタート!

10月7日の県人勧を受け、10月19日に第118回中央委員会を開催し、確定闘争へ向けた賃金・職場改善、人員確保などの取り組み方針を確立する。

確定闘争の具体的な交渉は10月21日人事課長交渉を皮切りに、11月8日総務部長交渉までの間となる。10月31日の地公共闘人事課長交渉をヤマ場と設定。

月例給引上げ・年内差額支給、高齢層職員への賃金改善策、県人勧で勧告された交通用具利用の距離区分新設の実現など賃金決定の大切な時期であり、今確定闘争に多くの組合員の結集を要請する。(交渉日程の詳細は裏面掲載)



## 主な確定闘争課題

### 【賃金課題】(地公共闘課題)

- ・月例給の早期改定・年内差額支給
- ・高齢層職員の勤務意欲維持のための賃金改善(昇給昇格運用の改善など)
- ・通勤手当の自己負担解消(交通用具利用の90km以上の距離区分新設の条例提案、高速道路利用の手当改善など)、住居手当改善
- ・赴任旅費(移転料)の実態を踏まえた改善
- ・介護等の両立支援の休暇制度、不妊治療の支援策
- ・ハラスメント対策の充実(相談窓口の改善等)

### 【県職労独自課題】

- ・欠員の即時解消、業務実態を踏まえた人員確保
- ・超勤上限規定等の検証、長時間労働は正策、勤務時間管理の適正管理、手当の全額支給(超勤予算確保)
- ・専門職種の賃金改善策
- ・任期付職員の任期の定めのない職員選考採用枠拡大
- ・沿岸部の住居(公舎等)の確実な確保
- ・再任用希望者全員の確保(雇用と年金の接続)

## 10月30日まで! 知事あて「大型ハガキ」署名に結集を!

確定闘争の要求を押し上げるべく、知事あて大型ハガキ署名に取り組む。

10月31日の交渉ヤマ場の地公共闘人事課長交渉などで提出する。

「職場の一言要求」欄に切実な声を記載し、当局に直接伝えていく。組合員をはじめ多くの職員の署名をお願いする。

### 要求事項

- ① 2019年度事業計画及び取り組みの取組等について、その進捗にあたっては、労働者に對ける十分な協議・合意に基づくこと。
- ② 労働者一人ひとりの生活を守るため、労働条件の改善を推進すること。
- ③ 労務管理の改善は、雇用を確保する職員一人ひとりの勤務が正常に大きいため実施しないこと。子育てや介護など日常生活に支障をきたすような勤務時間短縮・勤務時間延長を推進すること。
- ④ 給料決定にあたっては、現給の引き上げを前提とし、現給保障についてはその事項が履行するまで継続すること。途中で現給保障が確保されないこととなる改定を行うこと。
- ⑤ 勤務時間の生活と労働の両立を推進するため、通勤手当・住居手当の改善を行うこと。特に交通機関利用の距離区分(現給保障)でも最低基準であるため、早期に改定すること。
- ⑥ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、柔軟な働き方を実現するための施策を、特に、超過勤務削減や休暇取得の促進、育児・介護休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑦ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑧ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑨ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑩ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑪ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑫ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑬ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑭ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑮ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑯ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑰ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑱ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑲ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。
- ⑳ 労務管理の改善・多様な働き方の推進のため、特に、超過勤務削減や休暇取得に向けた具体的改善を推進すること。

【職場の一言要求】

氏名	所属	氏名	所属

「職場の一言要求」に各分会での要求事項や生活・職場改善の切実な声を自由に記載しよう!

## ◎交渉日程

人事課総括課長交渉（確定要求書提出）：10/21地公共闘・県職労（独自課題）

人事課総括課長交渉（交渉ヤマ場）：10/31地公共闘、11/1県職労（独自課題）

総務部長交渉（最終局面）：11/8地公共闘・県職労（独自課題）

# 中高年齢層職員の賃金改善策を

県人勧では、初任給を中心に若年層の給与改定勧告にとどまった。今年4月から給与制度の総合的見直しの現給保障が満了し、相当数の方が賃下げに。さらに、2016年度の給与制度総合的見直し時に行政職4級・5級（それ以外の給料表は相当級）の8号増設を行ったものの、制度完成時の最高号給者は右表のとおり元通りの高止まりの状況となっている。特に5級最高号給者への賃金改善は待ったなしの課題だ。

最高号給	在級者
4級101号	22人
5級97号	107人(12%)

当局は、「主幹任用の拡大、勤勉手当の運用上の工夫」を引き続く行っていくとの姿勢だが、これらの改善だけでは限界といえる。人事委員会は「人事管理上の対応を注視」との姿勢であり、昇給・昇格運用の改善など一層の対策が不可欠。当局に対策を強く求めていく。

## 諸手当改善 通勤手当距離区分新設の条例改正を 継続課題も早期実現に向けた姿勢を

県人勧では、長年の要求であった交通用具利用に係る距離区分新設の勧告が実現した。90kmの距離区分新設（上限額：49,300円）により、遠距離通勤者の負担緩和が期待できる。県人勧では2020年1月施行を勧告していることから、12月議会での条例提案が不可欠だ。確実な実施に向け交渉で求めていく。

項目	数値
65km以上の交通用具利用通勤者	218人
高速道路利用者数	171人
55千円以上家賃負担している職員	2,428人 (約54%)

高速道路利用の通勤手当改善（現行：通勤割引の1/2支給）は、秋田県が全額支給に近い制度を導入していること、パーク&ライドは13県で導入されており、当県でも相当数の職員が駐車場料金の自己負担を強いられていることから、早期実現に向けて当局に必要性を認識させる必要がある。

住居手当は、国追隨の改悪を阻止できたが、沿岸部を含めた家賃高騰の実態を踏まえた改善も見送られた状況に。県人事委員会の調査でも、現行の最高支給限度額（27,000円）の算定上の目安となる月額55,000円を超えて家賃負担している割合が5割を超えることが明らかとなっており、改善に向けた積極姿勢を引き出す必要がある。

## 専門職種処遇改善 採用実態踏まえた更なる改善を

2019県人勧の報告では「技術系職種の合格倍率は1～2倍台と低調。農学・畜産の職種区分は合格者が採用予定数に達しない」と専門職種の人材確保難を示している。

当局は、学生の掘り起こしやインターンシップの充実などで採用確保に努めるとしているが、当県の場合は遠距離通勤や広域異動を伴うことから、他県以上に賃金面での処遇改善が不可欠といえる。このため、今年度の専門職種の採用状況を示させ、処遇面での改善に向けた交渉を強化する。

※人員確保・超勤課題の職場課題は、次回の赤枠号外（2534号：10/17日発行予定）で取り上げます。