

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価 1部2円	県人勧闘争と並行して確定闘争がスタート！知事あて大型ハガキ署名に最大限結集し、改善を訴えよう。
		発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県内 岩手県職員労働組合	

2020県人勧闘争⑦ 並行して 2020確定闘争①

人事院 月例給は『据置き』

＝月例給水準維持・諸手当改善等に向け県人勧交渉へ＝

10月28日、人事院は月例給に係る民間給与実態調査の結果を踏まえ、国家公務員が民間をわずかに上回るとしながらも、**較差が僅少(▲0.04%)**で、**俸給表及び諸手当の適切な改定が困難として、月例給の改定を行わないとの報告**を行った。月例給の人事院報告を受け、県人事委員会では月例給等の報告・勧告の検討を加速させ、早ければ11月中にも報告・勧告の可能性が。**県地方公務員共闘会議(「地公共闘」)**は、**月例給の水準維持、諸手当改善、休暇制度の拡充等に向け、県人勧交渉を進めていく。**

【人事院報告】〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較
 ○民間給与との較差 ▲164円 ▲0.04% [行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢43.2歳]

確定闘争スタートへ！

＝知事あて「大型ハガキ署名」の最大限の集約を＝

県人勧闘争と並行して、地公共闘・県職労は10月30日に当局に確定闘争要求書を提出し、確定交渉をスタートさせる(交渉日程の詳細は裏面のとおり)。

交渉を進めるに当たり、組合員の切実な要求を突きつけるべく、**ヤマ場交渉に向けて知事あて「大型ハガキ署名」に取り組む。**大型ハガキは、ヤマ場の人事課総括課長交渉時に提出し、前進回答を求めていく。**全組合員の署名を要請する。**併せて、職場の**会計年度任用職員を含め、多くの職員に協力を求め、最大限の集約をしよう。**

(署名用紙は11月第1週までに各支部を通して分会に配布されます)

イメージ

要求事項

- 2016人事委員会勧告及び報告の取り扱いについて、その実施にあたっては、労働側における十分な協議・合意を基にすること。
- 月例給・一時金の改善を行うこと。
- 扶養手当の復活は、配偶者を扶養する職員への影響が非常に大きいため実施しないこと。子育てや介護など子育てを必要とする職員への手当増額を維持・増額すること。
- 勤続給付金について、現在の給付水準を維持し、現給付額についてはその理由が解消するまで継続すること。併せて職員の勤続意識維持・向上となる改定を行うこと。
- 職務のため自己負担を有するため、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全額支給・職員の負担軽減は制度で最低基準であるため、早期に改善すること。
- 長時間労働・多量な残業の解消を図るため、不払い残業を一掃し、超過勤務給付や各種休暇制度の取得促進、実労働時間短縮に向けた具体的な対策を講じること。
- 子育て・介護に係る休暇制度の拡充を行うこと。特に子供の看護休暇の取得率の引き上げや、学校行事等に出席するなどの休暇制度について具体的な対応を行うこと。
- フレックスタイム制の拡充やテレワーク等新たな働き方については、現在の出勤率等の制度や労務管理のあり方、職員の実態等を検証した上で、労使の協議を踏まえ検討を行うこと。
- メンタルヘルスマネジメント対策について、職場環境の改善や管理職層及び職員への研修等による予防対策を進めること。職場復帰に際しては再発防止策となるよう支援を行い復職づくりを進めること。また、相談窓口については、第三者となる相談しやすい環境に設置すること。
- 福利の特別優遇額にかかる減額措置を終了すること。
- 全ての職員が定年まで昇進を可能とするよう、給与引上げ制度を廃止し、昇給延長を行うこと。
- 長給職員の賃金水準を維持・改善し、労働条件の向上を図ること。併せて、国の不当介入・国号を許さず、適正な労働関係の中で、職業賃金を決定していくこと。
- 必要ない人財確保の観点から初任給の引上げ及び調整手当等の支給拡大・引上げを行うとともに、勤続給付の向上を図るための交渉を進めること。
- 各職場環境を調査・拡充すること。年次体制の取得促進及び特別休暇などを取得しやすい環境整備を図ること。
- 職員の勤務時間の短縮の基礎となる基盤は、透明性、公平・公正性、職務内容及び労働性の観点(いわゆる4原則)要件から監査・検証を行い、制度運用を含めて職員側との十分な交渉・協議を行い、職員苦労軽減制度創設等、必要な見直しを行うこと。また、4原則2要件が確保されない場合、制度の運用を定めること。
- 収入向上と生活・趣味を兼ねるための諸手当の改善を行うこと。
- 雇用と年金の給付の形として(65歳までの勤続的定年延長)を基本とする制度運用を図ること。制度運用次第で、現行の「高齢者内任期間」で、必要全員を再任用するとともに、常時勤務と臨時勤務間のあるべき関係とし、専任勤務を臨時勤務と同等とするよう検討すること。また、継続雇用の観点から採用にかかる手続きを簡素化すること。
- 臨時・非常勤職員の賃金・労働条件など、待遇改善を図ること。
- 自治体で働くすべての職員の労働条件を向上させる全ての労働者の地道確保、公正労働の実現のため、「雇手県公契約条例」の労働者保護に係る見直しを充実させること。
- 健康管理制度と労働安全衛生体制(職場毎・全体的)の充実・強化を図ること。

【職場の一言要求】

連署者	分会名
氏名	氏名

「職場の一言要求」に要求事項や生活・職場改善の切実な声を記載しよう！

今闘争の主要課題はここ！！

①賃金・諸手当 水準維持と自己負担の早期改善を

- 最大の焦点は月例給の水準維持。人事委員会・当局に求める。 一時金は県人事委員会の報告を踏まえ、当局に報告通りの水準維持を求める。
- 通勤手当は、高速道路利用の手当改善とパーク＆ライド時の駐車場料金が課題。住居手当も最高支給上限額が改善されないまま。諸手当の早期改善を求める。
- 来年度の定期人事異動を見据え、引越し費用の高騰等の実態を訴え、自己負担解消に向けて、赴任旅費（移転料）の具体的な改善を求める。

②休暇制度 両立支援拡充とコロナ禍での要件緩和を

- 不妊治療に係る特別休暇の創設や、子等の看護休暇の一層の拡充（中学校修了時→高校生修了時に拡大、障がい児を養育している職員への休暇日数の拡大）を求める。
- インフルエンザ流行期も間近。会計年度任用職員の病気休暇の有給化を求める。
- コロナの影響で、結婚休暇やキャリアアップ休暇が取得できない組合員も少なくない。 コロナ禍での取得期間の要件緩和を求める。

③職場課題 人員確保・超勤課題は実態踏まえた改善を

- 各職場に必要な人員増はもとより、コロナの教訓を踏まえ、緊急時を見据えた配置体制の強化を求める。専門職種は、賃金面での処遇改善とセットで対策を求めていく。 職場で必要となる会計年度任用職員の任用数の確保を求める。
- 恒常的な超過勤務が続いており、超勤予算が枯渇した実態も。超過勤務手当の全額支給、各公所で必要な超勤予算の増額配分を求める。

交渉日程固まる

今期は、県人勧闘争（月例給・諸手当等の課題）と確定闘争が並行するスケジュールとなる。それぞれの交渉に全力を挙げながら、要求実現に向け闘争を強化していく。

県人事委員会交渉（県人勧闘争）		人事課・総務部長交渉（確定闘争）		
区分	地公共闘	区分	地公共闘	県職労
		要求書提出	10月30日（金） 人事課総括課長	10月30日（金） 人事課総括課長
ヤマ場	11月4日（水） 事務局長			
最終局面	11月9日（月） 人事委員長	ヤマ場	11月10日（火） 人事課総括課長	11月11日（水） 人事課総括課長
早期の県人勧を想定した設定 （早ければ11月中にも）		最終局面	11月18日（水） 総務部長	11月19日（木） 総務部長

