

	号外	定価1部2円	賃金水準維持、勤務意欲確保、長時間労働是正策、職場環境改善のため、こころひとつに全力を挙げよう！
	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	

2021確定闘争⑦-全職員 最終局面11.4地公共闘総務部長交渉

知事あて一言要求 “職場の声”を聞け!!

賃金確保 賃金水準維持策を、会計年度職員引下げ反対!!
 休暇新設・拡充 制度拡充・取得しやすい職場環境を!!

県地方公務員共闘会議（議長：金田一文紀・岩教組委員長）は、11月4日、確定闘争最終局面となる白水総務部長と交渉を行い、一時金維持・賃金水準確保、専門職処遇改善、休暇制度拡充、高齢層職員の勤務意欲確保など賃金・労働条件実現を求めていく。主な交渉ポイントは下表のとおり。

◀ 地公共闘：これまでの交渉での確認と交渉の課題 ▶

要求課題	交渉経過	交渉の課題
月例給・一時金（常勤職員）	・人勧尊重の姿勢。月例給は据え置きも、一時金は0.15月分を期末手当から引き下げ。	・人勧を超える独自引下げは最低限阻止、賃金水準維持に向けた対策を。
一時金（会計年度職員）	・引上げ・引下げ時に関わらず、期末手当の改定は、常勤職員の期末手当の改定に準じた改正を行うことが適当（引き下げ）。	・引下げは生活面、任用確保等職場にも影響。最低限今期見送りを。
高齢層職員の勤務意欲策	・勤勉手当評価上の配慮など、職制・職種に応じた取り組みを継続。	・課題意識と一層の取り組み姿勢を。
専門職種の処遇改善	・獣医師の処遇改善に、東北で最上位クラスとなる初任給調整手当を検討。	・人員確保に質する大幅な改善と、在職者調整を。
通勤手当	・高速道路利用は国と同様1/2手当。 ・パーク&ライドの費用対応は、東北例がなく、慎重に対応。 ・ガソリン価格は長期的推移を見定める。	・自己負担の実態は切実の声。高騰するガソリン価格に即応した通勤手当改善を。
休暇制度拡充	・不妊治療休暇は特別休暇で創設する方向。休暇日数は人事院規則等踏まえ検討。	・通院実態考慮した国（原則5日、頻繁な通院5日加算）以上の日数確保を。 ・子の要件撤廃、日数拡充を。（裏面へ続く。）
	・子等の看護休暇の子の年齢要件を15歳から22歳に緩和。	

コロナ関連	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚休暇は取得期間を再度延長。 ・キャリアアップ休暇も取得期間を1年間延長する方向。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年度末で取得要件を終えたキャリアアップ休暇対象者にも配慮を。
会計年度任用職員の休暇制度関連	<ul style="list-style-type: none"> ・不妊治療休暇は常勤同様に措置検討。 ・産前産後休暇、配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）を有給措置検討。 ・任用期間が6月未満でも、夏季休暇を措置（3日付与）※年47日勤務者を除く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・取得しやすい職場環境は必須。<u>確実に有給措置を。</u>

人員確保・超勤課題など具体的な課題改善を！

11.5 総務部長交渉を実施！

県職労独自課題

県職労では、地公共闘の取り組みと並行して、独自課題の前進に向け当局交渉を行ってきた。確定期の大詰めとなる交渉は11月5日に行われる。主な課題は次のとおり。職場で組合員から上がった職場実態や不満の声等をもとに、労働条件・職場環境の改善を求めていく。

《 県職労独自課題 》

●これまでの交渉での確認と交渉の課題

要求課題	交渉経過	交渉の課題
高齢層職員の勤務意欲確保策	<ul style="list-style-type: none"> ・主幹任用の拡大・勤勉手当の運用上の成績率適用など継続実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務意欲確保のためにも、<u>高齢層職員への改善措置を。</u>
賃金水準確保策	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策の中心的役割を担っている職員に配慮し、一般枠とは別に、勤勉手当の上位区分（「コロナ枠」）の適用について検討。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師等専門職に加え後方支援している<u>事務職員へも適用を。運用面で不公平が生じないよう一層の配慮を。</u>
専門職の処遇改善（獣医師以外）	<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保の観点で踏まえた<u>処遇面の配慮は、国他県均衡を考慮。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・行政運営面でも<u>薬剤師、総合土木職など他職種の処遇は必須。</u>
人員の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・現場の状況を確認しながら、<u>必要な職員体制の構築、マンパワー確保に取り組む。</u> ・会計年度職員の適正配置も必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>各職場実態踏まえた人員増を。</u>会計年度職員が予算削減で減員の懸念。<u>財政ありきでなく、業務に応じた職員配置にすべき。</u>
長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ・超勤実績と出退勤との乖離時間を表示できるようシステム改修。 ・12月補正で超勤予算増を予定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期療養者が激増。要員増と職場環境改善をセットに対応を。 ・<u>職場への適正配分、満額支給を。</u>
職員の勤務環境改善等	<ul style="list-style-type: none"> ・老朽化した公舎の設備、借上げ公舎等対応、計画的な更新などをし、<u>住居確保に取り組む。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が安心して働きやすい環境整備は不可欠。<u>公舎の冷房設備等の整備など働きやすい環境を。</u>

