

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	No.2597 2021年 9月24日	人事委員会は、人員不足のなか職場の第1線で奮闘している職員の声を聞け！改善勧告の実現を！
		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県人勧闘争④-全員配布 …人事委員会交渉ヤマ場…

9.27 人事委員会事務局長交渉へ！ 賃金水準維持／確実な不妊治療休暇新設を コロナ禍で奮闘する全職員にやる気が出る改善を！！

県地方公務員共闘会議（議長：金田一文紀 岩教組委員長）は、人事委員会勧告を巡り、月例給・一時金の水準維持、高齢層職員の勤務意欲策、・休暇制度の拡充、長時間労働是正策をはじめとした要求事項への前進回答に向けて、9月27日にヤマ場となる事務局長交渉を行う。

交渉に当たり、コロナ禍において現場で踏ん張っている職員に報いる勧告の実現に向け、全職員による「大型ハガキ署名」を人事委員長あてに提出し、交渉を押し上げる。



【交渉の経過と主要課題のポイント】

9月17日に実施した職員課長交渉の結果を踏まえた交渉ポイントは次のとおり。

①月例給・一時金 水準確保は必須・勤務意欲持てる改善を

月例給・一時金に関し、「公民較差は、調査員の感触からすれば、全体的に厳しい。特に一時金は非常に厳しいと言わざるを得ない」とし、国人勧同様に厳しい状況、特に一時金引下げの可能性を示唆した。中高年齢層を中心に賃金抑制が続く中、現場で踏ん張っている全て職員の勤務意欲が維持できる勧告を求める。単純に公民較差のみをもって判断せず、コロナに従事する保健所、業務支援職員の実態、中高年齢層職員の勤務意欲確保の視点から月例給・一時金の水準維持を求める。

②専門職種の処遇改善 初任給改善・初任給調整手当拡充で人材確保を

専門職種の人材確保は喫緊の課題だ。採用困難職種に対する具体的な処遇面での改善なくして人員確保は困難。職員課長交渉では、獣医師に関し、他県における給与水準等を調査分析としたが、具体的策は示されていない。初任給改善、初任給調整手当の拡充等具体的な処遇面での改善を求める（裏面に続く）。

③休暇制度の拡充 不妊治療休暇の新設と実態考慮した休暇日数確保を

国人勸では、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援として、不妊治療のための休暇の新設が報告された。県地公共闘でも長年にわたり制度新設を訴えてきた経過があり、広い県土を有する県の通院事情等を考慮した日数での導入を強く求める。

④長時間労働是正策 コロナ禍で疲弊する職員へ長時間労働是正策を

県は、人員不足や業務量増大等により長時間労働が喫緊の課題となっている。業務見直し、業務の効率化の取り組みも限界を超え、現場は改善されていない。特に、コロナ対策に取り組んでいる保健所職場に加え、コロナ対応で業務支援を行う各職場も、人員が割かれ県全体で悲鳴を挙げている実態である。県行政をしっかりと遂行するためにも、人事委員会として要員確保を含めた実効力ある長時間労働是正策を示すべき。

⑤通勤手当 利用実態を調査し、自己負担解消を

通勤手当は、多額の自己負担を強いられている実態がある。高速道路利用の通勤手当（ETC通勤割引後の額の1/2支給）改善に関して、職員課長交渉では「利用実態に大きな変化は見られない」として、依然として改善に消極的だ。自己負担額を考えれば高速利用したくても利用できない実態にある。

また、交通機関利用に伴う駐車場料金（パーク&ライド）においては、全国では既に15県も導入が進んでいるとしながらも、北海道・東北では導入例がないとして消極姿勢のままだ。利用実態の調査を求め、通勤事情における自己負担解消に向け、実態を強く訴え、改善を求めていく。

その他、ハラスメント対策、定年引上げに係る賃金課題も前進回答を求める。

「大型ハガキ」署名に託した「職場の一言」要求

要求実現のため、職場実態の「職場の一言」要求をしっかりと人事委員長へ届けます。

【主な職場の一言要求】

- ・公務労働者の月例給与・一時金の水準を確保してほしい。
- ・県職員はコロナ禍でむしろ業務量は増加している。休業実態等に伴いボーナス低下した企業との単純な金額比較にせず、働き方に見合った水準確保を強く求める。
- ・魅力ある職場にしないと、県職員をめざす新卒者は減り、途中退職者も増えていく。
- ・日々、意欲が持てるような改善をお願いします。働き続けたいと思うような職場環境を望みます。毎日頑張っています。これ以上苦しめないでください。
- ・自動車、高速道路利用者が休日出勤した場合の手当の適正な確保をお願いします。
- ・能力開発行政継続のために、若い技術指導員の採用を積極的に行ってもらいたい。
- ・保健所の長時間労働是正に向け、計画的な人員増の計画を立てるよう求めます。
- ・職員の健康保持のため、メンタルヘルス対策や労働環境の整備等を適正にすること。
- ・月45時間上限の超勤抑制が強いられている。超勤手当の満額支給を！
- ・会計年度任用職員が事務費削減で毎年減員され、職員の負担が年々増しているにも関わらず、超勤の縮減を求められる。業務に見合った人員配置を。