

	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.2552 2020年 3月27日	2020年度目前！ 各分会での新採用 加入の取り組み準備 はできましたか？ しっかりと声掛け をしよう！

1時間当たりの給与額計算 (2020年度から)

寒冷地手当を加算

若干引き上げも不支給地域との不均衡が課題

超過勤務手当の算定をはじめ、給与計算の基礎となるのが「1時間当たりの給与額」である。当局は算定に当たり **2020年4月から「寒冷地手当」を加算する取扱**とすべく、人事委員会規則の改正を進める予定だ (概要は右図)。

「寒冷地手当」を加える理由は、労働基準法の割増賃金制度との均衡を踏まえたもの (労働基準監督機関からの指導もあり)。寒冷地手当を **算定対象に加**

える期間は、**11月から翌年3月の5カ月間 (寒冷地手当支給期間)**となる。具体的な算定例は、右上のとおり。寒冷地支給対象者には、超過勤務手当の算定等に係る1時間当たりの給与額が若干引き上がる。**大船渡市・釜石市・宮古市 (旧宮古市区域)をはじめ、寒冷地手当が支給されない地域に居住している職員の場合は対象とならず、不均衡が生じる課題も**。寒冷地手当は2003年度まで全県が支給対象であった。その後、降雪量等の気象データをもとに見直しが行われ、不支給地が拡大してきた経緯がある。この不均衡を是正するためにも、全県支給への回復を要求していく必要がある。

＜2020年度以降の1時間当たりの給与額算定式＞

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{初任給調整手当} + \text{特殊勤務手当(月額等)}) \times 12\text{月} + \text{寒冷地手当}(11\text{月} \sim 3\text{月の5カ月間})}{(38.75\text{時間} \times 52\text{週}) - (7.75\text{時間} \times \text{当該年度の休日日数}^{\ast})}$$

※休日数は毎年変更(2020年度は16日予定)
 上段の特殊勤務手当に加え、産業教育手当、農林漁業普及指導手当が加わる。また、地域手当支給地は地域手当が含まれる。

(例) 行・3級40号の職員(盛岡市・4級地・世帯主・扶養親族なし)の12月時の単価

$$\frac{(\text{給与月額}296,900\text{円}) \times 12\text{月} + (\text{寒冷地手当}10,200\text{円} \times 5\text{月})}{1891\text{時間}(2020\text{年度の場合})} = \boxed{1,911\text{円}}$$

(寒冷地手当が支給されない期間は、1,884円。その差は27円)

⇒超過勤務が10時間(125/100割増のケース)の場合には、
 超勤手当額 = 10時間 × 1,911円 × 125/100 = 23,887円となる。
 (寒冷地手当が支給されない期間より337円多い)

県への損害賠償上限額設定へ

県議会2月定例会において「**知事等の損害賠償責任の一部免責に関する条例**」が可決され、**2020年4月から施行**される。全国的な住民訴訟の増加等により、職員に自治体に対し損害賠償するよう求めるケース (例：〇〇事業の失敗で損害が生じた。担当職員が県に対し損害賠償するよう住民側が訴訟) が増加し、中には過度の損害賠償が生じるケースも。このため、地方自治法が改正され、条例で**損害賠償額の上限額を設定し、職務を行うにつき善意かつ重過失でない限り、それを超える損害賠償責任を免責する取扱を設けるもの**。一般職は給与年額の1年分が上限 (県への損害賠償額の上限であり、住民等への損害賠償額の上限ではない。もしもに備える公務員賠償責任保険は継続して必要といえます)。

36協定・起算日を4月1日に変更／締結を

36協定について、これまでの間、当局との協議により、「1年間の時間外労働時間を算定する起算日を超過勤務命令の上限の起算日と同じ4月1日に変更」、「新たな協定の締結に関する通知を発出し、新年度早々に各職場で協定を締結できるように進める」ことを確認している（36協定を締結している全ての公所を対象）。4月に締結が必要な36協定の概要は次のとおり。

○他律的業務部署に指定されている場合（一部公所）

⇒他律的業務部署の超過勤務時間数の上限を特別事情の時間外上限として設定

（月75時間・年720時間。超勤上限規定では月100時間上限であるも、月75時間上限を継続）

○上記以外（大半の公所）⇒超過勤務時間数の上限で締結（月45時間・年360時間）

4月には職員数の変更等もあり、改めて36協定締結に向けた取り組みが必要となる。

該当分会では、36協定の締結内容の・共有と学習を進め、速やかに締結しよう。

4月1日⁰⁰⁰ 各職場に新採用が配属 分会で「組合は必要だから加入するもの」と声掛けを！

4月には新採用職員188人（一般採用172人、任期付採用16人。管理職相当除く）が各職場に配属される。職場の先輩組合員が自信を持って新採用職員に声掛けすること、分会内で集まりを持ち、丁寧に新採用職員とかかわることが加入につながっており、昨年度は72人（過年度採用者を含む）の加入実績となった。この時期は、着任時の先輩組合員からのアプローチが重要となる。「組合は必要だから加入するもの。組合に加入することは日々の仕事や生活をより良くするために必要だし、県民のためにもつながっている」と声掛けし、一日でも早く県職労の仲間入りを実現しよう。また、人事異動の対象となっている組合員

につきましても、異動先の職場で取り組みにご協力いただきますようお願いいたします。

これ、県職員の組合の加入届だよ。組合は必要だから県職員でもつくってるよ。記入したら私に提出してね。今日中でいいよ！



新採用職員



先輩組合員

細かいことは、後で職場のみんなで「お昼」に集まって教えるから心配しなくていいよ。

分会体制 は県職労運動の「かなめ」早期確立を！

4月から分会役員も新しい体制に移行となります。職場を点検し問題点を解決するためには、分会単位での役割を分担し、職場の組合員の声を支部・本部へ届けたり、本部が提起する取り組みや情報を組合員にスムーズかつ確実に伝達していくことが大切です。多くの組合員の切実な要求を実現するためにも職場段階での分会体制の早期確立が不可欠です。

組合の真の力量は、組合員が、職場の問題や自身の働き方を見つめながら矛盾を常に指摘していくことで向上します。分会はまさに、県職労運動の「かなめ」と言えます。

分会役員を早期に選出できるよう、皆様のご協力をよろしくお願いします。