

	号外	定価1部2円	No.2547 2020年 3月2日	新型コロナウイルス感染防止の基本は「手洗消毒」「咳エチケット」の徹底。春闘勝利と感染防止に全力を！
	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		

2020春闘①

賃金改善
 超過勤務改善
 人員確保

春闘方針確立！

＝人員・会計年度任用職員の課題改善が焦点＝

…135項目

3月6日要求書提出・人事課長交渉へ

県職労は、3月1日臨時大会を開き、20春闘方針を確立した。2020春闘の柱は、中高年齢層職員の賃金改善、専門職種の確保策、自己負担解消となる諸手当改善をはじめとした継続課題の改善の実現だ。秋の確定闘争では、6年連続の賃上げ・交通用具利用の距離区分新設が実現するも、あらゆる年代の勤務意欲が向上できる改善とは程遠く、かつ自己負担は依然解消されていない。さらに、専門職種の人員確保が困難となっており、処遇改善を含めた対応が急務だ。1年の闘争のスタートとなる春闘期から要求を掲げ、職員が実感できる改善策を求めていく。

～主な2020春闘要求項目～

- 賃金…13,000円以上の賃金改善要求とし、かつ中高年齢層職員を含めた全世代が勤務意欲を実感できる賃金改善を求める。専門職種の一層の処遇改善
- 諸手当…通勤の自己負担解消・超勤手当の全額支給
- 赴任旅費…人事異動時を見据えた移転料の自己負担解消
- 職場改善…超勤上限・客観的勤務時間把握の検証と実効力ある改善、超過勤務予算の適正配分
- 人員確保…欠員解消と業務実態を踏まえた人員拡充、育休代替職員の確保策
- 会計年度任用職員…現場実態を踏まえた人員確保、報酬水準・休暇制度の改善を求める など

超勤上限設定や客観的勤務時間把握などの長時間労働是正策が導入され間もなく1年が経過するが、現場では長時間労働が是正されず、超勤不払いの事案が後を絶たない。当局に諸制度の運用を検証させ、客観的把握で得られた時間をもとに要員確保などの具体的な対策とともに、改めて超勤満額支給を求めていく。

4月からの人員体制、導入目前の会計年度任用職員制度も喫緊の課題だ。当局は2月6日に来年度組織体制を示したが、各職場実態を踏まえた人員配置とは程遠い。さらに、会計年度任用職員を巡っては、各職場に必要な人員が配置されず、秋の確定闘争で確認した「現場実態を踏まえマンパワー確保に努める」との当局回答と乖離しており、現場実態を踏まえた配置を強く求めていく。報酬水準・休暇制度の改善も必要といえる。

組合員の切実な要望を「2020春闘統一要求書」として確認。3月6日人事課長交渉で当局見解を求める。要求前進と労働条件の改善をめざし、2020春闘に全力で取り組む。

3月6日・20春闘人事課長交渉のポイントはこれ！

- 【①賃金】中高年齢層職員を含めた賃金水準の確保に向け、昇給・昇格運用の改善も求めている。
専門職種の処遇改善策に関し、採用見通しを踏まえた初任給の更なる引上げ、初任給調整手当の引上げ・期間拡大など、一層の対策を求める。児相専門職員（児童福祉司等）の処遇改善策も求める。
- 【②諸手当・赴任旅費】高速道路利用・パーク&ライドの手当改善に向けた検討状況を質し、確実な改善となるよう求めている。住居手当の改善も同じ。赴任旅費の一層の改善も求めている。
- 【③人員確保】欠員解消の状況、定数増員に向け、各職域での人員配置の在り方について改善を求めている。育休代替職員の確保策の具体化を求める。
- 【④超勤課題】超勤予算配分の改善（不払い解消）、超勤上限設定・客観的勤務時間把握の検証と実効力ある改善策を求める（特に客観的勤務時間把握で得られた時間をもとに要員確保など、少なくとも超勤上限に収まる職場環境への改善が不可欠）。
- 【⑤人事異動】早急な異動内示とともに、公舎等の確保を求め、異動における職員負担を最小限とするよう一層の対応を求めている。
- 【⑥会計年度任用職員課題】
ア) 各所属の業務で必要な職員確保は当然。現場実態踏まえた任用数の増・勤務時間見直しを求める。
イ) 任用見通しを踏まえ、報酬水準の一層の改善を求める（特に専門職）。
ウ) 休暇制度の改善（病休の有給化等）、再度任用の根拠とする人事評価は勤務実感を適切に反映する制度を求める。 …など

新型コロナウイルス課題（学校の臨時休校措置への対応等）

休暇・勤務を巡る諸課題は県職労に一報を！

新型コロナウイルスの国内感染が深刻化するなか、政府は小中学校等の臨時休校措置を要請する異例の対応を行い、これを受け県内でも今週から臨時休校が行われることとなっている。県職労はこれらに伴う諸課題に関し、当局に休暇制度拡充等の対応を求め、当局は今週前半に当面の対応を示す方向となっている（休暇の扱い、柔軟な勤務形態の対応等）。並行して国レベルでも自治労が人事院・総務省に対応を求めてきた。その結果、3月1日、人事院・総務省は、新型コロナウイルスの感染拡大防止や学校の臨時休校への対応として、以下のとおり取り扱いを定めた（抜粋）。

以下の場合に特別休暇（出勤困難と認められる場合）を認める。

（有給。必要と認められる期間（日数制限なし）。臨時・非常勤職員含む）

- ① 職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られる（新型コロナウイルスの兆候の場合）ため、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
- ② 新型コロナウイルス感染症対策に伴う、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、世話をを行うために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（※ 保育園・幼稚園等の休園でも取得可能）

県職労は、国の上記方針を踏まえつつ、一層の対策を当局に求めるとともに、休暇取得しやすい環境整備はもとより、職場での業務負担増も懸念されるため負担軽減策を求めている。職場の働き方や休暇をはじめとした諸課題について、随時、県職労にお寄せください（改善を求めています）。

また、感染防止のため、「手洗い・手の消毒」・「咳エチケット」（マスク着用等）の徹底をお願いする。