

	号外	定価1部2円	9月27日は県人 勧闘争ヤマ場の事 務局長交渉。職場 実態を突き付け、 改善勧告実現に向 け全力を！
	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	

2021県人勧闘争③ 9.17地公共闘・人事委員会職員課長交渉

賃金全体的に厳しい/一時金引下げか!?

専門職改善：獣医師の給与水準調査中・検討加速か
両立支援策：不妊治療休暇制度に係る対応を検討

地公共闘議長 職員に報いる報告・勧告求める

9月17日、岩手県地方公務共闘会議（議長：金田一文紀岩教組委員長）は、2021 県人勧に係る第1回目となる交渉を藤村人事委員会事務局職員課総括課長と行った。交渉結果は次のとおり。

【交渉結果】

①県人勧の作業状況について、「一昨年までと同様。民間給与実態調査等データの整理中で、具体的な時期は示せない」。

②月例給・一時金は、「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」と回答。交渉団から、各職場での勤務実態はコロナ禍において非常に厳しい状況であるとし、賃金水準維持を強く求めた。

③高齢層職員の改善に関し、「非常に重要な課題。任命権者と課題意識を持ちながら対応している」とするも、具体的措置が示されなかった。交渉団から、55歳昇給抑制や総合的見直しなどにより、勤務意欲への悪影響が生じており、若年層も将来に不安を抱えているとし、改善を強く求めた。

④両立支援に関し、「不妊治療休暇に関し、人事院報告を踏まえ対応を検討」としたことから、広い県土を有する本県の通院事情や治療実態を踏まえた制度となるよう検討を求めた。

⑤専門職種 of 処遇改善では「採用試験における受験者の減少が顕著。危機感を持って対応」、「獣医師に関し、他県との給与水準等を調査分析中」としたことから、他の採用困難職種に対する具体的な処遇面の改善を含め検討を求めた。

その他、継続課題である通勤手当、長時間労働是正策、ハラスメント対策に関して具体策を示さなかったことから、職場実態を訴え、その日の交渉を終了した。

人事委員会の回答は、月例給・一時金に関し国勧同様の厳しい状況が示唆され予断を許さない。引き下げ勧告阻止に向け全力を挙げる必要がある。更に継続課題の改善も具体策示さず消極的だ。地公共闘はヤマ場となる事務局長交渉で、切実な職場実態を訴え、人事委員会の積極姿勢を強く求める。主な交渉結果は裏面の通り。



改善勧告に向け実態を訴える地公共闘交渉団



回答する
藤村職員課長

1 月例給・一時金の改定

(地公共闘) 現在の作業状況、報告・勧告の時期、公民較差の状況と報告・勧告の方向性は。

(職員課長) 進捗は一昨年と同様。時期は検討段階であり具体的な時期は示せない。調査員の感触では、全体的に厳しい状況。特に一時金は、非常に厳しいと言わざるを得ない状況。

(地公共闘) 直接コロナに従事する保健所、業務支援職員の実態からも、単純に公民較差で判断するのではなく、人事委員会として職員に対し勤務意欲確保の視点から月例給・一時金の水準維持の検討を。

2 高齢層職員を中心とした職員の処遇改善

(地公共闘) 55歳昇給抑制や給与制度の総合的見直しによる高齢層職員の給与水準の引き下げなどにより、高齢層職員を中心に勤務意欲への悪影響が生じていると懸念。人事委員会としての考えは。

(職員課長) 非常に重要な課題として認識。任命権者も課題意識を持ち対応しているとの認識。地方公務員も定年が引上げられることから、国の法制度や本県の実態を踏まえ内容を見極めていく。

3 専門職種の処遇改善

(地公共闘) 専門職種の人材確保は喫緊の課題。初任給改善、初任給調整手当の拡充等の認識は。

(職員課長) 昨今、職員の採用試験における専門職種の受験者の減少が顕著であり、危機感を持って対応。まずは、任命権者と意見交換し志願者の掘り起こしに鋭意努めていきたい。一方で、職員の給与上の処遇もあり、特に、獣医師に関しては、他県における給与水準等を調査分析している。

(地公共闘) その他の採用困難職種に対する具体的な処遇面での改善検討を。

4 休暇制度の拡充

(地公共闘) 学校行事、子等の看護休暇課題の他、不妊治療休暇新設について、県への制度導入認識は。

(職員課長) 両立支援については、働き方を見直すうえで重要な課題。特に不妊治療に関しては、人事院の報告を踏まえ制度に係る対応について検討していきたい。

(地公共闘) 高校生のコロナワクチン接種の世話など子等の看護休暇の年齢撤廃と取得日数の拡大を。

5 長時間労働是正策

(地公共闘) 人員不足や業務量増大等による長時間労働是正に対し、任命権者により踏み込んだ対応を。

(職員課長) 長時間労働も重要な課題と認識。2020年度は2019年に比べ、超過勤務時間は若干減少。一方で、コロナ対策に取り組む現場は、超過勤務時間数が多い。業務見直し、業務の効率化に取り組んできたが、実効的な削減につながらない場合は、人員体制の支援を踏まえた対応を求めたい。

(地公共闘) 労働基準監督機関の立場からも、任命権者へ更に強い是正指導に努めてほしい。

6 ハラスメント対策

(地公共闘) 職員の心身の健康維持のためにも実効性のある対策が必要だが認識は。

(職員課長) 職員の勤務意欲の減退、心身への悪影響、貴重な人材を損失しかねない重要課題。人事委員会が設置する苦情相談窓口でもハラスメント相談は増えている。適正な対応ができるよう職員のスキルアップや研修等引き続き取り組み、任命権者と連携しながら事案解決につなげたい。

7 定年引上げ

(地公共闘) 定年の段階的な引上げが2023年4月から施行される。今後、役職定年制、定年前再任用短時間勤務、暫定再任用など、詳細な制度設計が課題となるが、給与水準や手当の在り方についても大きな課題と捉えるが認識は。

(職員課長) 県としての制度設計が作られる中で、任命権者でも課題として認識している。課題については、任命権者と情報共有を図り、対象となる方が不安になることが無いよう対応していく。