

	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.2595 2021年 9月9日	県人勧での改善勧告に向け、17日に人事委員会職員課長交渉！要求前進に向けて県職労に結集を。

2021県人勧闘争②

人事委員会 勧告闘争 重点課題はこれだ

9.17 職員課長交渉で勧告姿勢質す 人事委員長あて「大型はがき」署名に全職員の切実な声を!

岩手県地方公務員共闘会議（議長：金田一文 紀岩教組委員長）は、8月23日提出した2021県人勧要求書に対する検討状況を質すとともに、現場で奮闘する職員に報いる改善勧告実現に向けて、9月17日人事委員会職員課長交渉を皮切りに、交渉をスタートさせる。

交渉日程

9月17日(金)人事委員会職員課長交渉

9月27日(月)人事委員会事務局長交渉
(ヤマ場と設定)

10月4日(月)人事委員長交渉(最終局面)

現在職場で取り組んでいる大型ハガキ署名は、9月27日の事務局長交渉（一次集約分）、10月4日の人事委員長交渉で提出し、職員の切実な声を訴える。人事委員会はコロナ禍で奮闘する職員の勤務意欲の確保のため、改善勧告を行うべき。大型ハガキ署名に最大限取り組み、改善勧告を実現させよう。

①月例給・一時金 水準維持／全職員の勤務意欲確保を

人事院勧告（右表）では、月例給は官民較差がわずかであり据え置きとした。県給料表は2016年度の給与制度の総合的見直し導入時の水準調整により、国俸給表をわずかに上回っており、較差次第では引き下げが懸念。会計年度任用職員の報酬にも直接影響する。月例給の賃金水準維持は切実な要求だ。

人事院勧告（給与）	
月例給	・官民較差△19円（0.00%）改定なし ※民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の改定が困難
一時金	・4.45月⇒4.30月（△0.15月） （再任用職員△0.10月） ※期末手当の支給月数に反映

県の一時金は、年4.45月で国と同様。しかし、今期の国人勧で△0.15月となり、一時金水準維持

をめぐる厳しい闘いが想定される。加えて、期末手当から引き下げとなれば、特に会計年度任用職員は深刻な問題に。当局は会計年度任用職員制度への移行時に、期末手当を含めた年収ベースでの賃金水準の均衡を理由にフルタイム職員をパートタイムへの転換を強行した経緯がある。期末手当から引き下げとなれば、会計年度任用職員の大幅な処遇改悪となるため、何としても阻止しなければならない。

コロナ感染拡大への対応も重なり職場では疲弊が続き、限界の声も。現場で奮闘する職員に報いるべく、全職員の勤務意欲が維持できる賃金水準を確保すべき（裏面に続く）。

②専門職員の処遇改善 確保のため処遇改善早急に

獣医師・薬剤師、総合土木職はもとより、コロナ対応で保健師確保も喫緊の課題。専門職員の人員確保は喫緊の課題だが、民間や他県等の競合もあり、人材が確保できていない。初任給格付けをはじめとした処遇改善を実現し、確実に確保できるようにしなければならない。

③諸手当（通勤手当等） 自己負担の実態から改善要求を

継続課題である高速道路利用者の手当改善、パーク&ライド時の駐車場料金の手当新設を求める。人事異動により多額の負担を強いられている職員の実態を訴え、自己負担解消の観点から、県独自の改善勧告を求めていく。住居手当や単身赴任手当等の諸手当改善も継続した課題だ。

④休暇制度の拡充 不妊治療休暇創設と一層の制度改善を

国人勸では不妊治療に係る休暇（有給）を年5日（頻繁な通院を要する場合は5日加算）とし、2022年1月から実施とした。これを踏まえ、県への確実な制度導入と、通院実態等を踏まえた休暇日数の確保に取り組む。加えて、会計年度任用職員の産前・産後休暇の有給化、「学校行事参加のための特別休暇の創設」「子等の看護休暇の取得要件の緩和（子の年齢18歳に引き上げなど）」も求めていく。

⑤職場環境改善 長時間労働対策、ハラスメント対策強化を

長時間労働是正策として、超勤上限設定や客観的勤務時間の把握手法が導入されているが、サービス残業は後を絶たない。そもそも職場に必要な人員が確保できていないこと等も問題。昨年度、県人事委員会報告に「恒常的に長時間勤務が解消されない場合は、業務量や業務内容に応じて、適切な人員体制を確保するなど、より実効性ある取組を進める必要がある」と言及させた経緯も。改めて実行力ある対策を求める。ハラスメントに関し、依然としてパワハラは後を絶たない。より一層の対策を求めていく。

9.9 =コロナ対策長期化・感染拡大で保健所等の体制が限界= 緊急要求書提出 対策求める 人事課長 負担軽減は急務・スピード感持って対応

コロナ対策が長期化し、従事する職場環境は深刻な事態に。県職労は、各支部との連名で①健康保持と職員負担の緩和、②超勤予算確保、③他の緊急事態発生時の体制確保、④保健所等の人員体制拡充を柱に緊急要求書を加藤人事課長に提出。サポートする事務職加配をはじめ、支部の切実な要求も盛り込んだ。



要求する県職労役員（中央は大崎委員長）／対応する加藤人事課長

大崎中央委員長から「コロナ対策の長期化から不調を訴える保健師も。今のうちに体制確保をしなければ深刻な事態に。要求書を踏まえ早急な対応を」と要求。藤村書記次長（県央保健所）から、保健所は県民の命に係わる業務を担うため、業務縮減が事実上困難な実態等を訴え、体制強化を求めた。

加藤人事課長は「課題への基本姿勢は組合と同じ。負担軽減は急務であり、職員の健康保持が喫緊の課題。保健所職員体制や応援体制の確保、超勤予算措置をはじめスピード感を持って対応」と応じた。県職労は保健所等の課題を随時把握し、職場課題の改善に向けて取組を強化していく。