

	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.2559 2020年 10月13日	人事委員会はコロナ・災害対応など職場で踏んばっている職員の声をしっかり聞け！改善勧告の実現を！
		発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県管内 岩手県職員労働組合		

2020県人勧闘争②・朝…本日・ヤマ場交渉日… 10.13 人事委員会事務局長交渉 一時金引下げ阻止/期末手当調整はもつてのほか コロナ対策・大規模災害の中で奮闘しているのに…

県地方公務員共闘会議（議長：金田一文紀 岩教組委員長）は、県人事委員会勧告を巡り、一時金の水準維持に向けて、10月13日（本日）ヤマ場となる事務局長交渉を行う。

民間水準の反映とはいえ、新型コロナウイルス感染症防止対策や多発する大規模災害の中で奮闘している職員の努力を踏まえれば、少なくとも一時金の水準維持は必至といえる。地域経済の回復のためにも、職員に報いる勧告の実現に向け、支部・分会組合員の切実な思いを人事委員会へ伝えるため、人事委員長『要請打電』行動をお願いする。



10.13事務局長交渉時のポイント

10月8日に手交した要請書提出時の事務局長交渉の結果を踏まえ、2回目交渉を迎える。交渉ポイントは次のとおり。

①一時金 国4.45月と同水準へ・勤務意欲維持へ

当県の一時金は4.45月、国家公務員は4.50月とそもそも0.05月の格差が生じている。10月7日に出された人事院勧告では、0.05月引き下げるとし、今回の勧告で当県と支給月数が並ぶ。現在、県人事委員会では民間給与実態調査の集計・分析を行っているところであり、分析結果によっては当県も引下げともなりかねない事態も想定される。

新型コロナウイルス感染症対策をはじめ、公務・公共サービス維持に全力を挙げ取り組んでいる公務員の生計費維持と勤務意欲確保のため、公務員労働者の一時金の水準の維持・確保は必須だ。

②期末手当から引下げ 会計年度任用職員の処遇悪化

人事院勧告では、一時金の引き下げの調整を期末手当で行うとした。

今年4月から会計年度任用職員へと移行され、6月期と12月期には、それぞれ1.3月の一時金が支給されることとなった。

県人事委員会勧告が仮にも期末手当から引下げ調整を行うとされた場合、一般職員もさることながら会計年度任用職員の期末手当も調整の対象となりかねない。

仮に、引下げとなる場合、既に支給された6月期の一時金を含めて12月期で調整（減額）されることとなる。

【2020年12月期の期末手当はどうか？】

区分	期末手当（現行）	期間率（割合）	改定後に支給される期末手当
12月期	1.30月 ※0.05月の調整	100/100	1.30月が1.25月に減額 (▲0.05月)

※2020年度は6月期支給分も12月期でまとめて減額調整される。

【試算すると？】

例) 4月に新規に採用された会計年度任用職員（月額報酬額1級25号。週30時間の例）

ア 月額報酬額が、 $183,800円 \times 30 / 38.75 = (A) 142,296円$ であることから、

イ 12月期で減額される額 $(A) 142,296円 \times \blacktriangle 0.05月 = \underline{\blacktriangle 7,114円}$

《問題点》4月任用時に勤務条件通知書で1.3月の期末手当支給を明示している。

そして、12月期で満額支給の予定であった（6月期は在職期間の調整があったため）。

当初の勤務条件からの大幅な不利益変更であり、断じて許されない。

【2021年度以降の期末手当はどうか？】

例) 2020年度から継続雇用の会計年度任用職員（月額報酬額1級25号。週30時間の例）

ア 月額報酬額が、 $183,800円 \times 30 / 38.75 = (A) 142,296円$ であることから、

イ 6月期で減額される額 $(A) 142,296円 \times 0.025月 = \underline{\blacktriangle 3,557円}$

ウ 12月期で減額される額 $(A) 142,296円 \times 0.025月 = \underline{\blacktriangle 3,557円}$

エ 年間7,114円の減額！！

ただでさえ低賃金を強いられている中、深刻な事態に。期末手当水準の維持は不可欠。

②報告事項の追求 改善すべき事項は一時金以外にも

今回の人事院勧告では、長時間労働の是正やハラスメント防止対策、仕事と家庭の両立支援、定年延長などにも報告で触れられている。10月8日時点で事務局長は、一時金以外の報告事項は時間をかけて作業を進めるとの回答だが、月例給の県人勧も別途行われるとすれば、これらの課題、月例給、通勤手当、休暇制度などの継続課題も含めて別途交渉の機会を求め、前進改善を求めていく。