

|   |                                    |   |   |
|---|------------------------------------|---|---|
|  | <b>号外</b><br>昭和34年4月1日<br>第3種郵便物認可 | 定価1部2円                                  | 県人勧は一時金引き下げの結果に。賃金水準確保と労働条件改善に向けて知事あて大型ハガキ署名に取り組もう。 |
|   |                                    | 発行所<br>盛岡市内丸10番1号<br>岩手県庁内<br>岩手県職員労働組合 |   |

## 2021県人勧闘争⑧ 10.12県人事委員会報告・勧告

# 一時金 0.15月引き下げ勧告

期末手当引き下げ・国並み(4.30月)水準/月例給は据置

## 不妊治療休暇・獣医師処遇改善の「検討」が必要と報告

県人事委員会(熊谷 隆司 委員長)は10月12日、知事及び県議会議長に対し職員の給与等に対する勧告を行った。主な内容は次のとおり。

### 【月例給・一時金】

- ①月例給(報告) 公民較差6円(0.00%)により、給料表は据え置き。
- ②一時金(勧告) 期末手当0.15月の引き下げを勧告(年4.45月⇒4.30月)。今勧告の結果、支給月数は国と同水準(再任用職員は期末手当0.10月引き下げ勧告。年2.35月⇒2.25月)。2021年度は12月支給期に6月支給済分を含め引き下げるとした。

| 一般職員        | 6月期                    | 12月期                   |
|-------------|------------------------|------------------------|
| 2021年度 期末手当 | 1.300月(支給済み)           | <u>1.150月(▲0.15月)</u>  |
| 勤勉手当        | 0.925月(支給済み)           | 0.925月                 |
| 2022年度 期末手当 | <u>1.225月(▲0.075月)</u> | <u>1.225月(▲0.075月)</u> |
| 以降 勤勉手当     | 0.925月                 | 0.925月                 |

【諸手当・専門職処遇改善】通勤手当は、高速道路利用の通勤手当改善やパーク&ライド時の駐車場料金の手当対象を強く求めていたが、今勧告・報告には一切触れられず、極めて遺憾だ。一方、獣医師の処遇改善は、必要数が確保できず給与上の処遇の一層の改善について検討が必要と言及し、当局に対応を促した。

【休暇制度】不妊治療休暇は、国人勧や他県動向を踏まえ検討が必要と報告。通院実態や当県の医療機関の実情等を踏まえた日数・要件となるよう当局交渉で求めていく。

月例給は据置も、一時金は期末手当引き下げ勧告となり、職員の頑張りに十分応えない極めて遺憾の結果となった。一方、獣医師処遇改善・不妊治療休暇新設は、検討が必要と報告させたことから、確定闘争で具体化を求める必要がある。その他課題も山積したままだ。引き続き確定闘争において、賃金水準維持・休暇制度新設などの継続課題の改善に向けて、闘争態勢を強化し、全力で取り組む(勧告・報告の詳細は裏面)。

【勸告】 一時金：較差▲0.17月（民間4.28月、職員4.45月）に基づき0.15月引下げ（期末手当引き下げ）  
＜再任用職員：0.10月引下げ（2.35月⇒2.25月。期末手当引き下げ）＞ 一般職員は表面

| 再任用職員       | 6月期                   | 12月期                  |
|-------------|-----------------------|-----------------------|
| 2021年度 期末手当 | 0.725月（支給済み）          | <u>0.625月（▲0.10月）</u> |
| 勤勉手当        | 0.450月（支給済み）          | 0.450月                |
| 2022年度 期末手当 | <u>0.675月（▲0.05月）</u> | <u>0.675月（▲0.05月）</u> |
| 以降 勤勉手当     | 0.450月                | 0.450月                |

【報告】（主要事項のみ）

- ① 月例給：較差0.00%・6円（民間351,171円、職員351,165円）に基づき、給料表据え置き。
- ② 獣医師処遇改善：当県も採用者数が必要数を大きく下回る状況が引き続いていることから、さらに給与上の処遇の改善について検討が必要。
- ③ 両立支援の推進：仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境整備を推進。不妊治療休暇の新設について、本年の人事院報告の趣旨や他県の動向等を踏まえて検討する必要。  
（参考：人事院は年5日（対外受精等の頻回治療時は5日追加で10日）。2022年1月施行を報告）
- ④ 長時間労働の是正：新型コロナ対策業務に携わる部署で超勤が増加。一層の業務縮減等に取り組むとともに、業務量や業務内容に応じた適切な人員体制の確保に取り組む必要がある。
- ⑤ 心身の健康管理：長期療養者の精神疾患患者の割合が7割近い状況。過労死等防止に向けて取り組むとともに、職員個々の実情に応じた対策を展開していく必要。
- ⑥ ハラスメント対策：ハラスメント相談件数が人事委員会の相談の65%に。職員への意識啓発、相談窓口の周知と相談窓口職員のスキルアップに努める。
- ⑦ 段階的定年延長：諸課題を整理し、条例・規則等の準備を進める必要。中長期的な採用の在り方、役職定年後の職員の配置等を含む人事管理全体の在り方等も検討を進め、適切に対応していく必要。

## 主な確定闘争課題はこれ！ 知事あて大型ハガキ署名に結集を

主な確定闘争課題は、次のとおり。地公闘争は10月下旬からスタートする当局交渉に当たり、組合員の切実な訴えを背景に交渉を押し上げるべく、「知事あて大型ハガキ署名」に取り組む。特に、会計年度任用職員を含む職員の賃金水準の維持が最大の焦点。職場で働く全ての職員の取り組みを要請する。

### ◎一時金の水準維持・賃金総額の確保、職員の勤務意欲策が課題

一時金引き下げ勸告の情勢のなか、一時金はもとより賃金総額の確保が重要な課題。全職員の勤務意欲維持のためにも昇給運用を含めた賃金改善を求め。会計年度任用職員は期末手当のみの支給であり、引き下げとなれば深刻な事態に。会計年度任用職員の期末手当の水準維持を強く求めていく。継続課題の通勤手当をはじめとした諸手当、赴任旅費（移転料）の改善も求めていく。

### ◎「専門職種の処遇改善」「休暇制度の拡充」は当局交渉で前進を！

人事委員会の報告で言及のあった獣医師の処遇改善策を具体的に示させる必要がある。さらに、不妊治療休暇制度は、2022年1月の新設をめざし、通院実態等を踏まえた、日数・要件の確保を求める。

### ◎長時間労働是正策、ハラスメント対策に向けた具体的な改善策を！

県人事委員会の報告で適切な人員配置を含めた対策が言及されていることを踏まえ、長時間労働是正策、業務量や業務内容に応じた人員体制の確保等を求める。パワハラ対策の強化も重要な課題だ。