

	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.2569 2020年 11月10日	月例給は水準維持 方向も諸手当は継 続課題。先行報告 の一時金と併せて 水準維持に向け確 定闘争に結集を！
		発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県内 岩手県職員労働組合		

2020県人勸闘争⑩ 11.9地公共闘・人事委員長交渉

月例給 マイナス 較差も… 改定なし 方向か!?

報告・勧告11月12日 / 諸手当・休暇制度 継続検討 ＝大型ハガキ署名が前進回答の大きな力に＝

11月9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、月例給をはじめとした、据え置き報告となった一時金を除く諸課題の改善に向け、最終局面となる熊谷人事委員長と交渉を行った。冒頭、事務局長交渉以降に集約された大型ハガキ署名（1次集約と合わせて1,399枚・9,756筆）を手交、前進回答を求めた。



大型ハガキ（2次分）を人事委員長に手交

【主な交渉結果】

①報告・勧告日は11月12日を予定していること、②月例給は「国人勸（▲164円）より小さいマイナス較差の見込み。それを踏まえ適切な対応を知事等に要請」とし、マイナス較差であるも、改定しない（水準維持）方向を引き出した。



最終局面での改善求める地公共闘交渉団

③諸手当に関し、住居手当は「職員公舎の実情、民間支給実態、他県動向を踏まえ引き続き研究」、通勤手当は「高速道路、パーク&ライドは直ちに直視すべきものではないが、動向を注視し、必要に応じて対応を検討」としたことから、職員負担を訴え、早期改善を求めた。休暇制度等の課題も継続検討にとどまった。



回答する熊谷人事委員長

マイナス較差も月例給を水準維持の方向へ導いたのは、大型ハガキ署名に多くの組合員が結集し、切実な訴えを人事委員会に突きつけたところが大きい。しかし、他の課題は継続検討のまま。金田一議長から厳しい環境で奮闘する職員に報いる勧告を求め、人事委員会交渉を終了した。

交渉後には、報告集会を開催。交渉結果を共有し、確定闘争勝利に向け決意を固め合った（交渉結果・集会の様子は裏面）。

1 報告・勧告／月例給の動向 11月12日予定／マイナス較差も改定なしの方向か

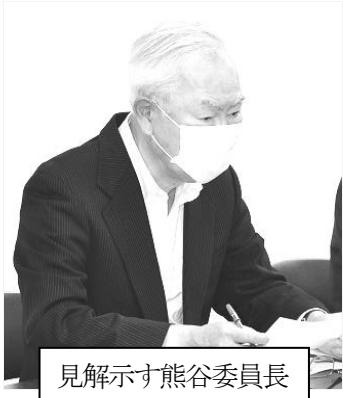
(地公共闘) 報告・勧告日と給与改定の動向は。
(委員長) 11月12日予定。月例給について、
公務・民間ともに平均351,000円余であり、
較差は極めてわずかであるが、公務(職員)
が高い。較差は、人事院の官民較差(▲164
円。人事院は据え置き報告)より小さい見込
みであり、それを踏まえて、議会・知事に適切な対応を要請。



改善回答求める地公共闘交渉団

2 住居手当見直し：今後も研究／通勤手当：直ちに見直すべきものでないが動向注視

(地公共闘) ①住居手当は県独自の引上げを要請している。少なくとも実質的な引き下げとなる国追従
の見直しはしないよう求める。②通勤手当に関し、高速道路利用・パーク&ライドの前向き検討を。
(委員長) 住居手当は人事委員会としても検討を詰めたが、今後も研究することとした。職員公舎の
実状、民間の手当支給の実態、他県の動向を見極めていく(継続課題に)。通勤手当は通勤実態を踏
まえ、直ちに見直すべきものではないが、動向を注視して必要に応じて対応を検討(継続課題に)。
(地公共闘) 高速道路等の課題も自己負担が多額で切実な問題。早急な改善に向け努力を。



見解示す熊谷委員長

3 高齢層職員の勤務意欲策 難しい課題だが関心を持つ

(地公共闘) 高齢層職員の勤務意欲確保が重要との課題意識を確認したが、
前進がない。具体的改善を。
(委員長) 職員給与は民間水準、社会的情勢等を反映して総合的に勘案
し、判断。任命権者でも制度内の原理原則の範囲で勤務意欲維持の取り組
みを進めている。難しい課題だが、私としても関心を持っている。
(地公共闘) 実感できる改善に向け、制度面含め人事委員会の積極対応を。

4 両立支援 課題意識はあるも、国・他県の動向を注視

(地公共闘) 両立支援のための休暇制度の拡充(例：不妊治療休暇等)を進めるべきだが見解は。
(委員長) 両立支援は課題意識があるも、休暇の拡充に関しては国・他県を注視し、引き続き検討。
(地公共闘) これまでの交渉でも不妊治療や子等の看護休暇の拡充の必要性を訴えてきた。早期改善を。

5 長時間労働是正 業務縮減等しても解消しない場合は適切な人員体制とする必要

(地公共闘) 任命権者に対して踏み込んだ対策を。
(委員長) 任命権者で業務の縮減等をしてもお、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、適切な人員を確保するなど、より実
効性ある取り組みを進める必要。
(地公共闘) 労働基準監督機関として、超勤上限、勤務
時間把握等の課題を把握し、任命権者への指導強化を。
他、専門職種の処遇改善、ハラスメント対策も交渉
し、厳しい職場実態を突き付け、更なる改善を求めた。



交渉報告集会で確定闘争勝利に向け意思統一