

	<p>号外</p> <p>昭和34年4月1日</p> <p>第3種郵便物認可</p>	<p>定価1部2円</p>	<p>No.2532</p> <p>2019年</p> <p>10月7日</p>	<p>県人勧を經ていよいよ賃金・労働条件改善の「確定闘争」がスタートします。一層の取り組みへの結集を!</p>
		<p>発行所</p> <p>盛岡市内丸10番1号</p> <p>岩手県庁内</p> <p>岩手県職員労働組合</p>		

## 2019県人勧闘争⑨ 10.7県人事委員会勧告

# プラス少なく全世代改善程遠く

月例給 較差446円/初任給・若年層にのみ改定(中高年齢層は据え置き)

一時金 較差△0.01月・据え置き(年4.45月)

## 「住居手当」改悪阻止を実現!

### 交通用具利用90キロ上限(上限額49,300円)・2020年1月施行勧告

県人事委員会(熊谷 隆司 委員長)は7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】**月例給 446円(0.13%)により、6年連続の引き上げ改定を勧告。月例給では、初任給を中心に「大卒1,500円、高卒2,000円の初任給引上げ。若年層を中心に改定」とし、中高年齢層は据え置きとなる。今年4月から給与制度の総合的見直しの現給保障が終了し、一層の中高年齢層職員への改善が必要であったものの、全世代の賃金改善とならず、勤務意欲の維持に課題も。一時金は較差▲0.01月となり、据え置き。一時金の支給月数は国との格差(0.05月)が生じる結果となった。月例給は今年4月に遡及して実施すること勧告した。

**【諸手当】**通勤手当については、交通用具利用の距離区分新設に関し、90kmに拡充し、支給上限額を49,300円に引き上げる勧告をした。実施時期は2020年1月1日。一方で、高速道路利用やパーク&ライドの手当改善が言及されず、継続課題となった。今闘争で最大焦点の住居手当については、国追隨の改悪勧告を阻止することができたが、これまで国に準拠した制度としてきており、引き続き住居手当の在り方を研究と報告に触れ、継続課題となった。改悪を阻止したものの、家賃負担の実態を踏まえた改善も見送りとなり、引き続き実態を踏まえた改善を求めていく必要がある。

**【休暇制度】**要求していた不妊治療と仕事の両立支援に関しては、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成をはかる等とし、国や他県の動向等を踏まえて、引き続き検討するとの姿勢にとどまった。

6年連続の月例給改定勧告となったものの、全世代への配分とならず不十分。一方、通勤手当は改善勧告、住居手当は改悪阻止を実現できた。県庁座り込み交渉支援行動などで組合員の切実な実態を突きつけた成果。しかし、課題は山積したまま。県職労は確定闘争において、給与改定・差額支給の年内実施、中高年齢層職員の勤務意欲策、通勤手当の早期改善などの継続課題の前進に向けて、全力で取り組む(勧告・報告の詳細は裏面)。

【勸告】① 月例給：較差0.13%・446円（民間354,432円、職員353,986円）に基づく給料表改定  
大卒初任給1,500円、高卒初任給2,000円引き上げ、30歳代前半を改定。4月遡及で改定。  
（中高年齢層職員・再任用職員は据え置きのまま）

② 一時金：較差▲0.01月（民間4.44月、職員4.45月）に基づき、据え置き（年4.45月）。  
⇒国4.50月との格差0.05月が発生する結果に。

	6月期	12月期
2019年度 期末手当	1.300月	1.300月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

③ 通勤手当：交通用具利用の距離区分の上限を90km（現行65km）に引き上げ、支給月数の限度を49,300円とする（現行35,000円）。施行時期は2020年1月1日。

【報告】（主要事項のみ）

- ① 住居手当：人事院勧告では住居手当見直しを言及。県の住居手当は国準拠であり、引き続き、住居手当の在り方について研究。
- ② 両立支援の推進：両立支援制度を利用しやすい職場環境整備、職員への制度周知が必要。不妊治療と仕事の両立も重要課題であり、国や民間の動向を注視しながら、職場環境の醸成をはかる。勤務時間制度や休暇制度は国や他県の動向を踏まえて引き続き検討。
- ③ 長時間労働の是正 適正な勤務時間管理の徹底、職員の働き方の意識改革の取り組みを推進。4月導入の超勤上限規定の運用状況、長時間労働の解消の取り組みを注視し、随時指導。  
⇒恒常的に長時間勤務が解消されない場合は、業務量等に応じた適切な人員体制の確保を。
- ④ ハラスメント対策 民間労働法制の改正では、事業主にパワハラ防止のための措置を講じるよう義務付け。民間労働法制を踏まえ、国のハラスメント対策に関する議論（人事院でパワハラ防止指針に向けた整備を検討中）を踏まえつつ、ハラスメント対策を一層進める。

# 確定闘争に向けた課題はここ！！

## ◎月例給の改定は確実な実施を、高齢層職員の勤務意欲策も課題

給与改定に関連し、例年、臨時国会に国人勧を反映した給与法改正が提案されるが、現時点で閣議決定されていない。総務省は「国に先行して給与改定しないよう」指導しており、国の動向次第では、年内改定・差額支給に暗雲も。県として年内の確実な改定と差額支給を求めていく。中高年齢層に対しては給与改定・一時金引き上げもなく、勧告上は改善事項がない。人事委員会交渉では、任命権者の人事管理上の措置との姿勢であり、高齢層職員の実感できる勤務意欲確保策の実現も課題だ。

## ◎「諸手当の改善」「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！

今勧告で示された交通用具利用・上限額改定の条例を12月議会に確実に提案させること、継続課題の高速道路等の通勤手当改善、住居手当改善も重要となる。専門職種の処遇改善は、当局に採用見通しを示させたいうえで、一層の改善を求める。子育て支援等の休暇制度も、積極姿勢を強く求めていく。

## ◎長時間労働是正策に向けた具体的な改善策を！

超勤上限規定、客観的勤務時間把握手法が導入されても職場は依然として長時間労働が是正されていないばかりか、超勤上限到達を理由として超勤命令を控える本末転倒の事例も。制度導入の課題を当局に検証させたいうえで、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。