

	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.2567 2020年 11月5日	「国、他県動向」を強調した回答めだつ。実態を見て前進回答を求めため、県職労の取り組みに結集を!
		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		

2020県人勸闘争⑧ 11.4地公共闘・人事委員会事務局長交渉

月例給 較差『昨年よりかなり小さい』

報告・勧告は11月半ば／諸手当等は「引き続き検討」 11.9最終局面・人事委員長交渉で前進回答へ

11月4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、先行報告となった一時金（4.45月水準維持）を除く月例給・諸手当等の県人事委員会報告・勧告に向け、ヤマ場となる今野人事委員会事務局長と交渉を行った。冒頭、人事委員長あて大型ハガキ（734枚・5,344筆）を手交し、前進回答を求めた。



今野事務局長（左）に大型ハガキ手交

【主な交渉結果】

- ①報告・勧告日は「11月半ばを予定している。」
- ②月例給は「公民較差は昨年（446円）よりかなり小さい」と、水準維持を確保できるかギリギリの状況をにじませた。



改善回答を求める地公共闘交渉団

- ③諸手当は「高速道路利用は昨年度と利用者数

に大きな変化はない」、「住居手当は国との均衡を踏まえる一方で、公舎実態の違い、民間支給手当の状況、他県動向を十分見極めて判断する必要」とし、改善姿勢が示されなかったことから、職員負担解消に向けた対応を求めた。



大型ハガキ受取り、交渉団に回答する今野事務局長

高齢層職員の処遇改善、休暇制度（両立支援策）、専門職種の処遇改善など改善回答に乏しく、早急な改善を求めた。

長時間労働是正に向け、適切な人員体制の確保を含めた対応に関し、報告に触れると回答。交渉団から実効力ある対策を求めた。

月例給の水準維持をはじめ諸課題の改善のため、最終局面 11月9日、人事委員長交渉に全力を挙げる（交渉結果は裏面）。



人事委員会に改善を求める地公共闘交渉団

報告勧告：11月半ば、月例給：格差小さい

(地公共闘) 報告・勧告日はいつか。月例給の見通しは。
(事務局長) 報告・勧告日は11月半ばを予定。月例給の
公民較差を分析・精査中だが、プラスになるか、マイナ
スになるかを含め、公民較差は昨年(446円)よりかな
り小さい感触となる見込み。

住居手当見直し：民間・他県の動向見極め判断、高速道路利用：引き続きの課題

(地公共闘) 昨年度、住居手当の見直しは県の報告において「引き続き研究」としていた。最高支給限
度額の引き上げとともに、実質改悪となる国追随の見直しは行わないよう求める。

(事務局長) 県の住居手当は国家公務員との均衡を踏まえる必要があるが、一方で、公務員宿舍の実態
が国家公務員と違うこと、民間の手当支給の状況や、他県の動向を十分見極めて判断する必要。今後、
そういったところを踏まえ、報告(必要があれば勧告)に向け詰めている。

(地公共闘) 住居手当はぜひ実態に即した改善を。通勤手当に関し、高速道路利用の改善や、パーク&
ライド時の駐車場料金の手当対象が必要と考えるが、見解は。

(事務局長) 引き続きの課題だが、高速道路利用は現時点での利用者数に大きな変化が見られない。そ
れを踏まえて対応していく必要がある(パーク&ライドには触れず)。

(地公共闘) 継続課題として具体的な改善となるよう要請する。

高齢層職員勤務意欲：県政全体の課題・引き続き関心持つ

(事務局長) 賃金制度の在り方については、地域の賃金水準や国・他
県との均衡を総合的に勘案して見直ししており、理解を。勤務意欲
の確保は県政全体の課題として必要性を認識。どういった方策があ
るか、人事委員会としても引き続き関心を持っていく。

(地公共闘) 高齢層職員の賃金改善も切実な要望。一層の対応を。



見解示す今野事務局長

不妊治療休暇：国他県の状況見て検討も導入例少ない実態

(地公共闘) 両立支援の充実のため、不妊治療休暇の創設や切迫流産の治療長期化に係る支援策等を。

(事務局長) 両立支援の課題は総体として人事委員会報告に触れる。人事院報告でも男性の育児参画、
不妊治療の内容に言及しており、県の段階でも国の課題意識は認識、国・他県の状況を見て検討。不
妊治療の休暇は導入例が少ない。国の報告を含め対応していく。

(地公共闘) 不妊治療の休暇創設は当事者からは切実な要望。さらに障がい児を養育する親への子等の
看護休暇の拡充など、一層の改善を。

長時間労働：超勤実績は微増、業務縮減等を進め解消しない時は適切な人員体制確保へ

(事務局長) 昨年度の超過勤務実績は一昨年よりも微増。長時間労働是正は組織全体として取り組むべ
き課題。業務削減や一層の効率化を進め、それでもなお解消しないときは適切な人員体制の確保など、
実効力を高める必要がある。人事委員会報告に盛り込みたいと考えている。

(地公共闘) 人事委員会として、任命権者に対してより踏み込んだ実効力ある対策を求めるべき。

※ 専門職種の処遇改善、ハラスメント対策も交渉し、職場実態を突き付け、更なる改善を求めた。