

	号外	定価 1部2円	10/17 人事委員会勧告・報告！確定闘争での改善に向け、支部・分会から取り組みに結集しよう。
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	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	No.2675 2023年 10月18日

# 2023県人勧闘争⑧ 10.17人事委員会勧告

## 月例給・一時金2年連続プラス改定を勧告

### 月例給 較差3,836円・若年層に重点・給料表全体を引上げ

### 会計年度任用職員の勤勉手当：制度詳細を検討

### 通勤手当：ガソリン価格動向に何ら言及なく遺憾

県人事委員会（渡辺正和委員長）は17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及び報告を行った。主な内容は次のとおり。

**【月例給・一時金】**月例給 3,836円(1.10%)・一時金 0.09月の公民較差により、月例給・一時金ともに2年連続の引き上げ改定を勧告。月例給は、初任給及び若年層に重点を置き、給料表全体の引上げとなったが、この間の物価上昇には追いついておらず、生活費維持のためには不十分な結果となった。一時金は、期末手当と勤勉手当に0.05月分ずつ均等配分され、支給月数は国同様4.50月となる。

**【会計年度任用職員の一時金】**来年度からの勤勉手当支給について、職員との均衡を考慮して支給月数や制度の詳細を検討する必要があると報告。一方で、今年度の期末手当引上げ改定の取り扱いについては言及されなかった。

**【夏季休暇】**使用可能期間の拡大について検討する必要があると報告。

ガソリン価格高騰を踏まえた通勤手当の改善や両立支援のための休暇制度拡充については言及されず、多くの課題が山積している。

人事委員会の勧告・報告が確実に実施されるためには、引き続き確定闘争の取り組みが重要。

県職労は地公共闘に結集し、要求実現に向け全力を挙げて取り組む。「知事あて大型ハガキ」への取り組みに全職員で結集しよう。

要 求 事 項

(1) 2023 人事委員会勧告及び報告の取り扱いについて、その実態にあたっては、労使間における十分な協議・合意に基づくこと。  
 ① 全ての職員の月例給・一時金の改善を行うこと。速やかに公民較差を解消するため、差額支給を年内に行うこと。  
 ② 中高年齢職員の勤務意欲の向上となる賃金改善を行うこと。  
 ③ 通勤手当について、勤務のための自己負担を解消するため、ガソリン価格や道路料の高騰を踏まえた改定を速やかに行うこと。併せて、新幹線や高速道路利用、交通機関利用に伴う駐車料金など自己負担の実態を踏まえ早急に改善すること。  
 ④ 住居手当について、当県の家賃負担の実態を踏まえ、最高支給上限額の引上げを行うこと。  
 ⑤ 会計年度任用職員の賃金水準を改善すること。特に一時金は、一般職員と同じ月数で期末手当での引上げとし、月例給は0.1月超えでの改定を行うこと。  
 ⑥ 2024 年度から会計年度任用職員に勤勉手当を支給できるよう、条例改正を行うこと。また、人事評価を成績率に反映しない運用とすること。  
 ⑦ 必要な人材確保の観点から、専門職種初任給の引上げ及び調整手当等の支給拡大・引上げを行うとともに、勤務意欲の向上を図るため諸手当の改善を行うこと。  
 ⑧ 長時間労働・多忙化を解消するため、適正な勤務時間管理を遵守するとともに、不払い残業を一律し、超勤給増をすること。  
 ⑨ 夏季休暇の取得可能期間を拡大すること。  
 ⑩ 仕事と家庭の両立支援の子の年齢制限の緩和と勤務間インターバルの確保から、組合との十分な協議を踏まえ、労務管理と労働安全の両方を確保すること。  
 ⑪ 余任職者が定年まで退任を許さず、適正な給与を確保すること。  
 ⑫ 技能職員の賃金水準を向上を許さず、適正な賃金を確保すること。  
 ⑬ 人事異動により住居手当が拡大している実態があること。  
 ⑭ 年次休暇の取得促進策を講ずること。  
 ⑮ 広大な県土を有し終年勤務の実態を踏まえ、良好な勤務環境を確保すること。

【職場の一言要求】

県組名 \_\_\_\_\_ 氏 \_\_\_\_\_

盛岡市内丸10番1号 県庁内  
岩手県知事 達増拓也様

020-85710

## 【勧告】（4月遡及実施）

- ①月例給：較差1.10%・3,836円（民間351,454円、職員347,618円）に基づく給料表改定初任給（大卒程度11,000円、高卒程度12,000円）及び若年層に重点を置き給料表全体を引上げ改定。（給与改定額は3,833円（行政職給料表適用者））
- ②一時金：較差0.09月（民間4.49月、職員4.40月）に基づき0.10月引上げ4.50月  
※暫定再任用職員：0.05月引上げ2.35月 期末手当と勤勉手当に均等配分

	6月期	12月期
2023年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.275月（現行1.225月）
勤勉手当	0.975月（支給済み）	1.025月（現行0.975月）
2024年度 期末手当	1.250月	1.250月
勤勉手当	1.000月	1.000月

## 【報告】（主要事項のみ）

- ① 在宅勤務等手当：国や他県の動向等を注視しながら、本県の在宅勤務の運用状況も踏まえ、手当の必要性等について検討する必要がある。
- ② 給与制度のアップデート：国の検討の進捗状況を注視しつつ、給与制度の見直しの必要性について検討する必要がある。
- ③ 会計年度任用職員の期末手当・勤勉手当：2024年4月からの勤勉手当支給について、職員との均衡を考慮して支給月数や制度の詳細等を検討する必要がある。
- ④ 長時間勤務の解消：これまでの取り組みの継続に加え、デジタル技術を活用した業務の効率化等に取り組んでいく必要がある。恒常的な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体制を確保するなど、より実効性のある取り組みを進める必要がある。  
また、休暇の取得促進として、夏季休暇の使用可能期間の拡大について実態を踏まえた検討を行う必要がある。
- ⑤ 両立支援の推進：男性職員の育児休業取得率の向上に取り組むほか、柔軟な働き方を選択できるようフレックスタイム制や勤務間インターバルの拡充等について必要性を含めた検討に取り組む必要がある。
- ⑥ 心身の健康管理：若年層が職場において仕事の悩みを気軽に相談できる環境づくりに取り組んでいく必要がある。
- ⑦ ハラスメント対策：管理職に対する意識付けや職員への意識啓発等、ハラスメント発生防止対策に継続して務めるとともに、相談窓口の強化・周知に一層努める必要があるほか、相談対応員のスキルアップ等に取り組む。

# 勧告から確定闘争に向けた課題はここ!!

## ◎月例給・一時金の確実な改定実施と、全職員の勤務意欲の確保を！

月例給・一時金ともにプラス勧告だが、昨今の県財政事情から凍結・値切りと言ったことが無いよう、確実な実施を求めていく。これまで賃金が抑制されてきた高齢層を中心に、勤務意欲確保のための方策を引き続き求めていかなければならない。