



号外

昭和34年4月1日

第3種郵便物認可

定価1部2円

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.2641

2022年

10月21日

本日、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。

2022県人勧闘争⑧ 10.21人事委員会勧告

一時金4年ぶりプラス改定を勧告！

月例給 較差1,015円・初任給・若年層に配分・中高齢者に及ばず

通勤手当：ガソリン価格の動向踏まえた手当額の検討 会計年度任用職員の期末手当：支給月数を検討

県人事委員会（渡辺正和委員長）は21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 1,015円(0.29%)・一時金 0.08月の公民較差により、月例給は3年ぶり、一時金は4年ぶりの引き上げ改定を勧告。月例給は、初任給及び若年層の給与月額引き上げにとどまり中高齢層への配分は触れられず、勤務意欲策に課題が残る結果となった。一時金は、勤勉手当での配分で、支給月数は国同様4.40月となる。

【通勤手当】県内のガソリン価格の動向等負担の実態を考慮し、手当額を検討する必要があると報告。

【会計年度任用職員の期末手当】勤勉手当が措置されていない会計年度任用職員の期末手当について、職員との均衡を考慮しつつ支給月数を検討する必要があると報告。

月例給及び一時金のプラス改定勧告や、通勤手当改定の必要性などの内容を引き出したものの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

- 2022年人事委員会勧告及び報告の取り扱いについて、その実施にあたっては、労使間における十分な協議・合意に基づくこと。
 - 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。
 - 中高齢層職員の勤務意欲の向上となる賃金改善を行うこと。
 - 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、ガソリン価格や諸経費の高騰を踏まえた改定を速やかに行うこと。併せて、高速道路利用、交通機関利用に伴う駐車場料金など自己負担の実態を踏まえ早急に改善すること。
 - 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。
 - 会計年度任用職員の賃金水準を改善すること。特に期末手当は、一般職員と同じ月数の引上げを行うこと。
 - 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。
 - 長時間労働・多忙化を解消するため、適正な勤務時間管理の遵守、不払い残業を一律し、短縮削減や各種休暇制度の取得促進、実労働時間短縮に向けた具体的対策を講じること。
 - 仕事と家庭の両立支援の観点から、出生サポート休暇の休暇日数の増、子等の看護休暇の子の年齢制限の撤廃など、両立支援のための休暇の拡充を行うこと。
 - 健康管理体制と労働安全衛生体制（職場毎・全体）の充実・強化を図ること。
 - ハラスメント対策として、弁護士等第三者による相談窓口を設置するなど相談しやすい環境を整備すること。
- 全在職者が定年まで昇格でき
- 技能職員の賃金水準を改善し関与を許さず、適正な労使関係
- 定年引上げを見据え、60歳以上改善すること。
- 人事異動により住居移転を伴が拡大している実態から、赴任対象とする。
- 年次休暇の取得促進及び特別
- 結婚休暇・キャリアアップ休
- 職員の勤務実態の給与への反
- 観点（いわゆる4原則2要件）十分な交渉・協議を行い、職
- また、4原則2要件が確保され
- 広大な県土を有し厳冬期を抱
- いる実態を踏まえ、良質な県民

組合本部で集約しますので、お問い合わせください。

020-85770

岩手県知事 達増拓也様

盛岡市内丸10番1号 県庁内

【職場の一言要求】

単組名

氏名

【勧告】（4月遡及実施）

- ①月例給：較差0.29%・1,015円（民間349,857円、職員348,842円）に基づく給料表改定初任給（大卒程度3,000円、高卒程度4,000円）及び若年層に配分する改定とする。
（給与改定額は1,010円（行政職給料表適用者））
- ②一時金：較差0.08月（民間4.38月、職員4.30月）に基づき0.10月引上げ4.40月
※再任用職員：0.05月引上げ2.30月 勤勉手当で配分

	6月期	12月期
2022年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.225月（改定なし）
勤勉手当	0.925月（支給済み）	1.025月（現行0.925月）
2023年度 期末手当	1.225月	1.225月
勤勉手当	0.975月	0.975月

【報告】（主要事項のみ）

- ① 通勤手当：交通用具使用は、昨今のガソリン価格の動向等負担の実態を考慮し、手当の額を検討する必要がある。
- ② 会計年度任用職員の期末手当：勤勉手当が措置されていない会計年度任用職員の期末手当について、職員との均衡を考慮しつつ支給月数を検討する必要がある。
- ③ 長時間勤務の解消：職員の働き方改革への意識醸成を図りながら、業務の効率化や省力化を引き続き進めるとともに、客観的な記録を基礎とした勤務時間管理を徹底し、それでもなお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取り組む必要がある。
- ④ 両立支援の推進：両立支援制度の職員への周知や、制度を利用しやすい職場環境の整備等に取り組む必要がある。
- ⑤ 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が必要である。
- ⑥ ハラスメント対策：相談窓口の強化・周知の必要がある。人事委員会として苦情相談に対する的確な問題解決や、職員の意識啓発に取り組む。
- ⑦ 定年引上げ：中長期的な観点からの採用の在り方や役職定年後の職員を含む高齢層職員の職務や配置等について検討し、高齢層職員が意欲を持って職務に従事できるよう適切な対応が必要である。

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。中高年齢層の改定がされず、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。

◎ 通勤手当の確実な改善を！

人事委員会は、任命権者に対しガソリン価格の動向を踏まえた通勤手当の検討を求めたことから、確定闘争では、負担解消のため確実な通勤手当改善の取り組みが重要となる。