

	<b>号外</b> 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	人事委員会勧告に向け最終局面！全職員が実感できる、改善勧告の実現を勝ち取ろう！！	
		発行所		No.2673
		盛岡市内丸10番1号		2023年
		岩手県庁内 岩手県職員労働組合		10月6日

## 2023県人勧闘争⑥-朝 県人勧に向け最終局面

# 10.10 人事委員長交渉

## 月例給・一時金 諸手当改善 全職員のプラス改定を ガンリン高騰の対策急務

岩手県地方公務員共闘会議（議長 佐藤工 岩教組委員長）は、10月10日県人勧へ向けた交渉の最終局面となる人事委員長交渉に臨む。

これまでの交渉では、月例給・一時金ともに公民較差はプラスの見込みとしつつも、給与改定の必要性は検討中とするなど引き上げ幅は不透明であり、予断を許さない状況。

地公共闘では、日々職場で頑張っている職員の働き方、生活を守る報告・勧告の実現に向け、切実な訴えを背景に人事委員長交渉に臨む。



### 《これまでの交渉での確認と委員長交渉の課題》

要求課題	現状・交渉経過	人事委員長へ求める内容
月例給・一時金の改善	<b>【国人勧】</b> 月例給：若年層に重点を置き全世代へ配分 一時金：4.40月→4.50月（+0.1月） 期末手当及び勤勉手当に0.05月ずつ均等に配分  <b>【人事委員会9/26回答】</b> 公民較差は月例給・一時金ともにプラスに見込み。改定の必要性について検討中。勧告日は10月中旬を予定。	○全職員の月例給引上げ改定を ○一時金は国並みのプラス勧告を  ・勧告済の他県・政令市は軒並みプラス改定。岩手も上がらなければ、モチベーションは上がらない。 ・物価上昇で、全世代、全職場で大変な思いをしている。 ・人材確保の観点から全体的な引上げと初任給改善は必要。

要求課題	現状・交渉経過	地公共闘の要求
通勤手当の改善	<p>【現状】 ガソリン価格や物価高騰により、通勤での自己負担額が増加している。</p> <p>【人事委員会9/26回答】 今後の<u>ガソリン価格の動向を注視していく必要あり</u>。他県状況などから、<u>高速道路、駐車場料金は直ちに見直しを行う状況にない</u>。新幹線通勤の手当額見直しは、<u>国の動向を注視し必要性を見極めていく</u>。</p>	<p>○自己負担を強いる手当では不十分。車通勤者の通勤手当の改善は急務。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ガソリン高騰は深刻。広い県土を有する本県は、他県と状況は異なる。本県の実情を踏まえた改善が必要。</li> <li>・人事都合で長距離通勤を強いられ、自己負担が増えている。</li> <li>・高速道路、駐車料金など車通勤者はさらなる自己負担。</li> </ul>
会計年度任用職員の賃金水準	<p>【現状】 一時金の引き上げが勤勉手当に配分されても、勤勉手当が支給されていないため引き上がらない。</p> <p>【人事委員会9/26回答】 期末手当で引き上げた昨年と同様の状況になると認識。<u>何らかの検討は必要ではないかと考えている</u>。</p>	<p>○一時金は期末手当での引き上げに向け、検討結果は？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職員同様、会計年度任用職員も今年度分の水準較差について確実に反映される制度であるべき。</li> <li>・賃金水準として考えた場合、常勤職員と同様に4月遡及で引き上げるべき。</li> </ul>
休暇制度の拡充	<p>【現状】 出生サポート休暇や子等の看護休暇の日数が不足。繁忙期と重なり夏季休暇が取得できない。</p> <p>【人事委員会9/26回答】 <u>国や他県の動向を注視。夏季休暇については何らかの検討が必要。</u></p>	<p>○安心して業務に精励できるよう休暇制度拡充を。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インフルエンザとコロナまん延で子等の看護休暇の日数不足は顕著。子どもが複数の場合は特に深刻。</li> <li>・休みたいときに休めるよう、職場環境の整備が必要。</li> </ul>
高齢層職員の勤務意欲確保策	<p>【現状】 55歳昇給抑制、定年引上げにより60歳超は7割の給与水準、暫定再任用職員の賃金格差は勤務意欲に悪影響。</p> <p>【人事委員会9/26回答】 60歳超職員と暫定再任用職員の格差は<u>制度の段階的移行で生じているものであり、解消は難しい</u>。</p> <p>65歳定年を視野に入れた給与カーブの在り方検討において、具体的にどう見直されるか<u>国の動きを注視</u>。</p>	<p>○60歳以降も昇給の確保を。暫定再任用職員の給与格差解消を。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務量は増えても給料は上がらないではモチベーションを保てない。</li> <li>・高齢層の勤務意欲減退は若年層へも影響するため具体的な対策が必要。</li> <li>・同じ仕事でも60歳超の常勤職員と暫定再任用職員等では賃金格差が生じる。同一労働・同一賃金の観点から均衡を図るべき。</li> </ul>