

	号外	定価 1部2円	給与改定・会計年度 勤勉手当は12 月提案。その他は 継続課題に。引き 続く取り組みに結 集を。
	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	

2023確定闘争⑦ 最終局面・11.9地公共闘総務部長交渉

月例・一時金改定
会計年度勤勉手当

12月議会提案へ

会計年度任用職員も4月遡及で給与改定

差額支給 年内実施 (若年層の支給額 14~17万円)

11月9日、岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工・岩教組委員長）は、2023確定闘争の最終局面となる千葉総務部長との交渉を行った。冒頭、知事あて要請署名（1次分含め961枚・7,017筆）を手交し、前進回答を求めた。



知事あて署名（2次分）を手交

【交渉結果】給与改定について、「条例案を12月定例会に提出したい」との回答を引き出した。差額支給については、「年内に支給できるよう作業を進めている」とした。



前進回答を求める地公共闘交渉団

会計年度任用職員についても、給与改定は「4月から遡及しての施行」とした。今年度の期末手当は0.05月引上げとした。

2024年度からの会計年度任用職員への勤勉手当の支給について、「条例案を12月定例会に提出したい」との回答を引き出した。一方で、交渉団から人事評価を反映しない運用を求めたことに対し、総務部長は「人事評価を給与に反映することが義務付けられている」とし、具体的には「今後改正される人事委員会規則の内容も踏まえ、各任命権者において検討する」とした。

高年齢職員の勤務意欲確保策について、「勤勉手当での高年齢配慮等、工夫した対応を各任命権者にも要請する」とした。各任命権者交渉で詳細を詰めていくこととなる。

その他、再任用職員と定年引上げ後職員との賃金格差、諸手当改善（通勤手当）、長時間労働の是正については、継続検討とした。

佐藤議長が「給与引き上げを含む12月定例会提案事項は了。会計年度任用職員の勤勉手当の評価反映は各任命権者で継続検討をお願いします。これで条例事項の交渉は終結するが、引き続き県全体を考えた施策を講じてほしい」と発言。今後は会計年度任用職員の勤勉手当評価運用等を含め、各任命権者交渉で詳細を詰めていくこととなる。

佐藤議長が「給与引き上げを含む12月定例会提案事項は了。会計年度任用職員の勤勉手当の評価反映は各任命権者で継続検討をお願いします。これで条例事項の交渉は終結するが、引き続き県全体を考えた施策を講じてほしい」と発言。今後は会計年度任用職員の勤勉手当評価運用等を含め、各任命権者交渉で詳細を詰めていくこととなる。

1 会計年度任用職員の給与改定（2023年度）



回答する千葉総務部長

（地公共闘） 前回の人事課長回答で一時金（期末手当）は「東北各県の状況を踏まえ常勤職員の期末手当の引上げ幅（0.05月）と同じとする」旨の回答。常勤職員と同一水準の引き上げとした昨年度の取扱いと矛盾するが再考結果は。

（総務部長）（会計年度任用職員の現行期末手当が常勤職員より0.1月高いため）年収ベースで比較すると、会計年度任用職員の期末手当0.05月のみの引き上げとした場合でも引上率は+6.3%となり、経験年数が同じ常勤職員の+6.2%と比較しても均衡が図られる。

2 会計年度任用職員の勤勉手当（2024年度～）

（地公共闘） 今後、常勤職員の一時金が引き上げられる場合は、会計年度任用職員も同じ月数で引き上げられるということによいか。

（総務部長） そのとおり。

3 高齢層職員の勤務意欲確保策

（地公共闘） 条例権者として、しっかり取り組む姿勢を示せ。

（総務部長） 知事部局では、これまでも勤勉手当を活用し高齢層職員への改善につなげる取り組みをしてきた。他の任命権者にも工夫した取り組み対応を要請する。

4 再任用職員と定年引上げ後職員との賃金格差

（地公共闘） 特に学校、医療、現業職場では、一般職員と再任用職員の職務や働き方に違いはない。職場の分断、県民サービス低下につながる。改善が必要。

（総務部長） 再任用職員が定年前の職員と全く同じ役割を担うのであれば、少なくとも職位は合わせる必要がある。各任命権者と認識を共有しなければならない。

5 諸手当改善（通勤手当）

（地公共闘） この間のガソリン価格高騰と物価上昇により、通勤費用の自己負担が増している。来年4月にはガソリン補助金が終了するとの新聞報道があり、ガソリンの値上がりが予想される。こうした変動を随時反映させるために継続した協議を行うべき。

（総務部長） 引き続き、ガソリン価格の動向や、他県の検討状況等を注視し、皆様の御意見も伺いながら、手当額改定の必要性について検討していく。

6 長時間労働の是正

（地公共闘） 業務の一層の効率化のみでは、職場に負担を強いるのみで、長時間労働の解決はできない。要員確保こそ改善策だ。

（総務部長） 超勤縮減は極めて重要。課題意識を強く持っている。マンパワーの確保も引き続き行い、超勤縮減に向けた一体的な取組を進めていく。