

岩手県職労

月2回刊=1635号
2023年10月30日 発行
発行日 毎月15日30日
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
印刷所
盛岡市上田二丁目17-4
有限会社 ジョー印刷企画
一部 40円
組合員購読料は組合費を含む

県人勸受け 23 確定闘争本番へ

10.25 地公共闘 / 10.26 県職労 要求書提出・交渉

10月17日、月例給・一時金のプラス改定を柱とする県人事委員会報告を受け、23確定闘争がスタート。10月25日岩手県地方公務員共闘会議は、確定闘争要求書を内城人事課長に提出。基本姿勢を質すため交渉を行った。県人勸を最大限尊重とするも、国・他県動向を踏まえ検討との回答に終始。翌26日県職労人事課長交渉では切実な職場実態を背景に改善を求めた。11月9日・10日最終局面の総務部長交渉に向け、取り組みを強化していく。

10/25地公共闘人事課長交渉
交渉は、県人勸(主な内容)は右図のとおり)の取り扱いを中心に行った。

①給与改定
県人勸を最大限尊重としながらも、国・他県動向を踏まえ検討にとどまった。交渉団から確実な改定と年内差額支給を求めた。

②会計年度任用職員の賃金改善
賃金改定の4月遡及は総務省通知を踏まえ検討とし、一時金支給月数は他県の動向を踏まえ検討との姿勢にとどまった。

③通勤手当等の諸手当改善
交通用具利用に関し、ガソリン価格に関して昨年度の改定期の平均額と同額程度であること等に触れ、かつ交通機関利用や高速道路利用も国並み以上であると、改定を行う段階でないとした。

④休暇制度
制度拡充や県人勸の報告で言及のあった夏季休暇の取得促進: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。

2023 県人事委員会報告・報告の概要

【勧告】(4月遡及実施)

①月例給:較差1.10%・3,836円に基づく給料表改定

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
351,454円	347,618円	3,836円	1.10%

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 期末手当と勤続手当に均等配分

	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)
勤続手当	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
勤続手当	1.000月	1.000月

【報告】(主要事項のみ)

- ① 会計年度任用職員の期末手当・勤続手当:2024年4月からの勤続手当支給について、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。
- ② 長時間勤務の解消: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。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。
- ③ 両立支援の推進: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。



▲給与改定等について回答を求める地公共闘交渉団(手前)



▲手当や組織拡大等について6人の中央委員から発言があった

10月21日、県職労は、岩手県高校教育会館において第122回中央委員会を開き、2023確定闘争方針等を柱とする当面の闘争方針を確立した。

県職労第122回中央委員会 23確定闘争方針を確立

冒頭、小田嶋智昭中央執行委員長は「中央委員会は、要求を勝ち取るために進むべき方向を確認し、トライに結びつける場である」などとあいさつした。来賓の伊藤裕一自治労岩手県本部執行委員長は「秋の賃金確定のたたかいが、地方ではさらに民間に波及される。成果を勝ち取ろう」などと

催し、2023確定闘争方針等を柱とする当面の闘争方針を確立した。その後、本部から23確定闘争をはじめとする当面の闘争方針を提起し、6人の中央委員から発言を受けた。

あいさつした。県職労組織内の野中靖志盛岡市議会議員は、「市議会の中で他の議員から、県庁の組合は強いと言われた。取組に感謝する」などあいさつした。

①民間企業の例を参考に諸手当の増額を求めるべき。

②組織拡大には、既加入組合員へのケアも必要。

③人事異動内示は、3月1日以内に加え、2月中旬の内々示も要求すべき。

④会計年度任用職員の人員削減させない取組を。昨年の賃上げの成果を若年層に広げたい。

⑤財政課の資料作成期限がきつい。パワハラだと主張すべき。

⑥新採用加入の誘いは、職場の先輩から話してほしい。

⑦安全衛生の観点から、庁舎老朽化に留意を。

⑧特別闘争資金の使途のフイードバックを。

⑨単身赴任手当支給の考え方の改善を。

⑩再任用職員が2年目以降で辞めている。理由を本気で考え、危機感を共有すべき。

⑪「楽しい学校」づくりのための授業の準備の時間の確保である。

⑫誇りをもって働ける職場づくりは、労働組合の大切な役割である。今後の要求・交渉の視点としていきたい。

⑫再任用職員の処遇改善
当局が定年引上げ後の職員が再任用職員に比して年100万円以上改善されることに言及したことから、勤務意欲確保のための再任用職員の賃金改善を求めた。

⑬超勤課題
事前命令・事後確認の徹底を行うとし、超勤予算は各部署をヒアリング中であり適宜所要額を調整とした。交渉団から不払い長時間労働の賃金改善を求めた。

⑭勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

⑮勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

⑯勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

⑰勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

⑱勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

⑲勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

⑳勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉑勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉒勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉓勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉔勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉕勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉖勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉗勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉘勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉙勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉚勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉛勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉜勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉝勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉞勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

㉟勤務間インターバル・フレックス拡充の試行提案
当局は県人事委員会の報告を踏まえ、勤務間インターバルとフレックススタイルの拡充に向けた試行を提案。しかし、現行フレックス導入時に、取得により少数体制となった際の職場体制が不十分として限定導入した理由と検証が全くされていない。インターバルもフレックスの全体化や現

第五世代

昨今、教員の長時間労働の問題が広く知られるようになっており、その実態はしばしば「定額働かせ放題」という言葉で揶揄(やゆ)される。教員には、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(給特法)の規定により、賃金の100分の4の教職調整額が支給される代わりに、超過勤務手当と休日給が支給されない。このため、教員は時間外勤務に対し正当な対価を受け取れないうえ、健康を害する長時間労働に歯止めがかからない。元々、教員は自主的に働くため厳格な時間管理にはなじまないという考え方で設けられた制度だが、実態に合わなくなっている。▼日本教職員組合(日教組)は、こうした問題に対し、7月に「持続可能な学校のための7つの提言」を公表した。この提言の中には、給特法の廃止・抜本的見直しもあるが、1番目の提言は「わかる授業」「楽しい学校」づくりのための授業の準備の時間の確保である。▼誇りをもって働ける職場づくりは、労働組合の大切な役割である。今後の要求・交渉の視点としていきたい。

