

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	No.2681 2023年 11月8日	最終局面！給与改定の12月議会提案、処遇改善に全力を挙げるべく、県職労に結集を！
		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⑥-朝 最終局面 11.9地公共闘・総務部長交渉

**総務部長
最終交渉**

着実な賃上げ実施を

会計年度一時金 4月遡及改定・一時金常勤同月数の確保
諸手当改善 物価高騰に応える実質額の改善

県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工・岩教組委員長）は、明日9日、確定闘争最終局面となる千葉総務部長との交渉を行い、給与改定の12月議会での提案・早期改定の確実な実施、会計年度任用職員の一時金改善、高齢層職員の処遇改善、諸手当改善、長時間労働是正等を求め、総務部長交渉で具体的な前進回答を引き出していく。12月定例会前の部長交渉が賃金改定・労働条件改善の回答を引出す最終場面だ。主な交渉ポイントは下表のとおり。

◀ 地公共闘：これまでの交渉での確認と交渉の課題 ▶

要求課題	これまでの交渉経過	交渉の課題
給与改定・差額支給	県人勧尊重の姿勢。12月議会提案を事務的に準備。差額は年内支給の方向。	12月議会での提案・成立を。差額は確実に年内支給を。
会計年度任用職員の給与改定	国との均衡、他県状況踏まえ検討。期末手当は引上げ方向で検討。	常勤職員の勤勉手当引上げ相当分0.05月も引上げを。
会計年度任用職員の一時金（2024年度～）	勤勉手当を来年度から支給の方向で事務的に検討。	期末手当の水準維持を。評価格差はなじまない。
高齢層職員の勤務意欲確保策	知事部局で更なる対応ができないか検討。	条例権者としてもしっかりと取組姿勢を示すべき。
再任用職員と定年引上げ後職員との賃金格差	段階的な制度移行の際に、違いは必ず生じる。それぞれの職務・働き方を踏まえ対応を検討。	当事者は納得できない。学校、医療、現業等、働き方に違いはなく、格差改善必要。
諸手当改善（通勤手当）	ガソリン価格は前回改定から均衡。意見を伺いながら手当改定の必要性を検討。	職員の負担増加の改善を。ガソリン補助金終了後の価格反映のため継続協議を。
長時間労働の是正	職員数は総合的に決定。各任命権者が適時適切に検討。	長時間労働是正は人事委員会も言及。人員体制確保を。

人員確保、職場課題… 部長は職員の苦勞に配慮ろ！

11.10 総務部長交渉 県職労独自課題を追及

県職労は、本確定闘争の独自課題前進に向け、確定期の最終局面となる総務部長交渉を11月10日に行う。

主な課題は次のとおり。職場で組合員から上がった職場実態や不満の声等をもとに、労働条件・職場環境の改善を求めていく。

《 県職労独自課題 》

●これまでの交渉での確認と交渉の課題



要求課題	これまでの交渉経過	交渉の課題
会計年度任用職員の一時金 (2024年度～)	期末手当と勤勉手当それぞれについて、常勤職員と均衡を図ることが必要。勤勉手当の運用面は、条例制定後に人事委員会規則の内容を見て検討。	常勤職員の勤勉手当は評価原資を控除されて支給。会計年度任用職員の勤勉手当導入において人事評価による格差運用はなじまない。
高齢層職員の勤務意欲確保策	主幹任用の拡大・勤勉手当の特別加算枠の配分等、運用上の工夫を継続実施。 更なる対応ができないか検討。	当事者が納得できる「更なる対応」の検討結果の提示を。
暫定再任用職員の格付け	東北各県では、現在の再任用と同一の格付けとする方向。 定年引上げ対象職員が再任用となるのは2025（令和7）年度から。 引き続き検討。	昨年の総務部長回答（常勤職員として在籍していた際の級を引き継ぎ任用）を反故にせず、同一級に格付ける約束を守れ。
人員の確保	これまでも弾力的に人員を配置。 2024（令和6）年度を含め、定年退職者が生じない年には、一時的な職員増を見込む。組織全体のパフォーマンス向上の観点から配置を検討。	業務支援の場合、派遣元の人員が不足し、職場体制が確保できない。人員増を前提とした改善策こそ示すべき。
超過勤務手当の予算確保	各部局からヒアリングで現状と今後の見込みを聴取した。給与費全体の執行状況等も勘案のうえ、年度内所要額の最終精査中。	未払いが生じないよう適切な予算配分を。 予算枯渇時の即時配分対応を。