

	号外	定価 1部2円	10月2日は県人 勧闘争ヤマ場の事 務局長交渉。職場 実態を突き付け、 改善勧告実現に向 け全力を！	
	昭和34年4月1日	発行所 盛岡市内丸10番1号		No.2701
	第3種郵便物認可	岩手県庁内 岩手県職員労働組合		2024年 9月25日

2024県人勧闘争② 9.24地公共闘・人事委職員課総括課長交渉 通勤手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、扶養手当… **人事委員会 具体的改善示さず** **月例給・一時金 プラス改定を示唆** **両立支援 民間対象の法改正踏まえ検討**



改善勧告に向け実態を訴える地公共闘交渉団

9月24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、2024 県人事委員会勧告に向けた第1回目となる交渉を品川人事委員会事務局職員課総括課長と行った。冒頭、佐藤議長は「全ての公務員採用試験の倍率が下がっている。今対策を講じなければ取り返しがつかない。公務を守ることに県民の理解は得られる。大胆な勧告・報告を」とあいさつした。交渉結果の概要は次のとおり。

①県人勧の作業状況について、「まだ具体的には示せない。今年は検討事項が多いが、例年通りにできるように作業を進めている」。②月例給・一時金は、「調査員の感触として、月例給・一時金ともにプラス較差になるのではないかと回答し、プラス改定を示唆。交渉団から「東北他県と初任給格付に差が出ており、他県に人が流れるのは明らか」とし、賃金水準改善を強く求めた。

③諸手当改善に関し、通勤手当は「本県でも新幹線通勤が多いため、民間、他県の状況を踏まえ検討」「高速道路料金、パーク＆ライド利用の駐車料、ガソリン価格を踏まえた手当改善については、職員の利用実態、他県の導入状況、ガソリン価格動向等を注視」とし、具体的措置は示されなかった。



回答する
品川職員課総括課長

人事委員会の回答は、月例給・一時金のプラスを示唆するものの、その水準は不透明。諸手当改善は検討、注視、研究など、消極的な姿勢だ。地公共闘はヤマ場となる事務局長交渉で、切実な職場実態を訴え、人事委員会の積極姿勢を強く求める。 裏面へ続く

③ 諸手当改善（続き）

（地公共闘）住居手当は長年改定されていない。価格高騰を踏まえた改善を。

（人事委）職員公舎の実情、民間の支給実態、他県の動向等を見極め対応すべき。継続して研究していく必要がある。現行の国の制度にも留意する必要がある。

（地公共闘）単身赴任手当は国で一定の改善が図られる。本県独自の国を上回る措置でもカバーできない事例がある。改善を。

（人事委）人材確保の観点等から、2010年から国に先行して、採用時から手当支給が可能。手当認定は、単身赴任に至った事情を考慮し、必要に応じ個別判断している。

（地公共闘）寒冷地手当は、冬季の生活に費用を要する本県の生活実態から、増額及び支給地域拡大が必要。全県を支給対象とすべき。

（人事委）国の取扱いに準じ、新たな気象データを分析し、他県の情報も収集している。

（地公共闘）扶養手当について、国では段階的な配偶者の手当廃止と子の手当増額が示された。配偶者の手当は広大な県土を有する本県の特殊事情を踏まえ、存続を。子の手当は、子に係る経費や少子化の実情を踏まえ、増額すべき。

（人事委）民間で配偶者手当の見直しが進み、公務員でも受給者の減少傾向が進んでいる。本県民間事業所の状況や職員の実態を踏まえ、検討を進めている。

④ 長時間労働是正

（地公共闘）人員不足や業務量の増大で、職場の多忙化は今なお解消しない。解消に向け、業務量に応じた人員確保が重要。より踏み込んだ対応を各任命権者に求めるべき。

（人事委）2023年度の超過勤務は前年度より減少。業務削減・合理化を図り、なお多忙化が解消されない場合は適切な人員体制確保を求める。人事委員会は労働基準監督機関として、事業場調査で指導・助言を行っている。

⑤ 両立支援のための休暇等

（地公共闘）学校行事等への参加に係る特別休暇の新設、子等の看護休暇の日数、対象親族、取得要件の拡大等、仕事と家庭の両立支援に関する休暇制度の拡充が必要。

（人事委）民間を対象とした法改正（改正育児・介護休業法等）があったことから、国の取扱いを踏まえ、検討が必要と認識している。

⑥ 60歳超の常勤職員、再任用職員の処遇均衡

（地公共闘）60歳以下の常勤職員との業務の量及び質の差が事実上ないにもかかわらず、賃金水準が大幅に低下するため、モチベーションを維持できない。処遇の均衡が必要。

（人事委）国では、全世代に配慮した給与改定とともに、高齢層職員の能力経験活用のため、再任用職員への手当拡充等が行われた。高齢層職員の勤務意欲確保は重要と認識している。給与制度のアップデートの趣旨を踏まえて検討を行っている。

⑦ 労働安全衛生対策・ハラスメント対策

（地公共闘）メンタル不調の未然防止対策、実効性あるパワハラ防止対策が必要。

（人事委）任命権者からの聴き取りや事業場調査で助言・指導を行う。カスタマーハラスメント（カスハラ）についても適切な対応が必要と認識。