

岩手県職労

号外

昭和34年4月1日
第3種郵便物認可

定価1部2円
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
△

定期大会 学習資料

(当面の運動課題等)

【県職労の重点課題】

(作成日：2023年5月16日)

賃金課題 生活維持可能な「賃上げ」実現 職場課題 適正な人員配置と超勤予算の確保 ＝運動維持へ「特別闘争資金」へのご協力を＝

県職労は6月10日(土)、第130回定期大会を開催し、2023年度運動方針を議論する。昨年度の運動の到達点を振り返り、「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」を方針として掲げ、全職員の組合加入から組織強化・拡大を基軸とし「譲れない要求」を積み上げ、一人ひとりが積極的に結集する組織づくりをめざす。

政府は、今後「給与制度の見直し」(社会と公務の変化に応じた給与制度の整備)を目論んでおり、賃金抑制に歯止めをかける取り組みが重要となる(詳細は4頁目に掲載)。自治労総体で運動を維持・前進させていくためにも、6月に徴収を再開する特別闘争資金へのご理解とご協力をお願いする(6月期：2,500円、12月期：3,000円。年5,500円。2023年度新規加入組合員・再任用職員・会計年度任用職員は徴収免除)

1 賃金・諸手当

〔賃上げ〕全世代が実感できる賃金水準確保を

昨年以降、急激な物価高騰が生活を直撃しており、コロナ感染症の影響も相まって厳しい情勢が続いている。2023春闘では、物価高騰を踏まえた大幅な賃上げを掲げ、民間事業者では春闘交渉が続けられており、民間大手企業を中心にバブル期(1990年頃)以来の大幅な賃上げ回答を勝ち取っている。

県人事委員会は民間給与実態調査に5月から着手。2023賃金改定に向け作業がスタートした。生活給確保や人材確保の観点から、賃金改善を強く求めていかなければならない。特に、高齢層職員はここ20年以上実感できる賃上げが実現できていない。さらに、低賃金となっている会計年度任用職員の賃金改善も急務であり、全世代が実感できる大幅な賃上げ実現が重要な課題だ。

4月20日発表の連合岩手の中間報告(右表)では、急激な物価上昇の影響や人材確保難の影響から、概ね全職種で引上げとなった。特にも初任給では較差が発生している。春闘情勢が人勧の民間給与実態調査にどう影響するか注視していく必要がある。

	賃上げ額(定昇含む)	賃上げ率
県全体	10,086円 (対前年+3,534円)	3.82% (+1.49)
うち地場中小 (組合員300人未満)	7,934円 (対前年+5,160円)	3.11% (+1.95)

〔手当等〕通勤・住居・赴任経費等の 〔改 善〕手当改善/自己負担の解消を

【通勤手当・住居手当等】

昨年度はガソリン価格高騰を踏まえて交通用具利用の通勤手当の改善を実現できたものの、自家用車以外の通勤手当区分の新設（事実上の削減）により、不満が残る結果に。さらに、高速道路利用（高速料金の1/2（ETC通勤割引時）のみ支給）、交通機関と併用する駐車料金（パーク&ライド）の自己負担も解消されていない。4月27日の人事課長着任交渉でも「人事委員会との意見交換を続ける」との姿勢にとどまっており、改善姿勢がみられない。広い県土を有する当県の実情を踏まえ、引き続き自己負担解消を求めていく。継続課題である住居手当・単身赴任手当等の支給額等の改善を求める。

【赴任旅費】

引っ越し業者の人員不足も相まって自己負担が多額に。赴任旅費（移転料）の改善が必要といえる。遠距離での人事異動には特に配慮すべきであり、早期内示や住環境の確保と併せ、当局が責任をもって人事異動に伴う職員の負担解消に努めるよう強く求めていく。

＝個別の課題も改善を要求しています！＝

- 専門職種の処遇改善**：2022年4月から獣医師の初任給調整手当の改善が実現したが、十分とさええず、依然として新採用者枠を充足できていない。専門職確保のためにも**初任給格付け改善、手当改善（初任給調整手当等）の実現**を求めていく。
- 定年引上げ後の働き方・暫定再任用職員の処遇改善**：段階的な定年引上げがスタートした。定年引上げ後の具体的な業務内容は今後示されるが、**経験を生かした配置となるよう求めていく**。さらに、暫定再任用職員の賃金水準は現職6割水準のまま。定年引上げ後の賃金水準（7割）との格差解消も課題。人事課長着任交渉では、「**再任用職員の格付けについて職務内容を踏まえ検討**」との回答を引き出したが、**具体化は今後の交渉課題**に。
- 会計年度任用職員の処遇改善**：昨年度人事課は「国・他県均衡」を理由に会計年度任用職員の賃上げ分の4月遡及を行わなかった。国では先般、非常勤職員を対象に「4月遡及原則」に改めたが県の取り扱いは条例で定める必要があり、会計年度任用職員の生活水準を確保するためにも、秋の確定闘争において**確実に4月遡及を実現させるとともに、現行の期末手当水準を維持しつつ、勤勉手当水準の確保に全力を挙げる**。

2 職場課題（主に人員・超勤課題）

〔人員確保〕適切な定数か？職場点検で人員要求を

通常業務に加え、コロナ対策業務や鳥インフル等の災害対応、自然災害からの復旧・復興業務、「いわて県民計画(2019～2028)」対応等、行政課題は山積しているにも関わらず、依然として人員不足は顕著。精神疾患等は減らず、人員確保は喫緊の課題だ。

人事課長着任交渉では「欠員が9人程度に減った」と回答するも、定数自体を大幅に抑制し続けた結果の見せかけたに過ぎず、人員不足は一向に解消されていない。さらに、予算減を理由に会計年度任用職員削減が続いており、結果として、職員負担は増している。

県行政が地域や県民生活を支える役割をしっかりと果たしていくためにも、職場体制の改善、人員確保を強く求めていく。

= 人員要求の根拠は「分会基礎調査」 =

各分会の職場実態を把握し、具体的な人員要求を進めるため『分会基礎調査』に取り組んでいる（6月中旬まで）。

組合員が集まり、それぞれの働き方、執務環境の状況など今の職場状況を確認することが、職場の改善に向けて一人ひとりが意識できるきっかけとなり、具体的に必要な改善につながっていく。根拠ある「人員要求」とするためにも『分会基礎調査』をしっかりと取り組もう。



分会単位で職場意見交換を行おう

【職場要求の流れ】（希望する分会には本部もサポートします）

①分会内での話し合い、職場課題を整理（分会基礎調査を活用）

②職場課題について意見交換を重ね、要求事項をまとめる

③所属長に対して必要人員を申し入れ

超勤課題
働き方改革課題

「勤務時間」の精確な記録で超勤実態示そう
「働き方改革」弊害は現場から声を上げよう

【超勤命令の適正化・超勤予算配分】

当局は「働き方改革」と称して、業務方針にも超過勤務縮減率を示して超勤縮減を進めようとしているが、行政需要の増大で業務は増加し、超過勤務が蔓延しているのが実態である。

超勤上限や予算を理由に超勤命令を抑制したり、超勤結果を調整させるなど「隠れ超勤」の温床とさせないことが大切だ。

そのためには、精確に勤務時間を申告し記録することで、職場改善（恒常的な超勤実態の場合には人員増や業務縮減を求める等）の根拠とすることが重要。当局に実効ある対策を求めていく。

この間の交渉で当局は、超勤予算配分に関し「各部局からのヒアリングに基づき必要などころに予算を適切に配分する」と、人事管理費の適正配分に言及した。予算配分を巡り人事課、各主管室課から各所属に配分する超勤予算の在り方自体の改善も求める。

併せて、現場からも改善の声をあげていくことが重要である。超勤予算不足による不払いが生じないように、交渉の場と現場サイド双方から必要な超勤予算確保と適正な配分を強く求めていく。



実績記録はしっかりと

【働き方改革の弊害に対して】

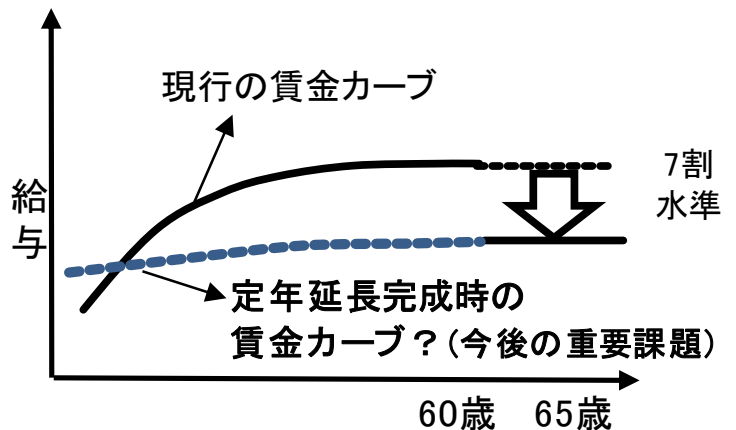
当局は、各職場での働き方改革としてノートパソコンの導入とともに、昨年10月から「電子決裁・文書管理システム」を本格稼働させた。しかしこの結果、会計事務を中心に以前より事務が煩雑化している実態も多数報告されている。電子決裁・文書管理システム自体は、行政機関の電子化の流れからやむを得ない側面があるが、私たち労働者の負担が増し続けることは本末転倒である。さらに、ノートパソコンを休暇中などに持ち出して在宅で勤務を行うケースも散見され、労働時間管理があいまいになるなどの問題が隠れてしまう実態も。これらの問題点は随時当局に追及し、対策を求める必要がある。各分会からも問題をお寄せいただきたい。

3 給与制度の見直し

生涯賃金削減を許さない

2年に1歳ずつ段階的に定年が引き上げられる定年延長制度が4月からスタートした(2030年度には定年年齢が65歳に)。

2021年の国の定年延長法成立時には、賃金カーブの在り方について、法律附則において「60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事院において速やかに昇任・昇格基準、昇給基準、俸給表の検討をし、定年引上げ完成前(2031年度)までに所要の措置を講ずること」と規定され、法律上、賃金カーブの見直しを行うよう示された(イメージは右図点線のとおり)。



定年延長では、60歳時点の到達賃金の7割水準となったが、60歳前後から給与カーブが寝かされるとなれば、定年延長制度を悪用した事実上の「賃金改悪(引き下げ)」に他ならない。55歳昇給停止をはじめ、中高年齢層職員の賃金抑制が続けられており、定年延長を理由に更なる中高年齢層への賃金水準の抑制が進められれば生活給は維持できず、勤務意欲の失墜に直結するばかりか有為な人材確保への影響も避けられず、容認できない内容だ。

2022年度人事院報告では、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に言及。給与面で次の項目を中心に給与制度の見直しに向けて一体的に取り組むこと、更に、2023人事院勧告で骨格案、2024年度に必要な措置を行う旨を報告で触れ、措置は定年引上げ完成のタイミングを見据え完成させる構えだ。

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事例】

- ・若年層をはじめとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

人事院は有識者からなる議論を加速させており、その中には配偶者等への扶養手当の廃止などの意見も挙げられるなど、私たちの賃金への抑制の懸念が大きい。

また人事院は「人材確保の観点から給与水準の見直しが必要」と言及しており若年層の賃金は上げつつも、生涯賃金ベースでは抑制となる給与制度改悪を目論んでいることは明らかだ。定年前に61歳以降の賃金水準に引き下げておくとなれば、高齢層職員は3割もの賃金カットと同様の扱いとなり、懲戒処分以上の仕打ちを受けることになる。大幅な賃金改悪を警戒し、2024年度から取り組みを本格化させていくことが必要だ。

当面、2023人事院勧告に向けた中央交渉の状況を注視しながら連帯を図っていく。並行して、制度の問題点を学習し、自治労に結集して更なる生涯賃金削減に強く反対する運動を展開していこう。