

	号外	定価 1部2円 発行所	確定闘争 学習資料 (秋季闘争の重点課題)
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	盛岡市内丸10番1 号 岩手県庁内 岩手県職員労働組 △	

(作成日：2023年10月18日)

賃金課題 全世代引上げ/一時金4.50月実現を 職場課題 職場実態踏まえた人員・超勤改善を ＝2023確定闘争での課題改善と結集を＝

10月17日、岩手県人事委員会は、月例給1.10%（平均3,833円）の引き上げと一時金支給月数を0.10月分引き上げる勧告とともに、公務運営に関する報告を行った。

県人勧を巡っては、岩手県地方公務共闘会議（議長：佐藤工岩教組委員長）の取組に結集し、人事委員長あて大型ハガキ署名や要請打電行動に取組んだ。この結果、月例給・一時金は国並みの較差があるとし、引上げ勧告が実現できたが、物価高騰に賃金が追いついておらず、不満が残る。さらに、ガソリン価格高騰等も相まって自己負担が増加している諸手当の改善に関しては、報告・勧告では一切言及されない遺憾の結果となった。

賃金確定交渉が本格化する。月例給・一時金の改定、諸手当改善、厳しい職場実態の改善も重要な課題。組合員の一人ひとりが確定闘争に結集し、改善に向けて全力を挙げよう。

1 賃金課題（2023 県人事委員会勧告関係）

月例給 全世代への確実な引上げ/高齢層の勤務意欲策の改善を

2023 県人勧での公民較差は以下のとおりであり、給料表全体の引上げ勧告となった。

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%

全世代への引上げ勧告であるが、較差配分はこれまでと同様に若年層に重点を置いたこともあり、年齢が上がるに従い引き上げ幅は縮小されていることから、高齢層職員を中心に、物価高騰の影響が長期化する中、生活苦が解消される引上げとは程遠い。

《主な改定勧告状況（年代別：初任給以外は各年齢の標準的到達号給で例示）》（単位：円）

大卒			高卒		
年齢層	改定後額	引上げ幅	年齢層	改定後額	引上げ幅
初任給 (1級25号)	197,800	11,000	初任給 (1級5号)	167,900	12,000
30歳 (例：2級25号)	245,900	5,900	30歳 (例：2級21号)	240,300	6,100
40歳 (例：4級37号)	338,400	2,000	40歳 (例：4級33号)	330,500	2,100
50歳 (例：5級73号)	392,000	1,100	50歳 (例：5級69号)	390,100	1,100
【高齢層職員の例】					
5級最高号給 (97号)	398,500	1,000	(暫定)再任用 (3級)	258,500	1,000

加えて、今年度の給与実態調査によれば、5級最高号給（97号）在級者は121人に上り、高齢層職員の勤務意欲改善に向けた昇格機会の確保等の改善も重要な課題だ。これまで当局は「主幹任用の拡大」・「勤勉手当の運用上の工夫」を行うとしているが、全職員が対象となっているわけではない。引き続き対策を求めていくとともに、賃金抑制が続く中途採用者の賃金運用改善も課題だ。

若年層対策に関しては、今回の引上げ勧告の実現に加え、そもそも低い賃金水準となっている初任給の格付け改善、昇給・昇格運用の改善を求めていかなければならない。

一時金 確実なプラス勧告(4.40月⇒4.50月)を

【勧告内容】

- ・ 一般職：0.10月分引上げ（年4.40月→4.50月）
 <期末手当・勤勉手当にそれぞれ0.05月配分>
 - ・ 暫定再任用：0.05月分引上げ（年2.30月→2.35月）
 <期末手当・勤勉手当にそれぞれ0.025月配分>
- ※ 再任用短時間勤務職員を含む

民間の年間支給実績（4.49月）との較差（0.09月）を踏まえ、0.10月のプラスを勧告、これを期末手当と勤勉手当に均等に配分し、国並みの支給月数を維持できた。

給与改定が実施されれば、差額支給が行われることになる。**右表**は勧告どおり改定が行われた場合の影響額（年額）試算だ。

県人勤の影響試算額（年額）			（単位：円）	
号給 （年齢は目安）	月例給 増額分	一時金 増額分	合計	【参考】 差額支給見 込額
1級33号（24～25歳）	114,000	62,770	176,770	148,270
2級25号（30～31歳）	70,800	50,550	121,350	103,650
3級31号（35～37歳）	43,200	46,641	89,841	79,041
4級57号（44～46歳）	14,400	46,123	60,523	56,923
5級97号（55～56歳）	12,000	48,675	60,675	57,675

<試算上の留意点>

- ・ 各級の号は2023県人事委員会報告において当該級内で最も在籍者が多い号を選択した。
- ・ 一時金の算定は県人勤に伴う支給月数の増を反映したのみであり、勤勉手当成績率は考慮していない。3級は5%、4級・5級は10%の級別加算を追加。
- ・ 差額支給見込額は、4～12月分の給与増額相当分及び一時金増額分で算定。

県職員平均（40.7歳）では約10万円の増額（超勤手当や特殊勤務手当等への跳ね返し分を含む）と人事委員会は試算しており、

早期改定が求められる。まず、公民較差の早期解消と年内の差額支給の実現を強く求めていかなければならない。

2 会計年度任用職員の賃金課題

賃金改善 4月遡及での改定実現を 一時金 期末手当増額・常勤職員との均衡を

①月例賃金（報酬）改善

常勤職員に準じ、会計年度任用職員の賃金改善を求めるが、これまでの引上げ時には翌年1月実施にとどまり、4月遡及して引上げとなる常勤職員との格差が生じていた。

今年度から国の非常勤職員の改定は4月遡及となっていることから、会計年度任用職員も4月遡及とするよう求めていく（4～12月分の9ヵ月間の賃金改善が実現する）。

②一時金支給月数改善（今期）

一時金は、常勤職員と同様に、12月期に加え、6月期も遡及して引上げとなるよう求めていく。期末手当（0.05月）に加え、常勤職員との均衡を踏まえて勤勉手当相当分（0.05月）も支給対象となるよう求めていく（年2.55月→2.65月）。

【影響額試算例（年額）】（全て要求通りの場合：報酬基準1級25号。週30時間勤務のケース）

ア 月例賃金（報酬）：引上額（月額）8,516円×12月＝102,192円（差額支給は9か月分）

イ 一時金（期末手当＋0.05月）：29,373円（支給月数増相当分と月例賃金増加分を考慮）

ウ 一時金（勤勉手当相当分＋0.05月）：7,656円（支給月数増相当：追加分）

合計（ア～ウ）：139,221円（うち差額支給見込額：113,673円）

③2024年度の一時金支給に向けて

今年5月に地方公務員法が改正され、条例を整備することで会計年度任用職員に新たに勤勉手当の支給が可能となった。県人事委員会は報告の部で「職員との均衡を考慮して手当の支給月数や制度の詳細を検討する必要」と言及した。これを踏まえつつ、制度見直し時には、勤勉手当相当分（常勤職員：年2.0月分）を期末手当に配分するよう求めている（勤務評価により格差が生じうる勤勉手当よりも期末手当増額を優先して要求します）。

なお、勤勉手当を支給対象とする場合には、人事評価を反映しない制度を求めている。

3 諸手当等・休暇制度課題

諸手当等改善 自己負担実態・物価高騰を踏まえ改定すべき！ 引っ越し費用を踏まえた赴任旅費改善を！

今回の県人事委員会では、組合が要求していた通勤手当、住居手当等の諸手当改善について一切言及されなかったが、人事委員会附属資料を読み解くと、下表のとおりの実態となっており、自己負担を強いられている職員数は相当数に上ることは明らかだ。

項目		対象数
通勤手当	交通機関利用者	手当支給上限額（月額75,000円）以上 130人
	交通用具利用者	60km以上の遠距離通勤者 395人
		高速道路利用者 （ETC通勤割引の1/2のみが支給対象） 188人
住居手当	家賃55,000円（住居手当支給上限額の算定基準額27,000円の算定時の家賃額相当分）以上の割合	（割合） 57.6%

交通機関と交通用具の併用時（パーク＆ライド）の駐車場料金は自己負担が続く。

県職労が今夏に実施した通勤手当、住居手当等に係るアンケートでは、燃料費高騰や自家用車の維持費、駐車場料金など、負担軽減を求める声が挙げられた。

（別紙「**通勤、住居、赴任旅費自己負担に関するアンケート 集計結果**」を参照）

このことから、広い県土を有する当県の実情や自己負担を強いられている実態を踏まえ、引き続き継続して諸手当改善を強く求めている。そして、アンケートでも切実な声が寄せられている引っ越し費用等の自己負担を強いられている赴任旅費の改善、早期の人事異動内示を求めている。

休暇制度拡充 介護への休暇拡充・休暇取得できる環境を

組合員から育児・介護等の休暇制度拡充の要望や運用改善を求める声が挙げられており、拡充に向けて要求を進める（例：出生サポート休暇日数の増、子等の看護休暇の対象拡大）。

さらに、県人事委員会の報告では、夏季休暇に関し、7～9月の期間内の取得が困難な職員が生じているとし、「使用可能期間の拡大を検討する必要」と言及した（人事院では6～10月への拡大と2024年1月実施を言及）。夏季休暇の使用可能期間の拡大を求めつつ、年次休暇（年5日以上取得）・特別休暇が十分に取得できる職場環境を求めている。

4 人員・職場環境改善に向けた確定闘争課題

人員確保と超勤適正管理・支給を！

確定闘争では「人員不足解消」をはじめとした「職場環境の改善」も重要だ。

当局は、4月の着任交渉で4月時点の欠員は9人まで解消された。しかし、そもそも各職場の定数が不足しており、業務量に応じた職員配置とは言い難く、人員不足解消は喫緊の課題。分会基礎調査（右表）では、要求人員は162人と欠員数を大幅に超えて人員が不足している実態が明らかになっている。

県人事委員会は、報告の部で「超過勤務の上限を超えて超過勤務を命じられた職員の割合は、上限規制の制度導入以来増加しており、改善に至っていない」と言及し、そのうえで一層の業務の効率化・省力化に取り組みつつ、「こうした取り組みによってもなお、

恒常的な長時間勤務が解消されない場合には、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」としていることから、職場実態を突きつけ、要求を強める必要がある。さらに、総合土木、保健師、普及指導員をはじめ各分野における専門職の確保や、育休代替職員の確保を含め交渉で求めていく。

加えて、超勤時間の適正管理、超勤不払いの解消、超勤手当予算の確保も求めていく。

2023分会基礎調査中間集計(2023.7.4時点)

	県庁	盛岡広域	県南広域	沿岸広域	県北広域	合計	
一般職	事務企画	3	0	1	0	0	4
	事務用地	0	0	3	1	1	5
	事務税務	0	0	5	0	0	5
	事務その他	8	2	10	3	5	28
	専門土木	0	2	10	2	3	17
	専門保福	0	0	9	0	1	10
	専門普及	0	3	5	4	0	12
	専門企画	0	0	0	0	2	2
	研究員	0	3	1	3	1	8
	現業	0	1	2	0	0	3
会計年度	専門他	0	10	23	2	3	38
	旧・非常勤	0	0	0	1	0	1
	旧・臨時	0	1	12	4	4	21
	フルタイム	0	1	6	0	1	8
合計	11	23	87	20	21	162	

実効ある「勤務間インターバル」制度を！ フレックス制の更なる拡充は“問題山積”

県人事委員会の報告において、「柔軟な働き方を選択できる環境の整備を推進するため、人事院が本年の勧告・報告で言及したフレックスタイム制の拡充や勤務間インターバルの導入について、国・他県の動向を踏まえ、制度の拡充の必要性を含めた検討に取り組む必要がある」と言及された。

①勤務間インターバルは、労働者保護の観点から、勤務時間と勤務時間の間に最低で

も11時間の休息を確保することが国際基準とされており、人事院は2024年4月の施行をめざすとされている（上図の上例）。

課題は超過勤務の結果、休息時間11時間を確保するため、翌日の勤務開始時間を後ろにずらす場合の勤務時間の取り扱い（上図の下例）をはじめ、運用面の取り扱いだ。

休息時間の確保・適正な勤務時間管理はもとより、職員に負担を強いる運用とならないよう求めていく必要がある。

②フレックスタイム制は、2022年1月から育児・介護等に限定して導入されたところだが、導入後の職場課題等はいまだ検証されていないばかりか、適正な勤務時間管理や少人数での職場運営の課題も山積。安易な拡大をさせない方針で当局と交渉していく。

