

	号外	定価 1部2円	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！	
	昭和34年4月1日	発行所 盛岡市内丸10番1号		No.2711
	第3種郵便物認可	岩手県庁内		2024年
		岩手県職員労働組合		11月5日

2024確定闘争5-朝 最終局面 11.6地公共闘・総務部長交渉

**総務部長
最終交渉**

公民較差は国会情勢で変わらない!!

賃上げ・年内差額支給実施を

**初任給格付 東北他県より低い水準の引き上げを
休暇拡充 子等の看護休暇の改善を**

県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工・岩教組委員長）は、明日6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、初任給格付改善、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上げ・労働条件改善の回答を引き出す最終局面だ。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。給与改定は、国家公務員給与も考慮事項のため、国の法改正動向も踏まえ総合的に検討。早急に結論を出したい。会計年度任用職員も同様。	公民較差は国の法改正で変わらない。12月議会での提案・成立を。差額は確実に年内支給を。
初任給格付の改善	人材獲得競争が激化しているため、他県との均衡も踏まえつつ検討を進め、結論を出したい。	人材確保及び若年層職員の生活安定のため、万難を排して実施すべき。
高齢層職員の勤務意欲確保策	2025年度から再任用職員に特勤手当、特勤手当に準ずる手当、寒冷地手当を支給。	再任用職員への生活関連手当支給は、確実に実施すべき。
諸手当改善	通勤手当、寒冷地手当、扶養手当ともに県人勧どおり対応。寒冷地手当は、気象データで宮古市新里・川井は継続、田老は除外。	配偶者扶養手当廃止は、広域異動する職員の生活給切り下げに直結。本県職員の実態を踏まえた対応をすべき。
休暇の拡充	子等の看護休暇を子3人以上の場合に加算することを検討。	子等の看護休暇の改善は、確実に実施すべき。

総務部長は職員の苦勞に込えろ！

11.8 人員確保、超勤予算、再任用職員処遇、職場課題… 総務部長交渉 県職労独自課題を追及

県職労は、本確定闘争における独自課題前進に向けて、11月8日に最終局面となる総務部長交渉を行う。

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
暫定再任用職員の格付け	級の格付けは個々の職員の担う役割に応じて決定。処遇改善の趣旨で決定するものではない。業務量や業務内容（超過勤務、出張、災害対応等）への配慮を求める声は、しっかりと受け止めたい。職務内容・責任の変更が生じれば、級の格付けの変更も想定されるが、一時的な業務量や業務内容の増減で随時変更する取扱いとはしていない。	一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。事実上、主任主査や主査と同等の業務量をこなし、長時間残業もしている60歳超常勤職員や再任用職員は相当数いる。当事者が納得できる取扱いを早急に示せ。
人員の確保	フレックスタイム制度など働き方改革に取り組み、給与面でも初任給基準の見直しについて検討を進めたい。	部局主導の業務支援が頻繁にあるため、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。
長時間労働の是正	これまでも弾力的な人員確保を図ってきた。変革・効率化を図りながら体制構築していく。	今の職場実態は、人員再配置で解決できない。業務量に見合った人員増は避けて通れない課題。
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。全体の執行状況等も勘案のうえ、年度内所要額の確保に向け、最終精査中。	不払い残業を生じないように、適切な予算配分を。超過勤務予算が枯渇した時は、即時配分対応を。
フレックスタイム制度拡充提案	12月議会ではなく、2月議会での条例提案をめざし、県職労と協議。	確定闘争後に別途交渉。 ⇒総務部長交渉で取り上げない。