



2019人事委員会勧告（10/7）

交通用具利用90キロ上限（上限額49,300円）・2020年1月施行勧告 「住居手当」改悪阻止を実現！ プラス少なく全世代改善程遠く

10月7日、岩手県人事委員会は知事及び県議会議長に対し職員の給与等に対する勧告を行いました。

6年連続の月例給改定勧告となったものの、全世代への配分とならず不十分な勧告内容です。一方、通勤手当は改善勧告、住居手当は改悪阻止を実現できました。

【勧告のポイント】

- ①月例給：較差0.13%・446円（民間354,432円、職員353,986円）に基づく給料表改定
大卒初任給（+1,500円）、高卒初任給（+2,000円）、30歳代前半を改定。（4月週及）
- ②一時金：較差▲0.01月（民間4.44月、職員4.45月）に基づき、据え置き（年4.45月）。
※再任用職員：（2.35月）
⇒国4.50月との格差0.05月
- ③通勤手当：交通用具利用の距離区分の上限を90km（現行65km）に引き上げ、支給月数の限度を49,300円とする（現行35,000円）。施行時期は2020年1月1日。

【報告】（主要事項のみ）

- ① 住居手当：人事院勧告では住居手当見直しを言及。県の住居手当は国準拠であり、引き続き、住居手当の在り方について研究。
- ② 両立支援の推進：両立支援制度を利用しやすい職場環境整備、職員への制度周知が必要。不妊治療と仕事の両立も重要課題であり、国や民間の動向を注視しながら、職場環境の醸成をはかる。勤務時間制度や休暇制度は国や他県の動向を踏まえて引き続き検討。
- ③ 長時間労働の是正：適正な勤務時間管理の徹底、職員の働き方の意識改革のとりくみを推進。4月導入の超勤上限規定の運用状況、長時間労働解消のとりくみを注視、随時指導。
⇒恒常的に長時間勤務が解消されない場合は、業務量等に応じた適切な人人体制の確保を。
- ④ ハラスメント対策：民間労働法制の改正では、事業主にパワハラ防止のための措置を講じるよう義務付け。民間労働法制を踏まえ、国のハラスメント対策に関する議論（人事院でパワハラ防止指針に向けた整備を検討中）を踏まえつつ、ハラスメント対策を一層すすめる。

高教組は地公共闘とともに、給与改定・差額支給の年内実施、中高年齢層職員の勤務意欲策、通勤手当の早期改善など継続課題の前進に向けてとりくみます。

確定闘争に向けた課題は **ここ!!**

◎月例給の改定は確実な実施を、高齢層職員の勤務意欲策も課題

給与改定に関連し、例年、臨時国会に国人勧を反映した給与法改正が提案されるが、現時点で閣議決定されていない。総務省は「国に先行して給与改定しないよう」指導しており、国の動向次第では、年内改定・差額支給に暗雲も。年内の確実な改定と差額支給を求めていく。中高齢層に対しては給与改定・一時金引上げもなく、勧告上は改善事項がない。県人事委員会交渉では、任命権者の人事管理上の措置との姿勢であり、高齢層職員の実感できる勤務意欲確保策の実現も課題。

◎「諸手当の改善」「休暇制度の拡充」は当局交渉で前進を！

今勧告で示された交通用具利用・上限額改定の条例を12月議会に確実に提案させること、継続課題の高速道路等の通勤手当改善、住居手当改善も重要となる。専門職種の処遇改善は、当局に採用見通しを示させたうえで、一層の改善を求める。子育て支援等の休暇制度も、積極姿勢を強く求めていく。

◎長時間労働是正策に向けた具体的な改善策を！

超勤上限規定、客観的勤務時間把握手法が導入されても職場は依然として長時間労働が是正されていないばかりか、超勤上限到達を理由として超勤命令を控える本末転倒の事例も。長時間労働是正策、業務量や業務内容に応じた人員体制の確保等を求める。

○ 確定闘争のスケジュール ○

10月21日（月） 人事課長交渉

10月31日（木） 人事課長交渉

11月 8 日（金） 総務部長交渉

地公共闘は、「知事あて大型ハガキ」のとりくみ、10月31日の人事課長交渉の際には「総決起集会・交渉支援県庁座り込み行動」を予定しています。詳細が決定しましたらお知らせします。