



みんなで仲間を増やして  
安心して仕事ができる  
労働条件を獲得しよう！

# 県人事委勧告 4年連続月例給・一時金の引上げも 「給与の総合的見直し」の激変緩和終了で3割の職員が減額 再任用職員の一時的金へ差別支給拡大を勧告

## 県人事委員会勧告の概要

### 1 民間との較差に基づく給与改定

(月例給)

(給料表)

民間:393,661円、行政職(一):392,712円

民間との較差:949円(0.24%)

[内訳:給料表554円、はね返し分39円地域手当356円]

※行(1)初任給を1,000円引上げ、若年層も同程度。

その他は400円引上げ

(地域手当)

9.7%→9.8%へ0.1%引上げ。2018年4月から10%へ

(一時金)

民間:4.40月、公務:4.30月、民間との較差:0.1月

勤め手当の0.1月引き上げ4.4月へ

### 2 東日本大震災以外の災害に対処するための特殊勤務手当

原子力災害時の緊急事態応急対策実施区域で被災者支援活動等を実施した場合、国の改定内容を踏まえ1日4万円以内で支給。

### ※ 一般職員

		6月期	12月期
29年度 (2017)	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤め手当	0.850月(支給済み)	0.950月(現行0.85月)
30年度 (2018)	期末手当	1.225月(改定なし)	1.375月(改定なし)
	勤め手当	0.900月	0.900月

### ※ 再任用職員

		6月期	12月期
29年度 (2017)	期末手当	0.650月(支給済み)	0.800月(改定なし)
	勤め手当	0.400月(支給済み)	0.450月(現行0.4月)
30年度 (2018)	期末手当	0.650月(改定なし)	0.800月(改定なし)
	勤め手当	0.425月	0.425月

### 3 その他

- (1) 人材の確保:引続き厳しい中、受験準備の負担軽減を図った職員採用試験は今後も実施。情報発信の在り方など検討。
- (2) 女性職員の活躍しやすい環境づくり:キャリア形成に資する計画的な人事異動や研修の充実などを着実に実行し女性職員が活躍しやすい環境づくりを推進。
- (3) 働き方改革の推進:フレックスタイム制やサテライト勤務など多様で柔軟な働き方を実現するため、職員が制度を利用しやすい職場環境を整備。

アベノミクスは、どこに?  
勧告では、公民較差は九四九円と千円に届きませんでした。二三日に行われる衆議院選挙で

安倍首相は、アベノミクスの成果を強調していますが、県内の民間労働者へは何ら恩恵がないことが明らかな結果となつてい

県人事委員会は、十月十九日、県議会議長及び知事に対して「職員の給与等に関する報告、勧告及び意見等」について(以下:勧告)を行いました。その概要は、左囲みのとおりです。給与の公民較差は、給料表では、若年層(千円)に厚く、高齢層には薄く(四百円)配分し、地域手当を0.1%引上げとしました。また、一時金は、勤め手当0.1月の引上げとし、人事評価による差別支給の拡大を行いました。さらに、再任用職員には、一般職員の半分程の支給月数にも関わらず、勤務成績の一時金反映を進めるよう言及しました。人事院勧告以降、国会では国家公務員の給与等の改定議案の審議も行われず、実施時期が不明な状況です。県職では、今後、勧告の改善部分の早期実施、諸要求の実現、改悪部分未実施を求めて知事への運動を行います。みなさんのご協力をお願いします。

ます。しかも、本県では、給与の大幅減額となる「給与制度の総合的見直し」に伴って激変緩和措置があつても、今年度三割弱の職員が減額になっていきます。民間労働者の賃金を上げるためには、大企業の内部留保を活用した大幅な賃上げと生計費原則に則り職員の大規模な賃上げを行い、消費を拡大し、経済を活性化させることが必要です。

再任用職員の賃金に人事評価結果の反映はおかしい

県職では、現行の人事評価制度の問題点を指摘し、人事委員会には、第三者機関として現行制度の検証を求めています。しかし、勧告では、現行の人事評価制度に対し何ら検証を行わないまま、再任用職員への拡大を求めています。

そもそも、再任用職員は、単年度毎に任用が行われ、昇給はありません。再任用職員の賃金に人事評価結果を反映させるためには、前年度の人事評価結果で一時金に差別を行うことになりました。再任用職員の一時金は、一般職員の半分の月数に抑えられ、給料も退職前の四割程度の状況です。再任用職員の任用の判断には人事評価の結果が用いられていることから、既に十分



に人事評価結果の反映が行われていません。

一時金に人事評価結果の反映を行っても再任用職員のモチベーションの向上につながる訳はありません。

### 原発事故対応の特殊勤務手当

日本では原発事故は当たり前？  
東日本大震災で発生した福島第一原発の事故で緊急事態応急対策実施区域での被災者支援活動には、特殊勤務手当が一日二万円以内で支給できることになっていきます。

これを増額すると共に、どこで原発事故が発生しても対応できるようにするものです。

今まで人事委員会は、特殊勤務手当の支給が今後予見される場合であっても、改定を行ってきませんでした。今回は国の制度改正が先にあつたとしても、なぜ、原発事故が予見されることを理由に、先んじて改定するのか非常に疑問です。裏を返せば、原発が非常に危険な状況にあると言えることになりませう。全国知事会がこの改定を求めたと人事委員会から説明がありました。知事は職員の安全を考へるなら、併せて原発廃止に踏み出すべきです。

### 臨時・非常勤職員の労働条件の改善には言及せず

人事院勧告では、本年七月に人事院事務総長が発出した通知により非常勤職員(県の場合は、臨時職員、非常勤職員)に一時金を支給するよう求めています。二〇二〇(H三三)年四月からは、臨時職員、非常勤職員は、会計年度任用職員とすることが、地公法等の改正により決定しています。

そのような状況でも、人事委員会が、改善に一切言及しなかったことは、その責務を果たしているとは言えません。

### 人員増に伴わない働き方改革

電通、NHK、新国立競技場の建設現場で働く労働者が長時間労働の果てに命を落としました。勧告では、働き方改革の推進で「様々な取組で総実勤務時間は減少傾向にある」と評価しています。しかし、時間外勤務が

減ったと感じている職員は、どれだけいるのでしょうか？また、多様で柔軟な働き方では、フレックスタイム制やテレワークを職員の意欲や士気の向上が図れるものとして使います。しかし、これらの制度を利用している職員は、プラスの効果があるのかもしりませんが、職場全体としては、どうなのでしょう？人

## 病院局に募金の扱いを聞き取り 募金は、病院局の収入として扱います？

小児医療センターの診療報酬の請求が不適切な事務処理により時効となり国民健康保険などから支払われず、職員が処分され、合わせて職場に奥野副知事を発起人とした「募金趣意書」が電子メールで送付され、職場では募

一 なぜこのような事態が発生したか、チェック機能なども含め原因を明確に示すこと。  
保険料金の請求(レセプト)の書類で不備があつたものなどが、返戻される。この返戻されたレセプトを修正や医師により加筆を行って再請求するが、この書類の管理が行えていなかった。担当職員には民間経験があつたことから、上司は任せきりにし、報告等も受けていなかった。

小児医療センターのレセプト数は、月一万件程度あり、医師への確認が必要なものを担当していた。簡易なものは、委託業者に任せている。  
レセプトの提出方法や返戻方法は不明。文書としての扱いはわからない。

二 具体的な再発防止策を示すこと。

返戻されたレセプトの管理表の作成。マニュアルの作成。返戻されたレセプトは翌月提出を基本に再請求を行うこととした。  
管理者で処理状況の打合せ、病院内部組織である保健委員会への返戻レセプトの状況報告をすることとした。

他県の状況は調査していない。

員に余裕があれば、これらへの対応も可能ですが、そうでなければ、職場全体では、マイナスとなっているのではないのでしょうか？

人事委員会は、私たち県職員の労働基本権の制約の代償機関としてもっと職員の労働実態や生活実態にあつた勧告を行うべきです。

国の状況を理由に、勧告の改善の実施を遅らせることは認められません。また、職員の実態から改善の実施は認められませんが、職員の採用では、ナンバーワンの職員を求めているのですから、職員の労働条件もナンバーワンにするべきです。

金が行われました。  
県職では、組合員から、多くの疑問が寄せられたため、八月二五日に「県立小児医療センターの診療報酬の不適切な事務処理に係る募金の取組に対する要請書」を知事宛に提出

い。  
小児医療セ以外の県立病院の状況は、マニュアルや対応方法の調査はしていない。

三 責任の所在を明確に示すこと。  
六月に本人及び管理監督者を処分した。この処分を受けた人に責任の所在がある。

四 病院局での不納欠損処分が困難な状況などを明確に示すこと。  
今回の案件は全て不納欠損処分を行う。

このため、実施した募金は、病院局の収入の扱いとなる。

不納欠損処分の減額等には、あてない。  
保険者から時効なので払えない旨の書面回答を受けて、不納欠損処分を行っている。

し、十月十一日に病院局の当局から説明を受けました。  
病院局の説明をあなたはどうか考えますか？  
要旨は次のとおりです。右線は要請項目。

五 募金は職員に強要しないこと。  
強要はしなかった。  
集まった募金総額は、六五〇万円程度である。  
本人には、損害額の二分の一を損害賠償請求を行った。  
その額は、病院局の顧問弁護士と相談して決定した。特に事例等は参考にしていない。  
管理監督者には、損害賠償請求は行っていない。

## 残業実態全国調査(自治労連)

10月31日(火)実施!

本庁舎勤務職員のみなさんへ!  
時間外勤務の実態を調査します。  
アンケート用紙は、当日配布します。  
アンケートは、庁舎出口で回収します。  
ご協力をお願いします。

