

# 2022確定交渉 職場報告会を実施します 11月9日～1月16日

# 茨城県職新聞

第787号 http://iba-kensyoku.jp/  
2022年10月19日・11月2日合併号 E-mail kensyoku@atlas.plala.or.jp

【発行所】茨城県職員労働組合連合  
310-8555 水戸市笠原町 978-6  
県庁内  
Tel. 029-301-6135  
FAX 029-301-6143  
【発行責任者】須之内 浩二  
【定価】10円 (組合員の購読料は  
組合費に含む)

## 地公労交渉での合意事項

- 人事委員会勧告の取扱いは、勧告どおり実施する
  - 給料表：初任給及び若年層の給料月額を引上げる  
実施日：令和4年4月1日
  - ボーナス0.1月引上げ(4.30月→4.40月)

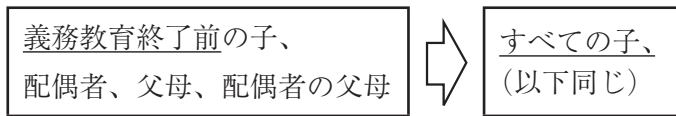
年度	6月期	12月期
R4期末手当	1.20月	1.20月 (改定なし)
勤勉手当	0.95月	1.05月 (現行0.95月)
R5期末手当	1.20月	1.20月
勤勉手当	1.00月	1.00月

- 会計年度任用職員の期末手当を令和5年度から0.1月引き上げる

年度	6月期	12月期	年間
令和4年度	1.20月	1.20月	2.40月
令和5年度	1.25月	1.25月	2.50月

(参考) 令和5年度の報酬は給料表改定が反映される

- 取得しやすい環境づくりの一環として、特別休暇の呼称変更する(令和5年4月から実施)
  - 不妊治療休暇 → 出生サポート休暇
  - 上記以外は、引き続き、調査・研究する
- がんに係る療養休暇のあり方について、来年度内に成案を得るよう、引き続き、協議を進める  
※抗がん剤治療等への特例措置等を設けるとの趣旨。
- 家族看護休暇の看護対象者を「全ての子」に拡充する(令和5年1月1日から適用)



- 会計年度任用職員の特別休暇を改善する(令和5年4月1日から適用)
  - 子の看護休暇(無給)を家族看護休暇(有給)へ拡充
  - 短期介護休暇(無給)を有給とする
- 女性活躍及び両立支援については、引き続き、地公労と協議を行い、子育て応援・女性活躍推進プランの着実な実行を図るとともに、男女職員の仕事と生活の両立支援策に取り組んでいく。
- ハラスメント防止策については、労働施策総合推進法・人事院規則の趣旨を踏まえ、引き続き、適正な運用に努める。

## 賃金確定交渉妥結

人勤引上げ完全実施  
療養休暇に「治療と仕事の両立支援」実現へ  
会計年度職員の較差是正前進

10月18日午後5時過ぎに、短期決戦となった交渉が合意に至り妥決しました。3年ぶりの賃金引上げ以外にも多くの前進を獲得しました。継続課題も多く残されましたが、具体的な足がかりも得ることができました。

## 交渉の総括

「勧告されていないか」と回答に至らない課題があります。通勤手当の支給上限撤廃、55歳昇給停止廃止、給料表の号級延長などです。燃料費高騰で遠距離通勤者の負担が拡大し、定年延長世代の人事評価に矛盾が生じました。人事委員会も含めた取り組みの強化が必要です。

「勧告されていないか」と回答に至らない課題があります。通勤手当の支給上限撤廃、55歳昇給停止廃止、給料表の号級延長などです。燃料費高騰で遠距離通勤者の負担が拡大し、定年延長世代の人事評価に矛盾が生じました。人事委員会も含めた取り組みの強化が必要です。

## 人事委勧告の壁

「勧告されていないか」と回答に至らない課題があります。通勤手当の支給上限撤廃、55歳昇給停止廃止、給料表の号級延長などです。燃料費高騰で遠距離通勤者の負担が拡大し、定年延長世代の人事評価に矛盾が生じました。人事委員会も含めた取り組みの強化が必要です。

## 道半ばの課題

一定の成果を得ながら課題の残るものもありました。合意には至りませんが、

特別休暇の対象拡大・有給化については、「一般職員との格差改善」という原則のもと較差解消ができました。3年前から追求している「がん治療を受けながら仕事も続けられる制度」を来年度中に成案を得るとした合意は、社会的な要請が強まる中で、波及効果の面からも評価できます。これらの課題については近年の「もやもやが晴れた感」があります。

「がん治療を受けながら仕事も続けられる制度」を来年度中に成案を得るとした合意は、社会的な要請が強まる中で、波及効果の面からも評価できます。これらの課題については近年の「もやもやが晴れた感」があります。

一定の成果を得ながら課題の残るものもありました。合意には至りませんが、



交渉に臨む地公労交渉団

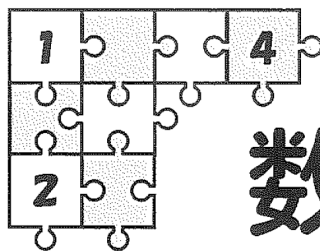
# 現業交渉での合意内容(趣旨)

- 1 退職者に係る次年度の対応については、業務に支障のない人員配置に努める。
- ① 各職場における会計年度任用職員については、円滑な業務の遂行に支障のないようフルタイムでの任用を含め、適切な人員配置が図られるよう努める。
- ② また、各試験研究機関については、現業職場の実情をよく把握するとともに、会計年度任用職員の採用にあたっては、技術・体力面なども考慮し、業務に支障のないように努める。
- (上記①②の趣旨) 会計年度任用職員の配置(採用)にあたっては、技術・体力面など業務に適した人材の確保に努めることとし、所属任せではなく県として責任もって対応する。

# 県職交渉での合意内容

- 1 時間外勤務の適切な管理について  
○平成31年2月19日付けの覚書に基づき、時間外勤務縮減と職員の健康管理のため、勤怠管理システムを活用して勤務実態の早期の把握・是正に取り組むなど、時間外勤務の適切な管理に努める。  
○今後必要に応じて、職員の意識調査についても実施する。
- 2 パワーハラスメント防止について  
○職場におけるパワーハラスメントを防止するため、各所属に対して、パワーハラスメントの定義をはじめ、相談窓口など、制度の周知徹底を行う。
- 3 男女共同参画社会の実現について  
○安心して育児休業等長期の休業を取得できるよう、正職員による付加配置のほか、育休任期付職員や育休補助職員等の制度を活用し、代替職員を確保することなどにより、仕事と子育てや家庭生活の両立を支援していく。  
○育児休業者等の付加配置については、定年延長を踏まえ、年度当初の職種ごとの配置人員のあり方について検討する。

- 2 現業職員の再任用については、本人の勤務希望や定年前の知識・経験などに配慮しつつ、配置することに努める。
- 3 業務の見直しに際して、勤務条件の変更等を伴うときは、できるだけ早い情報提供に努める。
- 4 特に現業職場のある所属において、労働基準法・労働安全衛生法に基づく安全管理を徹底し、安全講習を実施するよう、当該所属に伝える。
- (趣旨) 所属管理者が、社会環境等の変化に応じて、適切な措置を講じることが徹底する。(組合からは、近年の異常気象に対応する作業服(空調服)の貸与など、所属の判断で対応することを求めた。)
- (趣旨) 職員と会計年度任用職員は、同様の業務に従事させることが出来ることを周知する。



# 数独

スudoku

二重枠(二つあります)に入った数字の合計はいくつになるでしょう。

ルール

- ①空いているマスに1から9までの数字のどれかを入れます。
- ②タテ列(9列)、ヨコ列(9列)、太線で囲まれた3×3のブロック(それぞれ9マスあるブロックが九つ)のどれにも、1から9までの数字が一つ入ります。

パズル制作/ニコリ



	2			1	3			
			9					6
7		6	2		4	9		
3		8				4	1	
	1	2				8		9
		9	4		8	2		5
8					7			
		1	5				6	

## 応募のきまり

ハガキまたはEメール(FAXは不可)に所属課所・氏名・答えを記載のうえご応募ください。  
(応募は組合員のみ。未記載は無効)

★宛先  
ハガキ  
〒310-8555  
水戸市笠原町978-6  
職員組合教宣部  
クイズ係 宛

Eメール  
i-kyousen@bz01.plala.or.jp

★コメント大歓迎!  
正解者の中から抽選で20名にQUOカード(500円分)プレゼント

★応募締切  
2022年11月15日(火)  
当日消印有効