

# 県職連合第26回定期大会 県職労第122回定期大会

## 議 案 書

と き:2019年6月1日(土) 10:00~

ところ:盛岡市「自治労岩手県本部大会議室」

岩手県職員連合労働組合  
岩手県職員労働組合

※議案書は、当日忘れずにご持参下さい。

## 大会スローガン（案）

着実な「復興」と行政課題に対応した人員の確保、生活水準を維持・向上し、勤務意欲が持てる賃金・手当改善、長時間労働の是正と職場改善に向けたたたかいに全職場から結集をはかるとともに、地域の仲間と連帯し、平和で安心な社会の実現に全力で取り組もう

- ◎ 支部・分会体制の早期確立、組合加入促進を積極的にすすめ、様々な勤務形態で働く職場の仲間と連帯し、「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」する県職労運動の強化・拡大をはかろう
- ◎ 職場実態を踏まえた人員要求とともに、職場体制の構築のため、職場点検や組合員との討論を通じて職場要求を掲げ、支部・分会・本部が一体となって反行革・反合理化と人員確保の取り組みに全力をあげよう
- ◎ あらゆる賃金削減を許さず、勤務意欲や生活水準を維持・向上する賃金改善、自己負担を解消する手当改善を勝ち取ろう
- ◎ 健康で安心して働き続けられる職場をめざし、長時間労働是正と不払い残業撲滅をはじめ職場環境改善をはかろう
- ◎ 職能評協議会の組織強化・運動強化をはかり、闘争サイクルの確立による勤務・労働条件の改善の実現と、自治研活動の推進から、真の地方自治を確立しよう
- ◎ 憲法の精神を活かし、平和で安心・安全な社会の実現をめざすため、盛岡市議選・組織内「野中やすし」の必勝はもとより、来たる第25回参議院議員選挙、及び県議会議員選挙をはじめとした各級自治体選挙での推薦候補者の勝利に向け全力をあげよう

## 県職連合第26回定期大会 次 第

- 1 開 会
- 2 議長団選出及びあいさつ
- 3 大会役員選出
  - 資格審査委員 3人 ( . . . )
  - 議事運営委員 3人 ( . . . )
  - 選挙管理委員 3人 ( . . . )
  - 議事録署名人 2人 ( . )
  - 大会書記 3人 ( . . . )
- 4 中央執行委員長あいさつ
- 5 来賓あいさつ
- 6 資格審査委員長報告
- 7 大会成立宣言
- 8 議事運営委員長報告
- 9 議事の部
  - 第1号議案 2018年度一般会計決算の承認を求めることについて・別冊
  - 第2号議案 2019年度運動方針(案)について
  - 第3号議案 2019年度一般会計予算(案)について . . . . . 別冊
  - 第4号議案 2020年度中央執行委員の数の決定について
  - 第5号議案 その他
- 10 役員選挙
- 11 大会宣言採択
- 12 スローガン確認
- 13 議長団退任及び大会役員解任
- 14 自治労歌斉唱
- 15 団結ガンバロー
- 16 閉 会

# 県職労第122回定期大会 次 第

- 1 開 会
- 2 議長団選出及びあいさつ
- 3 大会役員選出
  - 資格審査委員 3人 ( . . . )
  - 議事運営委員 3人 ( . . . )
  - 議事録署名人 2人 ( . . . )
  - 大会書記 3人 ( . . . )
- 4 中央執行委員長あいさつ
- 5 来賓あいさつ
- 6 資格審査委員長報告
- 7 大会成立宣言
- 8 議事運営委員長報告
- 9 報告の部
  - 2018年度一般経過報告 . . . . . 別冊
  - 2019年度中間経過報告 . . . . . 別冊
  - 会計監査報告
  - 政治活動報告
- 10 議事の部
  - 第1号議案 2018年度一般会計、特別会計、総合共済会計決算の承認を  
求めることについて . . . . . 別冊
  - 第2号議案 2019年度運動方針(案)について
  - 第3号議案 2019年度一般会計、特別会計、総合共済会計予算(案)に  
ついて . . . . . 別冊
  - 第4号議案 中央闘争委員会及び拡大中央闘争委員会の設置について
  - 第5号議案 特別中央執行委員の選任について
  - 第6号議案 選挙管理委員会の設置及び委員の選出について
  - 第7号議案 専門委員会の設置について
  - 第8号議案 2020年度中央執行委員の数の決定について
  - 第9号議案 他団体に派遣する役員の承認について
  - 第10号議案 その他
- 11 大会宣言採択
- 12 スローガン確認
- 13 議長団退任
- 14 自治労歌斉唱
- 15 団結ガンバロー
- 16 閉 会

# 岩手県職員連合労働組合議案

## 2019年度 運動方針(案)

岩手県職員労働組合と2006年4月に結成された岩手県工業技術センター職員労働組合において、2006年10月に「岩手県職員連合労働組合」を結成して以降、賃金・労働条件改善の取り組みはもとより、様々な活動で連携し、団結と結集を確認してきました。

工業技術センターは、県の政策として独立行政法人化されましたが、賃金・労働条件などの基本ルールは「岩手県」の制度がベースとなっています。また、企業に対する技術指導や技術支援といった産業育成に加え、各種研究を通じて県行政に寄与する業務は、公的機関としての位置付けは依然として高くその役割も重要です。

しかし、独立行政法人として、独自での収益向上努力が求められる一方で、県からの運営費交付金充当については、県の財政状況等と連動しており、毎年効率化を求められるなど、運営面においても県施策の影響を大きく受けているのが実態です。工業技術センターの職員が努力し奮闘した結果、法人利益の向上につながったとしても、却って県の補助金削減につながり一層の合理化が進められる状況は、職員のモチベーション維持の面からも大きな支障となっていることが、工業技術センター労組の組合員の声として多く寄せられています。

引き続き、県職連合の運動においては、実務的かつ具体的な運営・体制は「県職労」が主体となるほか、共通的な要求や取り組みは、相互の協議・理解及び県職労の方針決定への参画・意見反映を前提として、「県職労」方針を基本として共闘体制をすすめることとします。さらには、工業技術センター労組は労基法適用労組であり、勤務労働条件改善のための、労働協約締結に向けた闘いを県職労も共有し、相互の運動実践に活かすなどの取り組みの活性化と当局交渉の強化を進めます。とりわけ、工業技術センターの地方独立行政法人化直後は、研究職経験者の理事長が就任していましたが、昨今では県を退職した部長級経験者による理事長就任が続き、これまでの工業技術センターが抱える勤務労働条件をはじめ、職場を取り巻く諸課題などについて十分把握しているとは言い難い状況となっています。このため、理事長などの幹部着任時等に労使の基本姿勢を確認するための交渉の場の設定とともに、勤務労働条件の改善に向けた交渉の定着化をめざします。具体的な運動・取り組みにあたっては、各単組の独自性や取り巻く状況から、各々の運動方針に基づき進めることを保障します。

これらを踏まえ、県職連合としての運動基調を以下のとおりとします。

- ① 相互の課題や状況に関する理解を深め合うため、日常的なつながりを強めるとともに、両単組役員の交流・意見交換を定期的実施します。
- ② 運動の連携・一体化を展望し、現在発生・発覚している諸課題の整理・解消に向けて協議をすすめます。
- ③ 共通する課題や要求、取り組みの状況について、認識の共有化、相互支援、共闘強化のため、迅速な情報提供につとめます。特に、工業技術センター労組で行っ

ている労働協約締結に向けた闘いなどを共有し、相互の運動実績に活かします。

- ④ 本質を見抜く力を育成し、組織と運動の力量を高めるため、各種学習会への参加や資料提供等の積極的な提供につとめます。
- ⑤ 工業技術センター労働組合と連携しながら、県職連合として、労使の基本姿勢の確認と勤務労働条件改善に向けて、交渉の定着化を追求します。
- ⑥ 自主福祉活動の充実をはかり、組合員と家族の生活向上に資するため、制度理解を深め、加入促進の取り組みを強めます。
- ⑦ 自治労や地連の各種会議、集会への積極的な参加を促進し、業務と職場のあり方を検証しながら、方向性等に関わる研究・提言へつなげる活動を強化します。
- ⑧ 県内各研究機関における業務を検証するとともに独立行政法人化の矛盾点や課題を整理しながら反対の取り組みを進めます。

#### 第4号議案

### 2020年度中央執行委員の数の決定について

規約第23条による2020年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2020年度の中央執行委員の数            10人

#### 第5号議案

そ の 他

# 岩手県職員労働組合議案

## 2019年度 運動方針 (案)

### I 2018年度運動の総括

#### 1 県職労組織の強化の取り組み

##### (1) 執行体制の確立と組織運営体制の強化

- ① 昨年の第120回定期大会では、「復興推進や職場実態を踏まえた人員の確保」「勤務意欲が持てる賃金・諸手当等の改善」を掲げ、運動の原点を「職場（分会・評協議会）」とし、安心して働き続けられる職場環境の実現に向け、職場段階からの取り組みが重要であるとの認識から、「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」する県職労運動の強化・拡大について確認し、各種取り組みを進めてきました。
- ② 昨年度は1支部を除く10支部で体制が確立されました。目標としていた7月までには6支部、9月までに2支部体制確立し、上半期としては9支部（昨年比▲1支部）で体制が確立されました。しかし、体制確立が実現できても支部総会が大幅に遅れるなど、活動の停滞も見られました。運動の伝達・討論において支部体制の確立が重要であり、分会体制についても同様に、各支部における点検によって体制構築が進められるものであり、職場からの運動構築のためには重要となります。もっとも、県庁支部や各支部の企画部門（経営企画部・地域振興センター等）の分会を中心に組合員が少数の分会も増えているほか、連年で分会体制が未確立となっている実態もあります。全ての組合員が様々な形で県職労運動に参加していくためにも、各支部・分会での取り組みを共有できる体制構築が重要です。
- ③ 被災した沿岸部の自治体等に、人事異動により多くの組合員が派遣されていることから、派遣先の組合員との連絡体制や情報交換の強化を方針化してきました。気仙、釜石、宮古支部を中心に大槌町や山田町への派遣職員から職場実態を確認し、例えば、公舎として利用していた応急仮設住宅の集約化に伴う移転料が支給されていない実態をつかみ、当局に改善を促す等の取り組みを進めてきました。しかし、全支部での十分な現場課題の集約や情報交換の場を構築することができていません。本部からの直接の情報提供や、支部を通じた職場実態把握など、定期的な連携体制の構築と派遣先での具体的な課題の把握を一層進める必要があります。  
また、他県等の応援職員へのサポートも重要な課題であり、各配属先の職場で県行政を執行する中での情報交換が必要となっています。応援職員が感じる職場の状況についての意見把握や、職場・生活面の課題把握の取り組みを方針化しましたが、具体的に実践できなかつたところであり、改めて該当支部と連携した取り組みが必要です。

## (2) 新規採用者・組合未加入者の加入拡大の取り組み

- ① 2018年度の新規採用職員の組合加入促進にあたっては、これまでの総括を踏まえ、新採用職員に加入の声かけをする先輩組合員自身が、組合活動に自信を持つこと、声かけに当たっての不安や課題にしっかりと向き合うことが必要と判断し、2月から3月に各支部で「加入促進対策会議」を開催し、組合の必要性、県職労の運動成果の学習と併せて、新採用職員の加入促進に向けて、組合員の悩み等に向き合いながら、主体的に声かけできるよう意識醸成をはかりました。併せて、昨年度に引き続き、加入促進の取り組み内容を段階的に具体的にマニュアル化し、本部・支部の取り組みを示すなど、連携した取り組みを提起しました。

各支部では、役員の役割分担や、工夫した加入促進の方法を議論するなど、組織的な取り組みを意思統一し、実施しました。今回で6年目となる会議ですが、具体的に「組合の意義を再確認して自信を持って意識的に声かけする」「役員が交代で声かけをする」「職場ごとに担当を決め、声かけをする」等の取り組みを確認し、新採用者への働きかけを強化しています。

- ② 年度当初は、昨年と同様の加入率となり、6月以降は毎月数名が加入する状況が続くなど、粘り強く加入の声かけを続けていく取り組みが進められたほか、徐々にではあるものの過年度採用者の加入にも結び付けてきました。しかし、当面の目標としていた試用期間終了時までの50%加入とはなりません。全体の加入率は昨年を下回る結果となり、組織人員を維持する状況とは程遠く、更なる新採用加入率の回復に向けた取り組み強化が求められました。

こうした状況を踏まえ、2018年11月17日に新採用職員の組織拡大方策等を含めた組織課題に関し、組織財政強化委員会に諮問し、2019年2月23日に「これまでの各支部・分会での取り組みの徹底（新採用加入促進会議の開催、先輩組合員からの意識的な声掛け）」、「採用2～3年目等の未加入者対策の徹底」、「新採用職員・未加入者への効果的な教宣資材の提供」などを柱とした答申を受け、2019年度新採用加入促進の取り組み方針として、これまで以上に一人ひとりの組合員が組合活動に自信を持つこと、職場の先輩や上司など身近な組合員の声かけを積極的に進めることとしました。加入促進については、計画的かつ継続的に実践していくことを全組合員で確認し、通年で意識的にかつ繰り返し関わりを持つことが重要です。

- ③ 2018年度は、2014年度以来となる「県職労スポーツ祭典」を開催し、キンボールスポーツや玉入れなどのスポーツを通したリフレッシュ企画を行いました。開催にあたっては、未加入者・新採用者等への声かけにより、加入のきっかけをつくる取り組みの観点でも取り組みました。その結果、組合員から継続開催を希望する声も多いこと、新採用組合員を含めた交流の機会となったことから、交流促進の観点では成功であったといえます。2018年度の成功をきっかけとして、組合員の厚生福利の充実とともに、組織強化・拡大の観点から、今後の取り組みの方向性について、検討し、実行していく必要があります。

④ 各支部でも青年婦人部主催の学習交流会の開催（例：胆江支部ボウリング大会、一関支部など）を通して加入促進の取り組みを進めており、その結果、過年度採用者も含めて加入に結びついています。しかし、全支部の取り組みまで浸透できていない現状です。青婦部層の組合員は依然少ない状況であり、同年代の関わりが希薄となっています。このことから、各支部でも新採用への意識的な関わりを継続しながら、支部青年婦人部とも連携した運動強化を進める必要があります。

⑤ 県職労では、2015年度以降、新採用加入対策促進のため、自治労本部及び自治労県本部の財政支援を得て組織強化拡大の取り組みを重点課題として取り組んできました。さらに、2018年9月の自治労県本部第50回定期大会において、県職労は、改めて新採用職員組織化の重点支援単組に指定（4年間）され、自治労からの財政支援を受け、かつ、各種取り組みに関しても自治労県本部と連携して取り組みを進めることとなりました。このことから、新採用職員・未加入者の組織化を最重要課題と位置づけ、あらゆる取り組みにおいて常に加入対策を意識し、実践していくことが大切です。

また、新採用職員へのアプローチは、世代が近い青年層からの意識的な声かけや青年婦人部主催の交流会などでの接点が重要ですが、それらを担う本部・支部青年婦人部で中核となる青年女性組合員の人材育成も重要となっており、青年婦人部の主体性を基軸としながらも、本部による次期役員育成に向けた体系的な支援体制の構築も急務です。

⑥ 2012年度から、復興業務への対策として任期付職員が採用されています。不安定な雇用実態を指摘し、採用当初の任期は当初3年でしたが、2014年の交渉では希望により5年間の任期延長を、2016年度からは5年目の職員を対象に選考採用を実現してきました。しかし、2016年度・2017年度の選考採用では希望者に比して採用者がきわめて限定されるなど、採用枠の拡大が課題となりました。これを踏まえ、2018年度においても、17確定闘争期から人事課長交渉で採用枠の拡大を求めるとともに、募集開始後に採用枠拡大に係る要請書提出・178分会（昨年度比+41分会）での分会決議の取り組みをし、人事課長に要請しました。その結果、当初の採用予定数（一般事務5人、総合土木若干名）を上回る採用（一般事務6人、総合土木2人）を実現させてきましたが、昨年度の採用実績（11人）を下回る結果にとどまりました。県職員として働く意欲を持った任期付職員が多いこと、大規模欠員が解消されず恒常的に人員が不足している状況にもかかわらず、採用を抑制するなど、多くの課題が残っています。今後も、欠員解消と人員確保の観点から、任期の定めのない職員の選考採用枠の拡大やこれまでの勤務実績を十分に踏まえた選考採用となるよう強く求めていく必要があります。

任期付職員は、前歴を活かした即戦力として期待され、年齢も20代から60代と多様です。加入促進も短期間での加入となる面もあり、任期の定めのない新規採用者とは異なる取り組みが必要となっています。しかし、市町村への派遣となる職員は、身分の不安定さや職場の先行きが不透明であることの不安から、

組合に加入し、取り組みへの期待を示す職員も多い状況です。その中で行政業務への戸惑い、実際の担当業務とのギャップ、県外から家族と離れ慣れない地域での生活での苦勞など、多くの不安や悩みを抱える状況も明らかとなっており、安心して働ける職場の実現のため、勤務条件の改善に取り組むことが求められています。

- ⑦ 2015年度から再任用職員の組織化を進め、再任用職員の処遇改善に取り組んでいます。退職後、年金の無受給期間が発生することから、希望者全員が再任用となるよう当局に要求し、取り組みを強化してきた結果、ほぼ全員の採用を勝ち取っています。人員が不足するなか、再任用職員も職場の戦力として期待され、業務が過重になるが、周りに相談しにくいなどの課題を抱えています。賃金についても、現職時の6割水準であり退職前時点から大幅に水準が切り下げられるなど、業務に見合う賃金とは言えず、家庭を支えなければならない立場からは十分とは言えません。安心して働くことができる制度の確立と、業務に見合う処遇の改善が必要となっています。

### (3) 職能評・協議会の取り組み強化

- ① 職能評協議会の活性化を重点課題とし、職域単位での要求・交渉の実践や、総務関係職場や農林水産関係職場などの未結成となっている職域の新規協議会の設立などをめざしています。評協議会の取り組みは、それぞれの運動の実績や体制の違いはありますが、先進的な評協議会の取り組みを共有し、「職場点検」「職域要求の確立」「職域要求の実践」という運動サイクルを意識した取り組みが不可欠です。それぞれの職域での独自課題を踏まえた議論により、要求へとつなげていくことが必要です。そのためにも既存職能評協議会の活動の活性化と、未組織職域の協議会結成に向けた議論を進めていくことが重要です。
- ② これまでの取り組みは、組織が確立している評協議会については、要求行動を積極的に取り組むなど、一定の活動成果が出ています。また、昨今活動が停滞していた評協議会（普及、土木、試験研究機関（水産・林技））では、2018年度、本部と連携して該当分会との意見交換会の開催、独自要求書作成、主管室課交渉の実践を進めてきました。
- ③ 2018年度では、現業評議会、職業訓練職員協議会、税務職員協議会で職場討論（または職員アンケート）、独自要求書作成、主管室課交渉の実施など一連の闘争サイクルを継続しました。

さらに、2017年度に行った社会福祉評議会、保健所協議会関係（保健師・薬剤師）に加え、普及、試験研究（水技・林技）、土木の課題集約、意見交換、独自交渉を実施したほか、獣医師課題については、秋の確定闘争期に独自要求書提出・交渉を行いました。その結果、獣医師・薬剤師での初任給改善（医（2）の4号給改善）や、農林漁業普及指導手当の支給時期の改善などの成果が見られました。また、今期での具体的な改善回答を引き出せなかったものの、継続課題として認識させたこともあり、職場で実際に組合員が抱えている課題を集約し、要求・交渉に結びつけることができたことで、組合活動を実感した組合

員も少なくないこと、一連の活動を通して新採用加入につながった事案もあるなど、組織強化の観点からも重要な取り組みであることが改めて確認されました。

このことから、

ア 闘争サイクルが確立され評協議会組織が確立されている評協議会では運動実践を継続（現業評議会、職業訓練職員協議会、税務職員協議会）

イ 一昨年度及び昨年度独自要求の取り組みを再開した評協議会にあっては、組織の再構築を見据えた取り組みの継続・強化（社会福祉協議会、保健所協議会、普及職協議会、土木関係職員協議会、試験研究機関連絡協議会など）

ウ 未だ評協議会活動が再開できていない、又は評協議会組織がない部門においては、運動再開に向けてオルグ（意見交換）、独自要求書提出、交渉の流れを構築していくことが必要です。

- ④ 未加入者の加入促進においては、職能評協議会での声かけを行うなど横の連携を活かした取り組みも重要です。業務において連携が重視される職域の評協議会においては、常に仲間を意識する環境にあり、日常での仕事の付き合いを活かしながら、組織強化を進めていくことが可能です。評協議会活動を通じた業務改善などから自治研活動につながるものであり、職場に見える県職労運動へと発展させていくことに繋がります。
- ⑤ 職域ごとの他県等との交流も進められていますが、他県との交流等から掴んだ職種課題や運動の先進事例などを県内で情報共有することや、本部と各評協議会との課題共有などの情報交換は、これまで十分とは言えず、集会・交流会等での参加者段階の成果にとどまっています。横のつながりを意識し、情報を共有し、運動につなげていく取り組みを実施していくことが必要です。

#### (4) 教育宣伝活動

- ① 教育宣伝活動は、組合員相互の情報の共有化のため取り組んでいます。機関紙の定期発行を行うとともに、赤枠号外での速報性の情報の随時提供に努めてきました。闘争期の情勢変化を随時伝えていくツールとして、効果を発揮しています。
- ② また、闘争期には、「学習資料」を作成することで、闘争課題の問題認識を深める取り組みを行いました。昨年度は、支部学習会用の資料として闘争の場面により4版（大会期、県人勧闘争期、確定闘争期、確定闘争成果）作成し、併せて支部・分会学習会を開催し、組合員一人ひとりの問題意識を醸成し、取り組みの強化・結集につけています。引き続き学習活動の強化と内容の充実に努め、具体的な取り組みへの結集につなげていく必要があります。
- ③ 職場で「県職労の運動が見えにくい」との声が寄せられます。これまで機関紙をはじめ、職場オルグ、赤枠号外、学習資料の作成から学習会等での伝達など、あらゆる方法により、県職労運動を「見える化」する取り組みを行ってき

ました。県職労HPについては、活動の情報や取り組み状況などの情報提供を行う手段として、さらに活用が求められているため、組合員が身近にアクセスできるように、効果的な運用を検討する必要があります。

- ④ 被災市町村への職員派遣や任期付職員の配置が依然多い状況や、育児休業中等の組合員への情報伝達について一層の具体的な検討が必要になっています。機関紙や赤枠が適時に配付できない状況もあることから、メーリングリストの作成による配信や、定期的かつ適時の情報発信の方法やその内容を検討し、派遣されている組合員への支援を強化していくことが必要です。

## 2 賃金引上げ、生活向上に向けた取り組み

### (1) 18春闘

- ① 安倍政権は18春闘に当たり、経済界に対して前年並み以上の賃上げを要請する5年連続の官製春闘を展開しました。しかし、アベノミクスでは輸出産業を中心に景気回復となっているものの、労働者の賃上げ傾向は低調であること、実質賃金は下落傾向にあるなど、労働者にとっては全く恩恵のない経済政策となっており、破綻は明らかです。安倍政権の官製春闘に惑わされず、生計費の維持のため、大幅な賃上げ要求により、労働者の所得の向上と個人消費の向上による経済回復を進めていく必要があります。

連合は、18春闘において「底上げ・底支え」「格差是正」の実現の推進、具体的には定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を除く2%の賃上げを基本とし、ワークライフバランス社会の実現、長時間労働の是正などに取り組む方針としました。これを受け、自治労としても「公務員賃金の改善」「地方財政の確立」などを柱として連合に結集して取り組みを進めることにしました。

- ② 県職労は、自治労岩手県本部が実施した18春闘アンケートの結果を踏まえ、13,000円の賃金要求を基本とした春闘要求を確認しました。3月8日には県本部統一要求書と県職労独自課題に係る県知事あての「春闘要求書」を提出しました。確定闘争からの継続課題である、賃金改善、自己負担解消のための諸手当改善について、また、欠員解消、超過勤務手当の適正支給など、人事課総括課長交渉において、改善を求め具体的な職場の声を訴えています。とりわけ、超過勤務手当に関しては、人事課長交渉を踏まえ、予算執行状況を踏まえた人事管理費の部局間調整を実施しており、予算不足の際は適宜対応との回答を引き出し、その後、個別公署における課題を追及して改善させるなど一定の成果となりました。違法である不払い残業の解消に向けて、各職場実態をもとに改善を求めていくことが、当局姿勢を改めさせ、具体的な改善に結び付けています。

### (2) 達増知事との意見交換

8月2日、昨年度に引き続き、県職労を取り巻く課題(今回は育児等の両立支援と長時間労働是正をテーマ)を中心に達増知事との意見交換を行いました。知事は、職員の働き方に関し、「職員の生活と仕事の両立が大事であり、人間ら

しい働き方をしていくため、工夫していく必要がある」との基本姿勢を確認したうえで、長時間労働是正に関しては、「部長、課長が責任をもって見ていくことも浸透させることが大事。欠員の問題もあり、人員確保も大事だが、仕事の分担や段取りの見直しもし、組織的に取り組むことも重要。最終的な責任は知事にあるが、部長、課長に対しても長時間労働とならないように働き方等の工夫を強く求めていく」との認識を引き出しました。

最後に、意見交換の締めくくりとして、知事から「今日の場合はいい機会であり、また持ちたいと思う」、「職員一人ひとりを守っていこうとし、任期付職員や再任用職員をはじめあらゆる働き方の人に気を配ることは重要であり、どんどん人事当局にもものを言ってもらいたい」、「労使それぞれの立場で頑張ることも大事。県職労に頑張ってもらいたい」と期待感を引き出しました。意見交換を通じて、県職労課題の共有と知事の姿勢を引き出したところですが、今年度も、9月の県知事選挙後に知事との意見交換の場を設け、就任した新知事に直接労使の基本姿勢を確認するとともに、県職員を取り巻く諸課題を認識させ、具体的な改善に向け今後の闘争等につなげていかなければなりません。

### (3) 18 人事院勧告闘争

- ① 公務員連絡会は、国家公務員の給与について、春闘により民間賃金が引き上げられている状況を踏まえ、5年連続の月例給・一時金とも引き上げの勧告を求めました。同時にワークライフバランスの実現に向けた働き方、超過勤務縮減、更には不妊治療の支援策の実施など、労働条件改善に向けた勧告を求めました。
- ② こうしたなか、人事院は、8月10日、5年連続となる月例給及び一時金を引き上げる勧告と定年延長に係る政府への意見の申出を行いました。公務員連絡会は、5年連続の賃金引上げについては一定評価できること、長時間労働の是正は超過勤務命令の上限規制を人事院規則に定めることは評価するとしつつ、上限時間の実効性確保が課題とし、一層の対策が必要であること、定年延長に関しては給与水準等について不十分な内容であることから、引き続き検討を求めていく趣旨の声明を発表しました。
- ③ 県職労では、賃金較差が確実に反映される改定勧告を求めることを確認し、かつ県独自の課題であった通勤手当の改善など継続課題の前進に向けて取り組みを進めていくことを確認しました。

### (4) 18 県人事委員会勧告闘争

- ① 中央段階における人事院勧告闘争とその上での人事院勧告を踏まえ、8月22日に地方公務員共闘会議（議長：佐藤淳一岩教組委員長、次の7単組で構成：岩教組、高教組、県医労、事務職組、教委職組、岩企労、県職労。以下「地公共闘」）は人事委員長あて「18人事委員会勧告に係る要請書」を人事委員会菊池事務局長に対して提出し、県人事委員会勧告に向けた取り組みをスタートさせました。
- ② 県職労は、要求課題の重点化を図りながら、職場・生活実態からの切実な声を勧告に反映させるため、地公共闘が取り組む「人事委員会あて大型ハガキ行動」

を実施するとともに、赤枠号外による教宣の強化を通じて、要求課題に対する認識を深め合い、取り組みへの結集をはかってきました。

- ③ 人事委員会闘争において、地公共闘として県人勧闘争期に取り組んだ「人事委員長あて大型ハガキ」で7,509筆（うち県職労1,661筆）を集約しました。9月25日人事委員会事務局長（第1次集約）および10月2日人事委員長（最終集約）へ直接手渡し、職員の生の声を届け、同時に、生活・職場実態を踏まえた検討を改めて要請しました。物価の上昇に賃金上昇が追い付いてない実態など生計費維持のためのプラス改定、給与制度の総合的見直しに係る現給保障終了を見据えた賃金改善、自己負担が続いている通勤手当等の諸手当改善が必要とし、交渉等でも粘り強く要求を続けてきました。

10月2日には、地公共闘全体で約170人の結集による決起集会・座り込み行動を背景として、人事委員長との交渉に臨みました。勧告日を10月11日としたうえで、「月例給は民間が公務員よりもわずかに高く、国の官民較差並みの較差があるため給料表の改定が見込まれる」、「一時金は国を上回る較差があり、引上げが見込まれる」とし、5年連続でのプラス改定とすることを明らかにしました。給与制度の総合的見直しに係る現給保障対象者への対策は、「給与制度は地域水準との均衡や国・他県の動向など総合的に勘案しなければならない。高齢層の勤務意欲の維持の要請は私としても十分理解する。人事委員会としてどういった対応ができるか検討をするし、各任命権者でも十分検討していただきたい」とし、具体的な対策までは引き出せなかったものの、人事委員会から各任命権者の対応が必要との認識を引き出し、確定闘争での交渉に移行することになりました。

一方で、「通勤手当は交通機関利用との均衡、職員の通勤実態の変化、ガソリン価格の動向、国・他県との均衡、これまでの改定も踏まえて検討するとし、ガソリン価格は大きく変動する可能性があることから、これまでの改定を踏まえて検討していく」、「高速道路利用は、国・他県の動向を踏まえ検討」との姿勢に終始しました。このことから、ガソリン価格高騰の実態や長年の課題である遠距離通勤者の負担緩和を強く求めたところ、「ガソリン価格は値上げ傾向だが、引き続き注視していく」、「距離区分新設は他県の動向を踏まえれば検討課題であり、引き続き検討しなければならない」との姿勢を示したものの、改定に踏み切る姿勢まで引き出すことができず遺憾の内容となりました。住居手当についても、「沿岸部の家賃高騰の問題が切実であることは認識するも、民間の負担状況、国との均衡を検討する必要がある」とし、「当県と国の事情は異なるが、国の引上げがある場合には引上げの検討の余地がある」との姿勢にとどまったことから、通勤手当や住居手当の改善は喫緊の課題であり、モチベーションの低下につながっているとし、積極的な対応を強く求めました。

専門職種の処遇改善は、「獣医師に関し、他県では処遇改善がはかられており、当県の初任給水準は十分とはいえない。更に検討を重ね、次回委員会に諮る」との回答を引き出し、今県人勧での改善姿勢を示したことから、初任給調整手当等の改善など具体的な内容を盛り込むよう強く要請しました。

休暇制度については、両立支援は重要な課題と認識しているとし、不妊治療への支援は人事院報告を踏まえつつ、国・他県の動向を注視し、適正に検討すること、長時間労働是正策も国の働き方改革関連法や国家公務員での超勤時間の上限規制の設定などを踏まえ、勤務時間の管理の徹底等を中心に今年度の報告に具体的な対策を求める趣旨の報告を検討しているとしながらも、具体的な回答は少なく、不満が残る結果となりました。

その他の事項としては、国人勧と同様に宿日直手当の改定を行うこと、定年延長を国の動向を踏まえ検討すること、会計年度任用職員の適切な移行に向けて任命権者に対応を促すことを確認しました。

- ④ 10月11日、県人事委員会は、公民較差に基づき、5年連続の月例給・一時金の引上げを勧告しました。月例給は初任給における民間との較差改善のため初任給1,500円、若年層も900～1,100円引上げとする一方で、中高年齢層職員は一律400円の引上げとなり、昨年を引き続き、高齢層職員には恩恵が少ない改定となりました。一時金は公民較差0.09月から0.1月（再任用職員にあつては0.05月）を引上げ、勤勉手当に充当するとしました。継続課題としてきた、通勤手当・住居手当等の諸手当改善は、ガソリン価格の高騰や遠距離通勤者の負担実態、更には住居の自己負担が増大していることを訴えたにもかかわらず、勧告に盛り込まれず極めて遺憾の結果となりました。

一方、専門職種の処遇改善については、獣医師に関し、人事委員会として給与面での処遇改善が必要であるとの報告に言及させたことから、今後の確定闘争で当局に対して具体化を求めていくこととし、休暇制度に関しては、国人勧で触れた不妊治療への支援に関し、国、他県の動向を踏まえ検討との姿勢にとどまったことから、確定闘争で当局の積極姿勢を求めていくこととしました。

長時間労働の是正に関し、人事委員会の報告では、働き方改革関連法の成立に伴い、36協定締結職場では時間外の上限規制の適用を受けることから、これまで以上に勤務時間管理の徹底と適正化が必要なこと、36協定締結職場以外でも国の超勤命令の上限規制を踏まえ、実情に即した適切な方策を検討することなどの一層の対策を任命権者に求めました。併せて、労働安全衛生法の改正に伴い、客観的方法による勤務時間把握の義務付けを踏まえた超過勤務時間の適切な把握方法等も検討が必要との言及がされました。加えて、昨年度と同様に、これらの対策を講じても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、適切な人員体制の確保など、より実効性ある取り組みが必要との内容を引き出すことができたことから、確定闘争において当局にその実現を強く求めていくこととしました。

- ⑤ 月例給・一時金については、5年連続のプラス勧告となったものの、2016年4月導入の「給与制度の総合的見直し」に伴う現給保障が3年間の期限を迎えるなか、中高年齢層職員の処遇改善とは程遠い結果となっています。人事委員会勧告闘争では、これらの課題を踏まえ、高齢層職員の勤務意欲確保に向けた人事委員会としての積極的姿勢を求めました。交渉の結果、熊谷人事委員長から「人事委員会としても何等かの対応ができないか検討する」、「任命権者でも十

分検討していただきたい」との回答を引き出し、確定闘争につなげることができました。もっとも、勧告制度を利用して高齢層職員を狙い撃ちした賃金削減・抑制が続くなか、給与制度上の高齢層職員の賃金改善は勤務意欲確保のためにも切実な要求であることから、重要な取り組みと位置付けていく必要があります。

若年層の賃金水準に関しては、ここ数年、公民較差を若年層に重点配分する勧告が続いた結果、初任給の引き上げが実現できていますが、若年層の公民較差は依然解消されず、とりわけ総合土木職等の専門職は今般の給与改定を実現しても月例賃金で1万5千円以上の較差が解消されていません。このことから、若年層を含めた全体的な賃金改善も引き続き求めていく必要があります。

- ⑥ 自己負担解消のため強く要求してきた通勤手当の改善に関し、「ガソリン価格は値上げしているが、引き続き注視。遠距離通勤は他県の動向を踏まえ、引き続き検討」との姿勢にとどまったこと、住居手当も、地公共闘として具体的な自己負担実態調査結果のデータを根拠に追及するも、人事委員会は「国準拠・公民較差均衡」の姿勢に終始しました。また、休暇制度の拡充についても、国・他県の動向を踏まえ検討との姿勢にとどまり、遺憾の結果となりました。遠距離通勤や遠隔地等に赴任せざるを得ない状況があるにも関わらず自己負担を職員に強い続ける問題点や、不妊治療による休暇が不可欠との切実な実態を突きつけながら、2019 県人事委員会勧告・報告での改善に向けて取り組みを強化していく必要があります。

獣医師などの専門職種の処遇改善に関し、これまで重点課題として要求してきた成果もあり、人事委員会の報告の部で「給与上の一層の改善も検討が必要」と記載させることができたことから、今確定闘争での具体化とともに、他の専門職種の処遇改善についても、更に取り組みを強化していきます。

休暇制度に関しては、国人勧で触れた不妊治療への支援に関し、政府の民間実態調査を注視するとし、国、他県の動向を踏まえ検討との姿勢にとどまったことから、地公共闘としても先行導入自治体の休暇制度の研究を進めながら、継続して要求することとしました。

長時間労働の是正に関し、人事委員会の報告では、各任命権者に対して適正な勤務時間管理や超勤縮減を求めるとともに、これらの対策を講じ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、適切な人員体制の確保など、より実効性ある取り組みが必要との内容を引き出すことができたことから、当局にその実現を強く求めていくことを確認しました。

- ⑦ 本格的な人事委員会闘争が始まってからは、職場の声を交渉に反映させるため「人事委員会あて大型ハガキ署名」を取り組みました。署名には「一言要求」の欄を設け、賃金改善、諸手当自己負担解消などの切実な要求を直接人事委員会に伝え、改善を求めました。また、ヤマ場を設定した9月25日人事委員会事務局長交渉、最終局面の10月2日人事委員長交渉には県庁座り込み交渉支援行動を配置し、交渉の押上げをはかりました。しかし、座り込み行動参加者数は減少傾向が続き、かつ署名集約数も同様となりました（235枚・1,655筆 昨年

比▲379筆)。この原因の1つとして、依然として大規模欠員が解消されない中で通常業務や復興業務などが重なり、物理的に参加できない、目の前の業務に迫られるため組合の学習資材や教宣紙の各種情報に目を通す余裕もないなど、非常に過重な業務実態が継続していることが挙げられます。闘争への結集をはかるためにも、職場環境の改善を含めて運動を強化していく必要があります。

- ⑧ 厳しい職場環境の中で様々な取り組みに結集しきれない現状があるとしても、闘争課題に対して、組合員一人ひとりが「こだわり」をもって取り組み切れたのかしっかりと検証のうえ、闘争課題に対する意識を醸成し、主体的に結集していくために日頃から取り組みの定着も不可欠といえます。そのためにも、闘争期だけでなく、日頃から支部・分会での学習会の実施による課題共有など一層の丁寧な取り組みを進めていかなければなりません。

## (5) 18賃金確定闘争

- ① 18賃金確定闘争は、10月22日に地公共闘要求書、10月24日に県職労独自要求書を知事あてに提出し、確定闘争の交渉をスタートさせました。今年は、秋の臨時国会が例年より遅い10月下旬に召集された都合から国の給与法改正の動向が不透明な中での確定交渉を余儀なくされました。

- ② 主な交渉課題として、地公共闘では、i) 給与・一時金改定の勧告通りの実施、ii) 通勤手当・住居手当等の諸手当改善、iii) 高齢層職員の勤務意欲の維持・改善（特にも給与制度の総合的見直しの現給保障者対策）、iv) 獣医師等の専門職種の処遇改善、v) 仕事と不妊治療の両立支援等に係る休暇制度拡充、vi) 赴任旅費の改善などを柱とし、交渉に臨みました。

県職労独自課題では、i) 長時間労働是正・不払い超勤の解消、ii) 専門職種の処遇改善、iii) 沿岸部の住環境の改善などを柱として交渉を強化することとしました（**人員確保闘争は別掲**）。

給与水準確保のためにも、早期改定・年内差額支給を求め、併せて職員の勤務意欲維持・向上と自己負担の解消に向けた通勤手当・住居手当の改善などを求め、交渉のヤマ場を10月31日に設定し、大衆行動を配置し、闘争を進めました。

### **【地公共闘交渉】**

- ③ ヤマ場となる10月31日の地公共闘・人事課総括課長交渉には、地公共闘で約250人の大衆行動（座り込み）を配置し、交渉の押し上げをはかり、同時に「知事あて大型ハガキ」4,933筆（うち県職労1,457筆）を手交し、組合員の切実な声を直接当局へ届けました。交渉では月例給・一時金の改定については県人勧尊重だが、「今臨時国会での国給与法改正法案提出の動向を注視」としたものの、前回交渉と同様の姿勢に終始したことから、年内差額支給が切実な要望であること、報道でも臨時国会で提案の見通しであることを追及し、12月議会での提案を改めて求めました。

通勤手当のうち、交通用具利用に係る70km以上の距離区分の新設は、「国や北海道では当県よりも低い上限距離としている。額の設定を含めて対応を研究」との姿勢に後退し、2017確定交渉時の総務部長交渉の回答である「負担軽減策として通勤手当の距離区分の新設も有効な手段」を反故にする回答を示したことから、納得できないとし、再考を促したところ、「今後の方向性としてどのようなことができるか上司と相談する」との姿勢に押し戻しました。さらに、ガソリン高騰に伴う手当引上げは、「ガソリンが短期間に上下することから、変動を直接反映するのは制度の安定的運用の観点では不適切」とし、2008年の県議会総務委員会の付帯決議の見解を堅持する姿勢崩しませんでした。しかし、これでは引き続き高騰が生じても改定されず、自己負担が増大することから、高騰し続けた場合再検討すべきとし、再考を促したところ、「大幅変動時の考え方は組合と意見交換して考える」とし、改定を検討する余地を残させました。

住居手当は「職員負担の実情を見ていく必要があるため、要望は人事委員会に伝える」との姿勢にとどまったことから、改めての検討を促しました。

獣医師等の専門職種の処遇改善は、「獣医師処遇改善の具体的方向は、初任給の引き上げ等様々な方法があり、他県均衡等を踏まえ検討。他職種は県人勧の報告はないが、獣医師との均衡からどういう対応ができるか検討」とし、改善の姿勢が確認できたことから、総務部長交渉時に具体を示すよう求めました。

給与制度の総合的見直しの現給保障者への対応に関しては、前回交渉と同様の姿勢に終始したことから、任用面や勤勉手当等の評価で考慮しても賃下げ分の取戻しには及ばないこと、昨年1月の退職手当交渉時の総務部長回答を踏まえた一層の対策を示すよう求めました。不妊治療の支援策や赴任旅費の改善は、国・他県も支援策等との均衡を踏まえて検討するとの回答にとどまったことから、積極姿勢を示すよう求めました。

- ④ 11月6日に最終交渉となる総務部長交渉を行い、冒頭、「知事あて大型ハガキ」7,270筆（前回と合せた合計。うち県職労1,812筆）を提出し、前進回答を求めました。月例給・一時金の改定については、「本日（6日）、国の給与法改正案が閣議決定され、臨時国会に提案される方向となったことから、条例案を12月議会に提出したい」とし、かつ、差額支給時期は「具体的に示せないが、早く支給できるよう努力」するとの回答を引き出しました。

通勤手当のうち、交通用具利用に係る距離区分新設に関しては、「他県で今年度距離区分見直しが勧告され、上限が引き上げられた県があることは認識。他県均衡の観点では今後考慮が必要。高速道路利用の見直しも、遠距離通勤者の負担軽減に有効であり、距離区分新設と併せて検討する事項。課題意識を持ち人事委員会と意見交換し、検討する」と、昨年度の確定交渉の姿勢に押し戻したほか、高速道路利用の手当改善についても検討するとの姿勢を引き出し、継続課題とさせました。一方、住居手当改善、休暇制度の拡充は、前回人事課長交渉と同様の回答にとどまったことから、改めて積極対応を強く求めました。

獣医師の処遇改善は、「来年度から獣医師の初任給を医療職給料表（2）2級19号（+4号）とするよう、人事委員会規則の改正を要請する。在職者調整を行う」とし、改善回答を引き出しました。

一方で、給与制度の総合的見直しの現給保障者への対応は、「ここ数年、高齢層職員に対し、厳しい措置となり心苦しいところ。何か工夫できないかという視点で取り組みを進める」とし、釈明とともに、取り組みの姿勢を引き出したことから、一層の対策を求めました。

これらの回答に対し、地公共闘議長から「通勤手当など不本意な面もあるが継続課題とすること、給与改定を実現すること、現給保障対策は任命権者に一層の対応を促すなどの部長回答を踏まえたとする」と回答し、地公共闘として確定交渉を終結させました。

### **【県職労独自課題交渉】**

⑤ 県職労独自課題に関しては、2回の人事課総括課長交渉を経て、11月7日に最終局面となる総務部長交渉を行いました。

ア) 超勤課題に関し、当局は8月～9月を「働き方改革推進強化月間」とし、各所属に対して超勤縮減を求める通知を発出しましたが、その内容が各所属の努力で超勤縮減を促進する内容であり、却って職員負担が増大すること、隠れ超勤等の懸念があること、長時間労働の原因である業務量の課題に対しての実効力ある対策（人員増、業務縮減）とは程遠いことから、その検証を行うべく、超過勤務実態アンケートに取り組みました。アンケートの結果、実際の超勤実績と超勤手当対象時間の乖離が生じていること、予算制約を理由として適正な勤務時間管理となっていないこと、約半数近い分会で超勤予算が不足との実態が明らかとなりました。また、当局の働き方改革推進の取り組みに対しても実感が持てる取り組みとなっていないとの意見が過半数を占めました。その結果をもとに、改めて適正な勤務時間管理の徹底と超勤予算が不足する公所への配分を求めました。総務部長交渉では適正な勤務時間把握のため、所属長への指導を徹底するとの従前の姿勢にとどまったものの、超勤予算に関しては12月補正で約3億4千万の増額を実現させました。しかし、各職場において超勤予算を確保しづらいという現状があることから、実態を踏まえた予算配分を行うよう強く求めました。

イ) 沿岸部の住環境整備に関しては、来年度の定期人事異動を見据えた対策を求め、総務部長交渉では、仮設住宅の集約化される地域での借り上げ公舎の確保の取り組みを進めていく、公舎の更新等も計画的に進めるとの基本認識を引き出しましたが、実態として十分確保されているか検証が必要となりました。

ウ) 専門職種の処遇改善に関しては、地公共闘交渉での獣医師の初任給改善に加えて、知事部局配属の薬剤師に関し、獣医師と同様に「来年度から医療職給料表（2）2級19号（+4号）とする。在職者調整も行う」との回答を引き出したことから、他の専門職種の処遇改善についても併せて求めました。

また、普及職員協議会独自要求項目となっていた農林漁業普及指導手当の改善（農業改良普及センター所属職員が資格取得した際に支給開始時期を資格取得した翌月から対象とする）は、「資格取得した職員は、年度途中であっても普及指導員の発令を受け、実際に普及業務を行う場合は、支給の対象になり得る」との回答を引き出し、その後も交渉を重ねた結果、今年度の合格者から対象（農業普及員として発令）とし、2019年1月に実現させることができました。

エ) 高齢層職員の処遇改善に関しては、給与制度の総合的見直しの現給保障期間が2019年3月となっていることから、保障期間の延長をはじめとした賃金水準維持に向けた対策を求めましたが、現給保障期間の延長は困難であること、個々の職員に着目した勤務意欲の確保に努めるとし、主幹任用・勤勉手当の運用上の工夫を継続するとの従前の姿勢にとどまりました。行政職5級では約3割が現給保障（約300人）であり、2019年4月から賃下げに陥る職員も相当数に上るとし、一層の対策を求めました。

### 【交渉の到達点】

#### i) 地公共闘交渉課題

##### ア 月例給・一時金の改定

#### 【成果】勧告通り月例給・一時金等の引き上げ、年内差額支給

月例給は勧告どおりの給料表改定、一時金0.1月引き上げ。12月議会で条例が可決、早期支給を求めた結果、12月27日に差額支給が行われた。

#### （継続課題部分）

国と同様の改定となったため、昨年度と同様に、初任給に厚く配分し（1,500円）、高齢層には一律400円の引き上げ。高齢層職員は恩恵が薄い結果となった。

ア) 月例給較差:609円（0.17%）、公務員が民間給与を下回っている。

公民較差解消のため、給料表を改定する。ただし、若年層に重点を置き全体を引き上げる。⇒初任給1,500円、若年層900～1,100円、その他400円

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
358,823円	358,214円	609円	0.17%

※ 給料表の改定は今年4月1日に遡って適用

イ) 一時金較差:0.10月引き上げ（期末手当0月、勤勉手当に0.10月配分）

調査結果：民間4.44月（県職員4.35月⇒4.45月）

	6月期	12月期
2018年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月
勤勉手当	0.875月（支給済み）	0.975月（現行0.875月）
2019年度 期末手当	1.300月	1.300月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

※再任用職員 0.05 月引上げ（現行 2.30 月⇒2.35 月、勤勉手当に 0.05 月配分）

	6 月期	12 月期
2018 年度 期末手当	0.650 月（支給済み）	0.800 月
勤勉手当	0.425 月（支給済み）	0.475 月（現行 0.425 月）
2019 年度 期末手当	0.725 月	0.725 月
以降 勤勉手当	0.450 月	0.450 月

#### ウ) 宿日直手当

勤務 1 回に係る支給限度を管理監督業務（人事委員会規則に規定。例：児相などは 7,400 円（+200 円）、その他は 4,400 円（+200 円）に引き上げ。

## イ 諸手当改善

### i 通勤手当について

#### ○ 交通用具利用の負担解消（継続課題）

総務部長交渉において、「高速道路利用の通勤手当の見直し等も遠距離通勤者の負担軽減に有効であり、距離区分新設と併せて検討していく事項と認識。課題意識を持っているところであり、何等かの対応が必要と認識している。人事委員会と意見交換しながら、検討を進める」とし、継続課題とさせた。また、交通機関利用を併用する場合の駐車場料金の手当算定対象は具体的な改善とならなかった。

#### ○ 交通用具利用の手当改定（ガソリン高騰時の対応）（継続課題）

「過去 1 年間のガソリン平均価格の動向を注視しつつ、過去の改定の際の平均価格等も参考としながら、人事委員会の判断を受けて検討。将来の見通しが立てにくいガソリン価格を給与制度の中で反映して対応するには、これまでの方法が合理的」との姿勢を崩さなかった。ガソリン価格の大幅な変動があった場合の考え方は、引き続き意見交換しながら考えるとの姿勢を引き出したことから、継続して改善を求めている。

併せて、2016 年度確定交渉で確認したガソリン価格の変動を踏まえた手当改定のルール化についても、依然として明確な回答を示していないことから、納得いく手当改定の考え方について提示するよう求めている。

### ii 住居手当について（継続課題）

手当改定が公民較差に影響を及ぼすものであるため、人事委員会からの勧告を受けて行うことが基本と考えているが、家賃高騰の課題があることは認識しており、意見は人事委員会に伝えるとの姿勢を崩すことができなかった。

なお、今年度、人事院が報告において住宅手当の見直しに関し言及しており、今後、国の状況を注視する（人事院報告では、官民較差が 3,000 円（民間が高い）としている）。

## ウ 赴任旅費の改善（継続課題）

移転時の負担軽減は、他県で赴任旅費の特例により対応している例があると承知しているところであり、今後どのような対応をとることができるか研究との姿勢にとどまったことから、引っ越し費用が高騰し、転居を伴う異動を余儀なくされる方の負担軽減に向けて継続して要求していく。

## エ 休暇制度の拡充について（継続課題）

不妊治療と仕事の両立支援に関し、人事委員会報告においても言及されているとおり、職員が休暇を取得しやすい職場環境の醸成をはかることが重要であり、この点については各任命権者とも連携しながら対応との姿勢にとどまった。

## オ 心身の健康管理・ハラスメント対策（継続課題）

依然としてパワーハラスメントが解消されていない実態を訴え、パワーハラスメントの相談が行いやすい体制として、第三者の相談窓口の設置を要求した。

当局は、長期療養者のうち精神疾患の割合が高い水準であることから、人事委員会の報告の趣旨を踏まえ、各任命権者が職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいく必要がある。パワハラは、あつてはならず、各任命権者において、ハラスメントの防止に向けた通知の発出や、研修や職場でのミーティング等を活用した意識啓発、相談体制の整備等に取り組んできた。人事委員会通知の趣旨を踏まえた取り組みを継続していくとの姿勢にとどまるとともに、第三者的立場の相談先は、現在も人事委員会や労働委員会における相談窓口が設置されており、これらを活用しながら対応との従前の回答に終始した。

### ii) 県職労独自課題

#### ア 超勤縮減・予算確保

##### **【成果】超勤予算増額補正（12月議会）**

超勤予算に関し、増額を12月補正予算で行うため、所要額の最終的な精査を行っている（最終的には3億4千万円余の補正措置）との回答を引き出した。

##### **（継続課題部分）**

当局は、「今年度からワークライフバランスシートの全庁展開や「働き方改革推進強化月間」の設定、働き方改革推進員の指名など、新たな取り組みも開始しており、様々な取り組みを継続して進める必要があること、職員の健康保持や仕事と生活の両立に向けた働き方改革に取り組む」との姿勢にとどまった。

#### イ 獣医師等の専門職種の処遇改善

##### **【成果】獣医師・薬剤師の初任給の引き上げ(2019年4月～)**

獣医師に関し、来年度から、6年生大学を卒業した獣医師の初任給について、現在の初任給から、医療職給料表（2）2級19号給とするよう、初任給を定

めている人事委員会規則の改正を要請（在職者調整を含む）すること、知事部局の薬剤師も同様に初任給を引き上げる。

#### ウ 高齢層職員の勤務意欲維持・改善（継続課題）

給与制度の総合的見直しの現給保障の対象者は、全体で1割を下回る状況となったものの、今回の給与改定をしてもなお一定数の職員（350人前後）が現給保障の対象となることから、引き続き個々の職員に着目した勤務意欲確保に向けた取り組みに努めること、これまで主幹任用や勤勉手当の運用上の工夫に取り組んできたが、来年度以降も、こうした取り組みを継続するとの姿勢にとどまった。

#### エ 住環境の改善（継続課題）

沿岸部を中心に公舎が不足する課題に対し、当局からは、沿岸部に赴任した職員の住居確保は重要な課題と認識していること、異動により公舎の不足が生じないように、管財課が事前に必要数を把握し、借上げ公舎等による対応を行ってきており、引き続き、職員の住居確保の取り組みを進めていくとの回答を引き出した。

#### オ 人事評価制度の検証（継続課題）

当局は、課題を整理し、必要な事項は改善すべきとし、県職労の指摘（県職労独自アンケートの結果を踏まえ、フィードバックが不十分、勤務意欲確保につながっていない、4原則2要件が守られていない等）は受け止め、様々な声を捉えながら、必要な見直しを行っていくとの回答を引き出したものの、今期での具体的な改善には至らなかった。

#### カ 特殊勤務手当の改善

##### **【成果】農林漁業普及指導手当支給時期の改善（2019年1月～）**

農林漁業普及指導手当に関し、資格を取得した職員について、年度途中であっても普及指導員としての発令を受け、実際に普及業務を行うという場合は、手当支給の対象となること、農林水産部とも連携しながら検討との姿勢を引き出し、2018年度資格取得者から、年度途中（1月）に発令し、手当支給の対象が実現した。

##### **（継続課題部分）**

県営住宅管理に係る業務の複雑化・困難化（家賃滞納者への指導・明け渡し等の業務）を踏まえ、新たに県営住宅管理に係る業務に関し、特殊勤務手当の創設を要求した。当局からは、国や他県にほとんど例のない手当であり、国や他県との均衡という点から考慮すれば、措置は困難との姿勢にとどまった。切実な課題であることから、来年度の継続課題として取り組みを進めていく。その他の特殊勤務手当（精神保健業務など）の改善も各評協議会と連携しながら、所管部局への要求・交渉と当局への要求・交渉を連動して行うよう、取組を進

めていく。

### **【確定闘争の総括】**

- ① 人事委員会闘争から確定期の取り組みは、月例給・一時金の確実な改定、諸手当の自己負担解消、専門職種の処遇改善を重点に取り組みました。月例給・一時金の改定については、確定闘争の前段において、国の給与法の動向が不透明であることを理由に12月議会提案に後ろ向きな当局姿勢を押し戻し、結果として5年連続の月例給・一時金の改定を12月議会の提案・年内差額支給が実現できたことは、一定の成果と言え、引き続き生活給の確保の観点から賃金要求を強化していく必要があります。

しかし、給与改定となったものの、物価上昇に賃上げが追いついていない実態や、給与制度の総合的見直しによる現給保障が続くなか、高齢層での賃金改定とならない状況など、実質賃金は低下しています。さらに、高齢層職員の賃金改善に関し、給与制度の総合的見直しの現給保障期間が2019年3月末に満了を迎えるなか、賃金水準維持の方策を強く求めましたが、現給保障対象者も1つの視点として個々の職員に着目した任用面や勤勉手当の運用上の工夫などに継続して取り組むとの姿勢にとどまっています。主幹任用拡大（例年40人程度）・勤勉手当の運用上の工夫（2018年6月期55歳以上・142人）を経ても、現給保障額には及ばない状況であることから、2019年4月以降の賃金引き下げ分を回復するよう求めるとともに、その後も勤務意欲確保のための賃金改善を要求するなどの取り組み強化が求められます。

- ② 諸手当の改善について、通勤手当については、2017確定闘争において、交通用具利用に関し、総務部長から「長距離通勤者の負担緩和のため、距離区分の新設は有効な手段である」との回答を引き出したことを踏まえ、ア) 70km以上の距離区分新設、イ) ガソリン価格高騰を踏まえた手当改善、ウ) 高速道路利用の手当改善などを中心に取り組みました。

ア)・ウ) に関しては、他県で今年度距離区分見直しが勧告されたことを引き合いに、「他県均衡の観点では考慮が必要」とし、高速道路利用の見直しも、「遠距離通勤者の負担軽減に有効であり、距離区分新設と併せて検討する事項」との姿勢まで押し戻しをしたものの、「人事委員会と意見交換して検討を進める」とし、継続課題となりました。昨年の人事委員長回答から後退した状況を、職員の実態を突き付けることで押し戻すことができたものの、改善に向けては一進一退の状況であるため、引き続き粘り強く改善要求をしていくことが必要です。

一方、イ) はガソリン価格が高騰している実態を再三にわたり追及したものの、2008年県議会付帯決議を引き合いに、改善要求には応じようとする姿勢終始したため、手当改善に高騰するガソリン価格が個人負担になっている実態をつきつけ、要求を強化してきました。結果、当局の姿勢を変えることはできませんでしたが、「ガソリン高騰し続けた場合の再考の余地を示すべき」と抗弁し、当局から大幅変動時の考え方は組合と意見交換して考えると回答させ再考

の余地を残させることができました。その後のガソリン価格は下落傾向となりましたが、昨今では徐々に上昇していることから、価格の高騰状況を踏まえた再交渉の設定や、継続課題となっている手当改定のルール化も求めていく必要があります。引き続き職員負担になる実態を明らかにし、改善に向け継続して取組を強化します。

住居手当に関しては、9月に地公共闘として家賃負担実態アンケートに取り組み、住居手当上限額（27,000円）の算定基礎となる家賃負担55,000円以上の負担割合が5割を超えることを追及し、過重平均の結果、住居手当上限額を4,000円引き上げる（上限額31,000円）などの改善を求めました。しかし、当局の公民較差の影響もあり県人勧が必要との姿勢を崩すことができませんでした。一方で、2018県人勧の報告の部で「国家公務員の住居手当の見直しの検討が進められおり、その動向を注視」と記載されたこと、2017年度の人事委員会事務局長交渉において「人事院において住居手当の改定を検討しており、改定されれば県も改定を検討する余地がある」との回答を引出した経緯があります。住居手当は通勤手当の距離区分の新設と併せ、今年度の県人勧闘争からの継続した闘争が重要といえ、継続して取組みを進めていく必要があります。

諸手当に関しては、具体的改善には至りませんでした。到達点を踏まえて次の取組みになげるため、多くの仲間の要求を背景とし、当局交渉を強化していく必要があります。

- ③ 専門職種の処遇改善に関し、昨年度も人材確保が深刻な獣医師を中心に独自要求書提出・交渉を積み重ねました。その結果、2019年4月から獣医師・薬剤師の初任給改善（4号給）が実現できました。これは、獣医師等の専門職種における人材確保難などについて再三にわたり訴え、改善を求めてきた成果ともいえます。しかし、当県は遠隔地への赴任等が必要となるため条件面で他県よりも厳しい環境下にあることなどもあり、他県並みの処遇では人材確保は困難と言わざるを得ず、先進県並みの大幅な処遇改善が不可欠といえます。

さらに、総合土木、建築職をはじめ、他の専門職種においても、人材確保難が続くほか、求められる業務水準に比して処遇が低い等の実態も寄せられており、これらの職種への波及も不可欠であることから、それぞれの専門職種の課題に応じた要求・交渉も重要となっています。

- ④ 赴任旅費の改善については、年度末における引っ越し費用が高騰している実態を踏まえ、移転料の算定手法の見直しを要求しました。当局は「赴任旅費は旅費制度全般として実費弁償の側面をどれだけ反映するか検討が必要」との姿勢を示し慎重姿勢を崩さなかったものの、「他県では赴任旅費の特例を設けており、それを踏まえて研究」との姿勢を引き出すことができました。その後、2019年度定期人事異動時から、他県への転居を伴う異動時における移転料の特例が制度化され、若干ながら改善が実現できましたが、県内異動時には対象とならず根本的な課題改善とはなっていません。2019定期人事異動時でも、人手不足から運送費が高騰し、多額の自己負担を強いられている状況にあることから、引き続き改善を求め取組を強化する必要があります。

⑤ 超過勤務課題に関し、当局は7月末に8～9月を「働き方改革推進強化月間」と位置づけ、各所属に対し超勤縮減の徹底（例：業務見直し、ノー残業デーの徹底等）を求めました。しかし、この当局姿勢は長時間労働の要因である人員不足等の課題を現場に転嫁させ、現場の工夫でしのごうとするものであり、根本的な解決とは程遠いばかりか、却って隠れ超勤や不払い残業の温床となる懸念があるなど現場実態と乖離した姿勢と言わざるを得ません。当局が進める働き方改革の問題点を検証すべく、独自アンケートに取り組み、集約した結果、過半数の分会で当局の働き方改革の取り組みは改善が実感できないこと、超勤不払いが発生していること（超勤予算の抑制等）等が明らかとなったことから、これらの実態を突きつけ、長時間労働の実効力ある縮減策と、超勤予算が不足する公所への配分を求めました。交渉では、適正な勤務時間把握に関しては、所属長への指導を徹底するとの従前の姿勢にとどまったものの、超勤予算に関しては12月議会での増額補正を行うとの回答を引き出しました。しかし、依然として超勤予算が満額支給されていない実態も確認されており、当局の認識と現場実態の乖離が明らかになっています。解消に向け職場点検からの要求の積み上げが重要であり、職場要求と県職労の要求を併せた取り組みが必要になっています。人員確保の課題と併せ、引き続き重点事項として取り組むことが必要です（2019年4月施行の超勤上限規定等の課題は別掲）。

昨年8～9月に行った超過勤務実態アンケートの回収率は一昨年度より若干増となったものの、過半数を下回る47%にとどまりました。回答では超過勤務が不払いとなっている背景について、「自主的に残っているので超過勤務を申請しづらい」、「自分は仕事が遅いので残業代をつけていない」などと超過勤務に対する組合員の意識も希薄となっている実態も明らかとなっており、36協定締結職場でも同様の回答が散見されています。36協定に関しては、該当分会での学習会の開催などを進めてきており、徐々に課題は浸透しつつありますが、当局に対する改善要求と併せて、36協定締結の意義を再確認するなど、組合員自身への超過勤務に対しての学習強化も重要な課題となっています。

### **【支部独自要求の取り組み】**

① 各支部において、組合員アンケートや意見交換などを通じて要求項目を全体化し、支部独自交渉に結び付けていく運動が定着しつつあります。昨年度は、県南4支部合同（花巻・北上・胆江・一関）、花巻支部、胆江支部、一関支部、久慈支部では、支部独自アンケートなどで組合員の要求を丁寧に集約し、独自要求書としてまとめ、独自交渉を行って改善を訴えた結果、庁舎・公舎の改善等の一定の前進回答を引出しています。要求事項には、職場に密着した課題や庁舎等の改善要求など、具体的な要求を掲げており、職場段階からの要求を押し上げていく取り組みが成果につながっています。こういった取り組みが職場改善の原点となることから、今後とも支部・分会での活動を継続・拡大していく取り組みが大切です。

## (6) 現業統一闘争

- ① 現業職場では、総務省の指導のもと人件費抑制のため合理化政策が進められており、現業職場の人員補充と直営堅持を中心に闘争を進めてきました。とりわけ、昨年度は年度末に運転技士5人（管財課車庫（2）、議会（1）、土木（2））、技能員1人（農業大学校）、機関士1人（水産技術センター）が定年退職（または再任用満期）となるため、補充の考え方、再任用の方針について確認するとともに、賃金改善について要求し、取り組みを進めてきました。

7月13日に人事課長に「2018年度現業評議会要求書」を提出して基本姿勢を確認するとともに、各主管部局にも「労働条件改善に係る要請書」を提出して適正な人員配置を求めてきました。

- ② 賃金課題については、人勸期・確定期の取り組みに参加するとともに、現業職員の多くが給料表5級となっており、中高年齢職員の給与面での処遇改善が必要との観点から、5級の号給増設や勤勉手当の運用面の配慮などを要求項目として掲げ、賃金改善の取組みを強化することとしました。
- ③ 人員課題に関し、11月16日に人事課長交渉を実施しました。今年度新たに現業の完全補充に関し、現業・非現業一体となった職場からの要求であることを当局に突きつけるべく、職場決議に取り組み（県庁61分会、各振興局土木部15分会、農林水産部試験研究機関・農業大学校等8分会）、職場からの切実な要求として人事課総括課長に手交しました。退職者の補充に対する考え方を確認したところ、「再任用については雇用と年金の接続としてこの間認めてきており、希望については十分配慮する」との回答と、欠員が生じた場合の人員補充については、「部局の意見を尊重して判断する」とし、「必要な人員は確保する必要がある」との回答を引出し、その後の各主管室課交渉において個別具体の人員補充の考え方について追及していくこととしました。

また、管財課の守衛1人体制に伴い、一昨年度の管財課交渉の結果を示しつつ、民間委託における業務の検証状況とともに、直営堅持を訴えたところ、当局から「管財課において守衛業務の体制強化の検討が行われ、①業務マニュアル整備、②県庁舎警備業務委託の長期継続契約によるノウハウ蓄積・連携強化、③警察との連携強化の取り組みを進めてきたと承知。引き続き、管財課から話を聞いて、対応」との姿勢にとどまったことから、交渉団から「経験の蓄積が不可欠であり、委託先の警備員では正直難しい面があるほか、受託業者も継続するわけでもない。体制確保のため守衛直営堅持とすべき」とし、再考を促しました。また、県庁車庫の運転技士に関し、当局は「引き続き管財課から話を聞いて業務の状況を十分検討し対応」との姿勢を示したことから、引き続き管財課長交渉で改めて基本姿勢を質すこととしました。

農林水産企画室交渉では、「試験研究機関の技能員定数はギリギリであり、定数確保を前提に任用や職員配置は要求している」とし、そのうえで、「農業大学校の技能員及び水産技術センター岩手丸機関士につき、新規採用する方針で人事課に要望」との姿勢を引き出しました。一方、昨年度から定数1減（運転技士兼技能員）となった農業大学校の定数復活をはじめ、技能員の増員に関して

は、「定数復活は正直厳しいが実態を伺いながら定数維持に努力」との回答にとどまったことから、現場実態を踏まえた人員配置・新採用の計画的配置を強く求めました。

県土整備企画室交渉では、土木部の運転技士の再任用希望に関しては、「引き続きの任用は可能」であり、希望を尊重する姿勢を示しました。しかし、運転技士の欠員解消や1人職場の解消に関しては、「震災復興業務もあり、多くの職員が必要となっているが、将来的には復興業務は縮小傾向と見込まれることから、一時的な需要として臨時職員を配置。将来の各土木部運転技士の配置の考え方だが、組織運営上は複数体制が望ましく、人事課にもその旨伝え、要求。新規配置は難しいところだが、必要な改善はしていく考え」との消極姿勢にとどまったことから、臨時職員では災害時対応（時間外・深夜早朝）に支障があること、除雪機械をはじめとした特殊機械整備など他の運転技士とは異なる業務に従事していること、運転技士も高齢化し現体制では技術継承が困難なことから、若い職員の新規採用が必要と訴え、現場実態を基に速やかに正規職員での補充を行うよう要請しました。県土整備企画室からは、「人事課と何かできないかという視点で検討していく」との姿勢を引き出したものの、具体的な欠員解消や1人職場解消策が示されず、不満の残る結果であることから、重ねて現場実態を踏まえた人員確保を強く求めました。

管財課とは、再任用希望者の任用確保、退職者の完全補充と運転技士18人体制の回復とともに、守衛の完全民間委託の方針転換を求め、2回にわたり交渉を行いました。2月13日の交渉では、「組合からの要望をベースに人事課に要求しており、人事課からの定数維持を要求する理由を提出するよう求められたことに対し、i) 定数減による職員へのサービス低下の課題、ii) 東日本大震災や台風10号災害の発生もあり、これまでの退職不補充の方針を決定した時期と情勢は変化しており方針転換が必要な時期にあること、iii) 職員数も増加しており運転業務の需要に応えられないこと、iv) 若手職員が増加しており、交通事故回避の観点からも運転技士の配置が必要、v) 運転技士の高齢化、vi) 議会（小西県議ほか）からの提言・要望への対応の6項目を説明し、要望をしている。人事課で検討が進められているが、管財課としては現業評と同じ思いで要望している」、「再任用満期者の補充は新採用での補充が必要と認識」との基本姿勢を確認したことから、補充に向けて改めて人事課への上申を強く求めました。

加えて、今後の管財課運転技士の人員増（車庫18人体制の回復）に関し、管財課から「中長期的に何人体制が望ましいのか、公用車の稼働状況などの経年変化を含めて分析し、在り方を検討していく中から運転技士が確保できるよう検討を重ねる」との姿勢を引き出しました。人事課の見解が示されていないという理由から補充を行うという明確な姿勢までは示されなかったものの、改めて管財課としての補充に向けた要求姿勢を確認し、一層の人事課への上申を要望しました。

守衛に関しては、「守衛の体制に関し、警備等を巡る諸課題などを人事課に協議しているところ。人事課から協議結果は示されていないが、守衛業務の経験を踏まえれば、守衛複数人体制で回せる体制が必要と説明・要求を重ねているところ」との姿勢を引き出し、管財課として、守衛完全民間委託から、直営守衛の複数人配置が必要であるとの姿勢に転換させることができました。もっとも、人事課から守衛の複数人体制要望に対する回答が示されていない段階なことから、改めて守衛直営堅持と複数人配置を求め、一層の人事課への上申を要望しました。

- ④ 現業職員の賃金要求に関しては、2回にわたり交渉を行い、2月7日の人事課長との交渉では、高齢層の勤務意欲確保の観点での勤勉手当の運用上の工夫を行う場合には、「基本的に一般職員と同様に各部局ごとに上位成績者枠を割り振り、所定の評価面談を経て上記成績者を決定する」としたことから、交渉団から現場で踏ん張っている職員に対しては一定の機会均等が不可欠であり、差異を設けるべきでないことを主張し、再考を求めました。それに対し、当局は「技能労務職員は基本的に同じ内容の業務を行っていること、チーム単位で業務を行っているなどの特有の業務の状況があるという点は承知。差異を設けるべきでないことは理解」とし、「再任用職員では、特に優秀の区分を設けず、優秀の区分のみ設け、上位成績者は1回の支給期ごとに全体の4割程度を目途としている例もあり、これを参考に構築することも考えられる」との姿勢を示しました。これに対し、現業評として、課題を払拭しきれていないことから、継続協議の申し入れをしたところ、「勤勉手当の運用上の工夫が高齢層職員の勤務意欲確保に一定の効果があると考えており、引き続き協議」との見解を示しました。これを受け、現業評として一層の討議が必要とし、判断保留のうえ交渉を打ち切りました。現業評では、各支部での学習会を通じた課題浸透とともに、諸課題を集約するとしており、人事評価制度による差別と分断を許さない前提のもと、人事評価制度に反対の立場を堅持のうえ、現業職員の賃金改善が実現できるよう、引き続き当局との交渉を重ねています。

- ⑤ 現業統一闘争では、再任用希望者への任用は確保するとの回答を引出したこと、技能員1人（農業大学校）、機関士（水産技術センター等）の新規採用を実現させるなどの一定の成果を得ることができました。

一方、運転技士については、総務省による現業不補充の考え方を背景に、新採用が実現できておらず、県土整備部交渉でも、運転技士の必要性には理解を示すものの、実際の欠員補充や1人職場の解消に向けた具体的な改善策を示さないなど、当局の消極姿勢からの方針転換は実現できていません。各土木部の運転技士は、日頃の運転業務のみではなく、実際には除雪機械等を含めた車両管理業務や日頃の現場状況の把握、災害時等における迅速な出動など地域に精通した対応が求められており、直営であるからこそ発揮できる分野ともいえ、人員課題については、非現業と一体となった取り組みの強化が求められます。

さらに、県庁車庫の運転技士を巡っては、管財課交渉において職員配置を要求中との回答を示しながらも、2019年度の体制では、再任用満期者（1人）の

補充がされず、16人体制と減員となりました。県庁内では県庁各課が運転技士に業務を要請したくても既に予約で埋まり、やむを得ず職員自ら運転業務をせざるを得ない実態も確認されており、職員ニーズに十分応える体制とはいえない現状にあり、当局はその必要性の認識が極めて乏しいものと言わざるを得ません。このことから、県庁車庫の運転技士確保に関しても、職場課題ととらえ、非現業と一体となった取り組みも求められます。

現在、運転技士は、再任用により人員は確保されていますが、最大5年間の任用後には再度人員補充が課題となります。補充についても単に現職の補充を求めるのではなく、職場の現状を認識させながら、人員増を含めた計画的な配置をさせるなど、職場における現業職員の必要性を訴え続けていくことも重要です。東日本大震災や今回の台風災害でも運転技士の人員不足が明らかで、いざという時の臨機対応を迫られる現実からみても、正規での補充が必要であり、直営堅持と人員確保の取り組みを引き続き強化していく必要があります。とりわけ、今年度は各土木部・土木センター等で再任用満期を迎える運転技士が複数人いることから、完全補充に向けた取り組み強化が喫緊の課題です。

守衛については、「現場経験を踏まえ、守衛の複数人配置が必要との姿勢で人事課と協議」と管財課として守衛の直営堅持が必要との姿勢に転換させたことはこれまでの粘り強い交渉の一定の到達点といえます。しかし、2019年度の体制は、再任用守衛2人体制となったものの、増員1人分は非現業職から任用するなど、現業評が求めている新規職員による補充とは程遠く、体制的には一見改善姿勢も、組織課題の要素を踏まえれば改善とは言い難い結果となっています。再任用守衛2人体制となるも、現場実態を丁寧に確認しながら、守衛の直営回復に向けて交渉を継続していく必要があります。

また、試験研究機関の技能員をはじめ、あらゆる現業職場で新規採用が長年行われなかったことに伴う職員の高齢化が一層進行しているほか、業務量に応じた人員配置となっておらず多忙化が深刻化している課題、技術伝承が十分に出来ないとの課題、ケガや病気でも休むことが出来ない実態も確認されています。人員不足を訴え人員増を求めている職場でも定数増とさせるための取り組みがこれまで以上に必要であり、人員確保は喫緊の課題です。今後とも粘り強く取り組みを継続していくことが必要です。

- ⑥ 賃金改善について、現業職員の大半が5級在籍者であり、かつほとんどの職員が57歳昇給抑制前に5級最高号給に到達しないと見込まれており、高齢層職員の勤務意欲確保の観点も含めて、取り組みを継続する必要があります。今回の交渉では、勤勉手当の運用上の工夫等について、2月7日交渉で当局姿勢が示されましたが、全員の勤勉手当の改善が担保されない制度であり差別と分断が懸念されるため、現時点での当局提案には慎重姿勢で臨むこととしています。

今後の交渉では、現業・非現業の賃金格差の解消、高齢層職員の賃金改善の具体化をめざし、取り組みを強化していく必要があります。

(7) 超勤上限規定等（働き方改革関連法関係）に対する取り組み

- ① 昨年7月成立の「働き方改革関連法」において、民間事業者を対象に本年4月から罰則付きの超過勤務の上限規制が設定されること（県職場でも36協定締結職場は該当）、国家公務員でも人事院規則に上表のとおり超勤時間の上限規制を設定することとしている（他律的業務：国会対応等を想定）ことを踏まえ、当局は、1月11日、総務省による地方公務員での上限規制設定の指導に従い、「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例」に関し、2月県議会で改正条例を提案し、上限規制の時間について、人事委員会規則で設定することを地公共闘に提案しました。

区分	月	年
通常	45 時間	360 時間
他律的業務	100 時間未満	720 時間

② 地公共闘では、1月23日人事課長交渉を経て、2月5日に総務部長交渉を行いました。総務部長からは「社会全体で長時間労働の是正に取り組んでいく動きのなか、県も社会全体の動きを捉えて制度を構築し運用する必要」があるとし、超勤上限を超過した場合の是正策に関し、「検証の方法が今後検討するが、業務に対応する人員等の体制が適切であったか、業務内容に改善の余地がなかったという視点が必要」との姿勢を引き出しました。そのうえで、長時間労働是正に関しては「各任命権者と課題を共有して取り組みを進める」としたことから、交渉団から業務見直し・人員増・制度枠組みの三点セットが有機的に連動した取り組みが不可欠であり、任命権者での一層の対策を進めるよう求め、佐藤総務部長もこれに応じる姿勢を示したことから、上限規定自体の提案はやむを得ないとし、実効力ある長時間労働是正策（付随する客観的な勤務時間把握手法、他律的業務の限定運用など）について任命権者による交渉に移行することとしました。

- ③ 県職労では、2月8日人事課長交渉を行いました。不払い残業に関し、当局は「12月補正後の超勤予算の状況も各部局から聴取し、人事管理費の部局間調整を行っていく。必要な予算は確保されると認識。仮に予算不足見込みがあれば適宜対応」としたことから、依然として不払い超勤が生じているとし、各所属の要求に応じた配分を改めて求めました。

超勤上限規定に係る課題に関しては、従前と同様に超勤の事前命令・事後確認の徹底、業務見直しなどの従前の姿勢に終始したこと、課題となっていた他律的業務の考え方も依然示されなかったことから、人員増等を含めた一層の対策が必要とし、実効力ある対策を求めました。

超勤上限規定に係る課題に関しては、従前と同様に超勤の事前命令・事後確認の徹底、業務見直しなどの従前の姿勢に終始したこと、課題となっていた他律的業務の考え方も依然示されなかったことから、人員増等を含めた一層の対策が必要とし、実効力ある対策を求めました。

本年4月導入の客観的な勤務時間把握に関しては、「勤務時間管理システム」を改修し、システムの使用時間を記録すること（最初にログインする時間を出勤時間、新たに設ける退勤ボタンを押した時間を退勤時間として記録し、出勤簿に表示。超勤は従前どおり超勤システムで運用）を示しました。そのうえで、超勤命令との乖離が生じた場合の対応に関し、「その事情を確認のうえ、必要に応じ超勤実績を修正することが適当。今回の客観的な勤務時間の記録に当たり、再度運用を徹底」との姿勢を示しました。交渉団から、客観的な勤務時間把握

の諸課題への懸念が払しょくできていないことから客観把握の課題を継続協議することを求めたところ、これに応ずるとしたことから、継続課題とさせました。

36協定の締結に関しては、法改正対応と併せ、現在、1年間の時間外労働時間を算定する起算日を1月1日としているものを4月1日に変更し、健康確保措置を盛り込むこと、年度内には新たな協定の締結に関する通知を発出し、新年度早々に各職場で協定を締結できるようにするとの姿勢を引き出したことから、県職労と当局との間で締結した36包括協定の更新についても併せて確認したうえで、36協定の意義について各所属長に徹底するよう強く求めました。

- ④ 2月定例県議会の議決を経て、3月26日、「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例」の一部改正が公布され、同人事委員会規則に超勤時間の上限が設定されました。

交渉では、超勤上限を超えた場合の改善策として、「超勤上限を超えた場合の検証方法は人員体制が適正であったか、業務内容に改善の余地がないかの視点が必要」との姿勢を引き出していることから、超勤上限に収まる超勤実態となっているか点検し、超勤上限を超えた場合には超勤上限以内に収まる職場環境が必要であること等を訴え、職場改善を求める必要があります。

一方、超勤上限の設定に伴い、超過勤務命令権者側で超勤上限の範囲内での超過勤務命令に固執するあまり、超勤上限を超えそうな時は超勤を認めないなどの時短ハラスメントをはじめとした不払い残業の温床の懸念があり、超勤上限規制の趣旨を正しく伝え、不適切な超勤命令の改善を求めさせる必要があります。

- ⑤ さらに、当局は継続課題となっていた超勤上限の例外となる「他律的業務の比重が高い部署」に関し、人事委員会規則の解釈を示した県人事委員会通知で示された他律的業務の概要（予算調製、法規案の審査、県行政の総合的な政策に係る企画立案、県民や県機関以外の団体との折衝及び調整）を踏まえ、4月9日に17公署を、4月26日には各主管部局の意見を反映したうえで90公署を指定しました。これまでの交渉では他律的業務の比重が高い部署に関し、「必要最小限度の範囲で行うものであり、慎重に検討」との姿勢を示していたにもかかわらず、知事部局211公署中107部署と半数以上を占める内容となっており、県庁各課のほとんどが該当し、各振興局土木部（土木センター）、震災復興業務がある沿岸地域の各公署の多数が該当しています。公署の中には、現状の多忙な業務実態を迫認するような姿勢も伺え、過労死ラインを超える上限を容認する姿勢は問題といえます。

当局は、「他律的部署の指定を受けた所属であっても、業務見直し・勤務時間管理に取り組むよう徹底」としていますが、超勤実態を根拠に人員増を求めるなど、少なくとも原則の超過勤務上限の範囲内となる職場環境整備を求めていくことが喫緊の課題といえ、各分会での実態点検をもとに超勤上限制度導入の検証を求め、具体的改善となるよう取り組みを強化していく必要があります。

- ⑥ 客観的勤務時間把握手法に関しては、客観的な勤務時間把握で得た入退庁時間と超勤命令時間に乖離が生じた場合の超勤命令の修正等の基本方針を引き出しましたが、導入における諸課題について検証のうえ、当局に改善を求める取り組みも重要といえます。さらに、客観的な勤務時間把握を導入できない所属の課題や、超勤命令権者による勤務時間のチェックの徹底など、実際の職場での運用面での課題や不安も解消されていません。こうした課題に関し、当局に課題を検証させるだけでなく、職場段階でも組合で課題を集約し、改善に向けた取り組みの強化が必要です。
- ⑦ 36協定の更新の方針が示され、4月1日付けで当局と県職労との36協定締結の覚書を締結しました。職場における36協定遵守に向けて所属長に対する指導の徹底を当局に求めるとともに、組合員自身も36協定の理解を深め、職場で遵守させる、不払い残業を認めない職場意識を浸透させるための学習強化が求められます。
- ⑧ 今年度から年次休暇取得の計画表の作成とともに、年次休暇を年5日以上（1年に10日以上付与されている場合）使用できるよう配慮するため、毎年9月末時点で年次休暇の取得日数の累計が5日に満たない職員に対して年次休暇の取得を促すことにしています。実効力ある年次取得ができるよう、実態を把握しながら、改善となるよう交渉を強化していく必要があります。

## (8) 会計年度任用職員制度導入の取り組み

- ① 臨時・非常勤職員の任用の適正化と処遇改善を柱とする、改正地方公務員法及び地方自治法が2020年4月施行され、新たに「会計年度任用職員」制度が創設されることとなっています。

当局の検討状況と並行して、県職労は12月から1月に各支部を対象に会計年度任用職員制度の学習会を開催して課題の浸透をはかるとともに、臨時・非常勤職員のニーズを把握し、来る交渉に活かすべく、独自アンケートに取り組みました（集約数：742人）。独自アンケートの回答では、「現行の賃金水準以上の水準を求めること」、「雇用の維持を求めること」、「採用時にはこれまでの職務経験を踏まえること（試験採用は望まない、簡易な選考採用を希望）」が主となっています。また、非常勤職員の中には業務が常勤職員並みの水準を求められる、超過勤務を強いられる一方で、処遇が低い等の不満も相当数上がっていることも明らかとなりました。これらの傾向と課題を基に交渉課題を整理し、来る交渉で処遇改善や任用確保に向けて取り組みを進めることとしました。

- ② 県当局は1月11日、地公共闘に対し、2月定例県議会に関係条例を提出したいと提案してきました。今回の提案は、会計年度任用職員制度のうち、条例で規定が必要な給与・諸手当（期末手当、通勤手当等、退職手当）・勤務時間・休暇制度が中心となっています。
- ③ 1月23日、地公共闘は、人事課長交渉を設定し、臨時・非常勤職員の処遇改善を前提とした制度設計となるよう交渉で追及しました。当局は法施行のスケジュールに関し、「募集手続きに一定の期間が必要と見込まれることや、関係シ

システムの改修作業に時間がかかること、来年度に人事委員会規則や任命権者の要綱等の整備と併せて、関係システムの改修作業を行うとともに、年度の後半から順次、職員の募集・選考を行う」としました。賃金水準は、「定型的・補助的業務は、行政職給料表1級1号給(145,400円)を基礎とし、初任給基準額(1級25号給:182,300円)を上限として設定」、「専門職は、類似の職務を行う常勤職員との均衡を考慮して任命権者が決定」とし、個々の職の給与水準の設定は、今後任命権者で対応を検討としました。諸手当は、総務省マニュアルどおり、一定の基準を満たした会計年度任用職員に対して期末手当を支給する、一定の基準を満たしたフルタイム会計年度任用職員に退職手当を支給するほか、通勤手当等の諸手当も一般職の例により支給との見解を示しました。休暇制度は、国の非常勤職員との均衡を踏まえ整備とし、夏季休暇など県で措置されているが、国で措置されていない休暇は対応を検討中としました。

これらの処遇に関し、交渉団から事務補助といいながら常勤職員並みの業務をしている実態にあること、専門職の大幅な処遇改善をしなければ人材確保が困難であること、国で無給としているも県で有給としている各種休暇の維持や拡充をはかるよう求め、再考を求めました。

さらに、会計年度任用職員制度の移行に伴い、臨時・非常勤職員の処遇改善の可能性もあるも、財源確保の課題が懸念されるため、職員への影響(人員削減、臨時・非常勤職員数の抑制)がないよう求めたところ、当局は「改正法の趣旨を踏まえれば、公務運営は任期の定めのない常勤職員が中心であり、導入後もこの考えを踏襲」との姿勢を示すも、依然として不安払しょくとならないことから、交渉団から財政課題により処遇の低下や常勤職員等の人員削減は許されないこと、制度導入を機会に常勤職員で行うべき業務は常勤職員を配置するよう求め、総務部長交渉時での改善回答を求めました。

- ④ 2月5日の総務部長交渉では、法施行に向けて、「今回の条例制定に当たり、各任命権者がそれぞれの事情等に応じ、一定の範囲で柔軟に勤務条件を設定できるよう制度を構築しているところ。各任命権者でも検討が進んでいくと考えており、適切な時期に説明できるよう対応を要請」との姿勢を示したものの、未だ不透明であることから、早期検討と交渉継続を求めました。賃金水準に関しては、「現在の臨時・非常勤職員の給与水準、業務内容等が多種多様であるため、改正後の給与水準の比較は一概に申し上げられない面はある」としつつ、「現在の処遇と、期末手当を含めた移行後の処遇との比較という観点は一定程度考慮」、「専門職種の水準は人材確保の観点も含めて総合的に考慮」との姿勢にとどまり、詳細は任命権者による交渉で具体化を求めることとしました。休暇制度は、「人材確保の観点から、国の非常勤職員では認められていない夏季休暇について、有給休暇として引き続き同様の取扱いとする」との姿勢を引き出したものの、病気休暇などの諸休暇への均等待遇の姿勢までは交渉時点では示さず、不満が残る結果となりました。

職員体制に関しては、制度導入後も公務運営は任期の定めのない常勤職員が中心となることとし、会計年度任用職員を含む職員の適正配置に向け対応との姿勢

を示すも、財政課題に関しては、国に必要な財源措置を求めるとの姿勢にとどまりました。

2月県議会前の交渉では、条例の骨子のみの提案であり、委細の取扱いが今後であることから、継続した協議を申し入れし、総務部長も任命権者でしっかり誠意ある交渉を行うよう求めていくとの姿勢を引き出したことから、総務部長交渉で確認した内容をもとに、各任命権者交渉で具体化を求めることとしました。

- ⑤ 県職労は、2月8日に人事課長交渉を設定し、知事部局としての検討状況を質しました。当局は、「来年度の上半期までには処遇を決定するとともに、新しい制度について職場への周知を行う必要がある」との姿勢にとどまり、具体的な検討が進展していないことが明らかとなりましたが、具体的な交渉時期は、6～7月頃が山場と見込まれることが判明しました。さらに、「会計年度任用職員のフルタイム、パートタイムの別は、標準的な業務量により分けられると示されており、考慮していく。各部局とも連携し、臨時・非常勤職員の業務実態を把握して検討を進める」としたことから、個々の臨時・非常勤職員の勤務実態を踏まえた処遇の検討を強く求めました。

さらに、賃金水準、任用面での課題は、先の地公共闘総務部長交渉の回答と同様であったため、県職労独自アンケートで示された諸課題への懸念（賃金水準の改善、採用方法の簡素化、継続雇用など）を伝え、制度化に向けて検討を求めました。もっともほとんどの課題が検討中との姿勢に終始したことから、次回以降の交渉に当たっては、それぞれの臨時・非常勤職員の基本的処遇の方向を含めて具体的な交渉設定を求め、継続課題としました。なお、知事部局に関し、特別休暇のうち、看護休暇については、有給継続とする回答を引き出しました。

- ⑥ 交渉結果を踏まえ、当局は、県議会2月定例会に会計年度任用職員の賃金、諸手当、休暇制度などの概要を規定した「会計年度任用職員の給与等に関する条例」等を提案し、県議会での可決・成立を経て、3月26日に各部局に概要を通知しました。しかし、これまでの交渉では、焦点となっている賃金水準の決定方法は各任命権者が設定すること、休暇制度の詳細（特別休暇の内容及び有給・無給の有無等）は人事委員会規則で定める等としていることから、今期交渉では決着できず、継続交渉となっています。

臨時・非常勤職員の個々の処遇は今年度上半期までに定める人事委員会規則・取扱要綱等を踏まえて決定されること、秋から募集開始を公表しており、具体的な処遇や雇用の確保、職場での人員確保に向けた交渉は6～7月をヤマ場とし、再交渉で改善を求めていく必要があります。県職労アンケートでの臨時・非常勤職員のニーズとしては、賃金水準を維持すること、雇用を確保すること（採用時、更新時の対応）等が柱となっていますが、2月交渉時点でこれらの課題に関して当局は明らかにしていません。今後の実質的な交渉に向けて、引き続き臨時・非常勤職員の処遇改善と任用確保の観点から、来る交渉に向けて、これまでの交渉状況を各支部・分会はもとより、臨時・非常勤職員に周知

するとともに、更なる課題を集約していく必要があります。

併せた課題は、臨時・非常勤職員の処遇改善となる一方で、財政課題から職場における一層の合理化（職員の削減、臨時・非常勤職員数の削減等）などを誘引する懸念が払しょくし切れていないことです。2月交渉において、制度導入に伴い職場での人員削減や会計年度任用職員への任用替え等を行うべきでないと訴えました。当局は会計年度任用職員制度導入により、一定程度の財政負担が生じることを示し、引き続き国に対して財政措置を求めること、公務職場は任期の定めのない常勤職員を基本とするとし、会計年度任用職員を含む職員の適正配置に向け対応していくとしました。しかし、処遇改善による財政負担の増大を起因とした職員数の減、会計年度任用職員への職種の切り替え（特に現業職場）などの一層の合理化の懸念が払しょくされていません。こうした課題は、制度が概ね確定し、各職場において会計年度任用職員への移行の具体的な検討が行われる際に生起する可能性が高いことから、動向を注視しつつ、支部・分会の実態や課題を丁寧に集約しながら、制度導入に伴う合理化が生じないよう交渉を強化していきます。

加えて、制度導入に伴う国による地方財政措置が十分に行われるよう、連合や自治労をはじめとした上部団体と連携するとともに、県職労推薦の県議会議員団とも課題を共有しながら、県議会での課題追及と意見反映など、制度政策要求の観点での取り組みも強化していきます。

- ⑦ 並行した課題として、会計年度任用職員が職員総数の一定割合（県平均では6人に1人が臨時・非常勤職員）を占める状況を踏まえれば、組織化に向けた具体的な対応も喫緊の課題です。処遇改善に向けた交渉を先行しつつも、臨時・非常勤職員の意向を丁寧に集約しながら、当県の会計年度任用職員の組織化に向けた実質的な議論の場を設け、検討を加速化していく必要があります。

## (9) 19春闘

- ① 安倍政権は経済界に賃上げを要請する5年連続の官製春闘を展開しました。しかし、アベノミクスでは輸出産業を中心に景気回復となっているものの、労働者の賃上げ傾向は低調であること、実質賃金は下落傾向にあるなど、労働者にとっては全く恩恵のない経済政策となっており、破綻は明らかです。安倍政権の官製春闘に惑わされず、生計費の維持のため、大幅な賃上げ要求により、労働者の所得の向上と個人消費の向上による経済回復を進めていく必要があります。

連合は、2019春闘を月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを定着させること、中小組合や非正規労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現にむけた取り組みを推進するとし、具体的には「賃金引上げの流れの継続・定着」「規模間格差の是正」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」などを柱とし、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を除く2%の賃上げを基準としました。加えて、長時間労働の是正、職場における均等待遇実現、全ての労働者の立場に立った働き方の実現（ワーク・ライフバランス社

会の実現)、ワークルールの確立、運動の両輪としての政策・制度要求の強化、などを掲げ、取り組むこととしています。これを受け、自治労としても「賃金労働条件の改善」、「長時間労働、不払い残業の是正とワークルールの順守」、「人員確保闘争」などを柱として連合に結集して取り組みを進めることにしました。

- ② 県職労は、自治労岩手県本部が実施した春闘アンケートの結果を踏まえ、13,000円の賃金要求を基本とした春闘要求を確認しました。3月8日には県本部統一要求書と県職労独自課題に係る県知事あての「春闘要求書」を提出しました。確定闘争からの継続課題である、賃金改善、自己負担解消のための諸手当改善について、また、欠員解消、超過勤務手当の適正支給など、人事課長交渉において、改善を求め具体的な職場の声を訴えました。

佐藤人事課長は、2019年4月時点での人員確保状況に関し、新採用職員数は約170人となること、任期付職員の内定予定者は約40人、他県応援職員は66人を要請中とし、退職者数が190人程度となることもあり、欠員数は昨年4月（93人）より一定程度解消するとの見通しを示しました（その後、4月1日時点の欠員は81人）。交渉団から依然厳しい職場実態が続くとし、早期確保を求めました。

育休代替職員の確保や今後の定数管理の見通しに関しては、2019年度を始期とする定数等管理計画（2019～2022）において、育休代替職員分の定数を追加で措置し、正規職員を配置するとの回答を引き出すとともに、復興業務に必要な職員を確保するほか、行政需要の増大や育休代替職員の定数追加などにより4年間で80～100人程度増員との姿勢を引き出しました。

超過勤務手当に関しては、2月補正後の時点で2017年度を超える予算を確保しており、人事管理費の部局間調整を行うこととしており、3月末までしっかりと予算を配分できるように調整との姿勢を引き出したことから、依然として超過勤務予算不足の公所が後を絶たないことから、現場実態を点検し、配分するよう求めました。

その他、定期人事異動に伴う公舎の確保に関し、異動内示が遅く職員に負担を強いることを訴え、公舎確保に万全を期すよう求めました。

- ③ 私たちの賃金労働条件は、人勧を踏まえた秋の確定闘争で決定しますが、確定期に向けた通年闘争のスタートとなる春闘の取り組みは重要であり、春闘期が確定闘争の総括を踏まえて継続課題の到達状況を点検し、かつ新たな要求に向けた職場点検・要求を進める重要な時期といえます。課題集約と支部・分会での学習会の実施など、組織的な取り組みを検討し、要求を実現させていかなければなりません。年度末を控えた時期の闘争となることから、業務だけでなく定期人事異動・引継ぎ事務を抱えるため、春闘を意識した取り組みが十分なものになっていないのが実態です。私たちの賃金闘争を、年間を通じ、生活給の視点での要求闘争へと発展させていくため、具体的に取り組んでいく必要があります。

長時間労働の是正に関し、民間春闘では一定の改善を勝ち取ることができていること、秋の確定闘争や2月議会提案交渉を経て、本年4月から超勤上限規

定が制定されており、客観的な勤務時間把握により勤務実態を明らかにさせ、長時間労働是正に向けた職場環境改善につなげていかなければなりません。

### 3 生命と権利を守り拡大する取り組み、職場要求実現の取り組み

#### (1) 労働基本権確立への取り組み、人員確保・職場要求実現の取り組み

##### 【労働基本権確立の取り組み】

- ① 2014年12月に政権に返り咲いた安倍自公政権は、公務員への能力実績主義に基づく地公法改正、「給与制度の総合的見直し」などによる公務員給与は地域民間準拠の徹底を実行しました。かつ昨年8月の人事院による定年延長の意見の申出には、更なる中高年齢層の賃金カーブの在り方を見直す必要があると言及されるなど、更なる公務員賃金の引下げを目論んでいるといえます。

安倍政権は、昨年6月の通常国会において、長時間労働是正策として労働基準法を改正し、新たに罰則付きの時間外上限規制を設定しましたが、繁忙期の残業時間の上限を100時間未満するなど、過労死ラインである80時間を超えた時間外労働を是認する内容としており、本来の長時間労働の解消とは程遠い状況です。さらに、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と年収1,075万円以上の特定職種を対象に「高度プロフェッショナル制度」の創設を盛り込むなど、かえって長時間労働を助長する内容も含まれています。更には不当解雇の金銭解決ルールを検討も着々と進めており、労働への規制緩和と称した合理化を強引に進めようとしています。

民間労働法制は、公務員の働き方にも影響を及ぼしています。一例では、4月施行の働き方改革関連法に準じて、国家公務員・地方公務員ともに、本年4月から超勤時間の上限規定が設定されましたが、民間事業者と類似して、「他律的業務の比重の高い部署」に対しては超勤上限を月100時間未満に設定されるなど、本来の長時間労働の改善とは程遠い状況といえます。

これまでの自公政権の労働政策は、労働者の権利を蔑ろにし、資本側が有利の政策を推し進め、競争の激化と、労働力の安売りを強要するものであり、私たちの働き方が一層厳しくなるだけです。政府の狙いを見抜き、それに対抗するため、職場実態からの議論を積み重ね、組織としての要求・交渉に押し上げていくことが必要です。実態交流→要求→交渉→改善の運動サイクルを確立していくためにも、県職労本部としての要求だけでなく、支部・分会・評協議会などあらゆる場面での職場要求の取り組みをしっかりと実施していくことが大切になっています。

##### 【人員確保・職場要求実現の取り組み】

- ① 職場の人員不足は、大規模欠員のピークである2016年11月(158人)からは徐々に回復傾向となっていますが、本年4月時点で欠員数が81人と依然として東日本大震災前の欠員規模(40~50人程度)まで回復するには至っていないほか、

「いわて県民計画（2019～2028）」の遂行に伴う行政需要の増加に対応した人員配置に至っておらず、職場環境は依然として深刻となっています。この間進められてきた行財政改革による人員削減の影響は、東日本大震災において住民のニーズや要望に十分な対応ができなかった現実をもたらしました。知事部局だけの数字を見ても、1998年から2010年まで12年間で1,202人（約23%）の人員削減が行われ、職員一人ひとりへの負担が増大し、心身への健康破壊としても影響が出ています。

こうした実態を踏まえ、人員確保闘争を運動の柱の1つとして位置付け、6年前から「分会基礎調査」を実施し、欠員状態、業務量と人員の状況把握に努め、交渉へと反映させてきました。欠員解消策として、2018年度は特別募集の実施（34人）や採用予定者の前倒し採用（7人）等で欠員解消させましたが、任期付職員の任期での退職や普通退職者も少なくなく、全く解消には至っていません。今年度も引き続き早期欠員解消を求めていく必要があります。昨年度の基礎調査では、回収率が約57%であるものの、要求人数は約245人と、欠員を上回る結果となっています。このため、実態を踏まえた人員要求を行ってきましたが、抜本的改善までは至らなかったことから、改めて早期に当局への要求としていくことが必要です。

- ② 秋の確定闘争では、人員確保に関し、特別募集を実施させてもなお8月時点で70人の欠員状況（その後、11月1日時点で83人と増加。2019年4月時点の欠員は81人）であり、解消には程遠い状況にとどまりました。来年度採用予定者は今年の特別募集（8月）採用者（34人）を含めて200人規模（2019年度当初採用は170人程度）であること、解消策としてあらゆる手法を通じて人員確保に努める当局姿勢を引き出しつつも、具体的な欠員解消の見通しが示されず極めて不満の残る回答となりました。東日本大震災や台風10号災害復旧を抱える被災地域に加え、内陸部でも沿岸部への重点配置のために職員が削減されたこともあり、人員不足で業務が回らず長時間労働が恒常化するなど、全県的に慢性的な人員不足となっています。さらに、新たな行政需要により、児童相談所、農業改良普及などあらゆる行政分野において業務が増加しているにもかかわらず人員が配置されていない現状からも、人員の確保が重要となっています。

来年度定数や人事異動作業の状況も確認しながら、欠員の実態点検とともに、解消に向けて、継続して人員要求を強化していくことが必要です。併せて、人員要求には、各職場や評協議会から所属長や各主管室課への上申など現場からの取組み強化も求められており、一部公所では所属長への上申などを通じて必要な人員数の確保を要請するなど、取組みも進められています。本部による取組強化と併せて、各支部・分会の現場からの取組みの推進も重要となっています。

- ③ 本年4月から超勤上限規定が設定されるとともに、客観的な勤務時間管理が導入されました。改めて超勤実態を点検するとともに、超勤上限を超えた超勤実態が生じている場合はもとより、超勤実績に応じた人員増を求める取組みの強化が求められます。

- ④ 専門職員の不足も深刻になっています。長年欠員となっている獣医師や保健師、建築士、普及職、土木技術職など専門知識を持った職員は募集しても応募が無い状況であり、職場はさらに人員不足に拍車がかかっています。一例では、総合土木職では、民間の初任給は約20万円余と公務員との格差は2万円以上あることや、震災復興需要が依然として続いていること、技術系職員の需要増などもあり確保が一層困難となっており、2019年2月時点の技術職の欠員数も43人など昨年とほぼ同様の傾向となっています。さらに、獣医師については、当県は主に他県出身者が占めており、遠距離通勤や単身赴任等を強いられるなど他県に比して厳しい職場環境で従事をせざるを得ないこと等もあり、更に初任給調整手当の改善や給与の調整額の創設など賃金面での処遇改善が不可欠となっています。さらに、薬剤師に関しても募集6人に対して採用に応諾したのは2人ととどまるなど、民間事業者（病院・薬局）の薬剤師に比して処遇面での見劣りもあり人材確保が困難な状況です。昨年の確定闘争の結果、2019年4月から獣医師・薬剤師の初任給が東北各県並みに改善されたものの、この改善によりどの程度人材確保の改善につながるか補充状況を点検しつつ、人材確保のために先進県並みの処遇が必要と訴えるとともに、一層の工夫した取り組みを行うよう求めていく必要があります。

#### 【評協議会における人員確保等に向けた取り組み】

- ① 住民ニーズの高まりや度重なる法改正等に伴って、職場における課題も複雑かつ広範囲に及んできているため、横の組織である職能評協議会における取り組みは極めて重要となります。特に、人員や予算確保における職場や業務を通じて根拠を明確にした独自要求・交渉の取り組みはその効果も大きく、継続的な取り組みにより改善も勝ち取れています。

評協議会では税務職員協議会、職業訓練職員協議会が毎年実施となる独自交渉を行い、各職場での人員確保等の課題を要求し、主管課に対して課題意識を持たせる取り組みを継続したほか、昨年度に引き続き社会福祉評議会・保健所協議会でも独自交渉を行いました。さらに、普及職員協議会、試験研究部門（水技・林技）・土木関係職員協議会では、本部からの声掛けにより各支部・分会での意見交換会を開催し、組合員の要求を独自要求書にまとめ、主管室課との独自交渉を展開（再開）しました。とりわけ、土木関係職員協議会では県土整備企画室との初交渉を実現できました。

交渉において、各職域での厳しい職場実態と直接主管室課に突き付け、主管室課の基本姿勢を確認と、人員確保や職員の人材育成策、予算確保などを求めてきました。

- ② 社会福祉評議会では、8月～9月に各児相相談所を対象に意見交換会を開催し、昨年度の独自要求書案と交渉結果をベースとしながら、職場実態討論を重ね、新たな課題を盛り込んだ独自要求書を作成し、10月に保健福祉企画室との交渉を設定しました。交渉では、「来年度は児童福祉司5人、児童心理司2人の定数増を要望中」、「児相の宿直体制はあり方を検討」、「児相の公用車が不足

している実態は把握している。予算要求時にも計画的な人員配置を進める中で必要なものは措置」との基本姿勢を引き出しました。

保健所協議会は、薬剤師は8月に、保健師は9月にそれぞれの昨年度の要求書と交渉結果をもとに、職場実態討論を行い、その結果を踏まえて新たな課題を盛り込んだ独自要求書を作成し、10月に保健福祉企画室・環境生活企画室交渉を行いました。保健福祉企画室交渉では、「保健師5人程度・栄養士2人の採用」、「精神障がい者通報の改善は県警と連携強化」など、来年度定数確保の方針や職場での喫緊課題に対しての基本姿勢を示させました。

- ③ 試験研究部門では、水産技術センター及び林業技術センターでの研究員の増員、庁舎修繕などの課題を中心に、本部と連携しながら、分会学習会開催による要求項目の整理、要求書作成・農林水産部交渉を設定しました。両センターとも具体的な定数増の方針まで回答を引き出すには至りませんでした。農林水産部に対して課題認識を持たせ、一定の基本姿勢を引き出すことができました。とりわけ、水産技術センター・林業技術センターともに、人材育成の取り組み（水産アカデミー、林業アカデミー）が新たな行政課題となるなかで、それに見合う人材や予算が確保されていない実態もあり、来年度の定数・予算要求時期を見据えて課題を認識させるという観点で有効とも言えます。試験研究部門に関しては、今後、農業研究センター、畜産研究所、環境保健研究センターなどの他の試験研究部門への取り組みの浸透なども課題であり、今回の水産技術センター・林業技術センターの取り組み過程を共有しながら、今年度の実現をめざし、該当分会との連携強化を進めていく必要があります。
- ④ 普及職員協議会では、2019年度に農業改良普及センターの再編が予定されていること、スマート農業、農業生産工程管理（GAP）などの新たな普及課題が生じており普及員が不足していること、普及職場で新採用者が増加するなかで指導體制の構築が課題であること、公用車の確保・更新が喫緊の課題であることから、これらの課題を中心に要求書にまとめ、農林水産部との交渉を行いました。交渉では、普及センターの再編は職員意見を聞いて慎重に検討すること、普及職員の欠員解消と増員、公用車配備に向けた基本姿勢を引き出すとともに、本年1月から農林漁業普及指導手当の支給改善（資格取得した翌月から「農業普及員」として発令し、手当支給対象とする）が実現するなど、一部前進回答を引出すことができます。今後は、2019年度の農業改良普及センターの組織再編の影響などの検証とともに、継続課題の改善のため、職場実態討論—要求—交渉のサイクルの定着のための組織体制強化を含めた取り組みが求められます。
- ⑤ 畜産家畜保健衛生部門では、県職労本部と連携して2017年度から獣医師処遇改善の要求を進めてきました。昨年度の家畜保健衛生所分会での課題討論と要求書作成、さらに交渉を重ねた結果、2019年度から獣医師の初任給改善を実現させてきたことは大きな成果です。もっとも、依然として獣医師の欠員が生じていること、将来、紫波町における食肉加工施設の拡充に伴う食肉衛生検査所体制の強化が必要とされるなか、獣医師確保のための処遇改善は継続した課題

となることから、今回の初任給引上げにとどまらず、獣医師の一層の確保の観点から、要求・交渉を継続していく必要があります。

- ⑥ 土木職員協議会では、7月から10月にかけて県土整備部各公所での意見交換を重ね、その結果を要求書に反映するとともに、意見交換した公所の意見を各分会にフィードバックし、最終意見を取りまとめるうえ、11月に県土整備企画室との初交渉を実現させました。交渉自体は、人員確保、職場環境改善（用地交渉手当、県営住宅等管理手当）などの課題に対し、現状認識の回答にとどまり、要求に対する改善姿勢として不十分でしたが、県土整備企画室に現場課題を認識させたことは一定の成果といえます。今回の取り組みでは、土木関係職場の組合員が日頃抱えている職場課題などを丁寧に集約することができ、組合への結集力につながるなど、組織強化の観点で一定の成果があったといえます。職場実態討論－要求－交渉のサイクル確立と、具体的な職場改善に向け、取組の定着化を進める必要があります。
- ⑦ 人員確保などをはじめ職場課題の改善には、県職労本部が行う当局交渉と並行して、各評協議会において、職場課題を討論し、要求書に取りまとめ、各主管室課長交渉を行う闘争サイクルの確立が重要といえます（主管室課から人事当局への要求の流れを確立させること）。

しかし、活動が停滞し、組織として再建が必要な評協議会もあるほか、評協議会組織がない職域での運動構築も不可欠です。新たな行政需要による業務の繁忙化や、住民からの要望・政策の多様化に伴う職場対応の変化など、業種ごとに課題が異なり、それを議論する場が重要になっています。評協議会での活動により職域毎の課題が明らかになり、その改善の取り組みが日頃の業務改善にもつながります。職場の厳しい実態や業務の変化などに追われ、忙しさが増す中ですが、改めて取り組みの重要性を確認し、個々の実態の突き合わせと課題の共有、職場からの要求へとつなげていくことで組織の活性化をはかることが出来ます。

このことから、昨年度実施した独自要求交渉の継続はもとより、長年運動が停滞している各評協議会や環境部門をはじめ評協議会活動がない職域にあっては、再開や活動開始の契機として、各職場課題の実態討論の機会を設けながら、要求書提出・交渉の運動構築を通じて、評協議会活動の活性化につなげていく取り組みを追求していく必要があります。

### 【支部・分会における人員確保に向けた取り組み】

- ① 組合員一人ひとりにのしかかっている負担や労働環境の不満を解決するには、職場により近い段階での要求が重要です。県南4支部・花巻・胆江・一関・久慈支部での独自要求などのように、分会・支部からの要求の押上げと、県職労本部としての対当局交渉を一体的に展開することで、より具体的な改善を求めていく取り組みが効果的です。特に、来年度の定数要求や予算要求時期を見据え、早い段階での職場点検とそれを踏まえた所属長への人員要求を進めるなど職場要求の取り組みの推進が不可欠です。全分会・支部での職場要求の実現

に向けて、支部・本部が連携して取り組みを実施し、広げていくことが大切です。

- ② 忙しい職場状況の中で、なかなか具体的な改善に至らないことを理由に要求の必要性を見失っている状況も少なくなく、「周りの人も苦勞しているのだから」と我慢していること、「組合に改善を求めてもいつまでたっても改善が実現できない」というアキラメの声や組合でなかなか改善が実現できていないことで信頼が薄れているとの実態なども報告されています。

職場要求のすべてが直ちに改善できるものではなく、あきらめることなく何度も交渉等で改善を求めていくことが必要ですが、まずは、自分や周りのみんなが不満に思っていることを、率直に意見交換し、共有できる点を確認し、要求へと発展させていくことが大切です。そのためにも、実態を把握し点検する取り組み、共有化し要求として確認していく取り組み、要求獲得に向けた全体での行動といった運動サイクルを確認し実践できるよう、分会役員や支部役員の学習などを通じ、具体的な話し合いを行なっていくことが大切です。

## (2) 人事評価制度に対する取り組み

- ① 岩手県では、2006年の12月に一時金、2007年4月に月例給へと、全国に先駆けて人事評価制度が導入されました。県職労は、「職員の勤務意欲向上」を目的として導入された人事評価に対しては、「公平・公正性」「透明性」「客観性」「納得性」の4原則及び「苦情処理制度」「労使協議制度」の2要件の確保を前提とすることを求め、このことが確保されない限り制度廃止を求めていくことを方針としてきましたが、人事評価制度を義務付ける地方公務員法が2016年4月に施行されたことに伴い、それ以降は運用改善を強く求める方針としました。

2016年12月には人事評価制度導入から10年の節目となることから、人事評価制度検証アンケートに取り組みました。その結果、回答項目のほとんどで「制度がわからない」との回答が非常に多く、各項目の回答でも評価実績について、定期昇給について導入後10年を経過してもなお「一度も上位評価の経験がない」との回答が19%、「わからない」が46%あったこともあり、評価されている認識が希薄であり評価制度自体に認識が持てないことが明らかであること、勤勉手当の上位評価経験も偏り等もあり、評価による勤勉手当の原資配分等で問題があることが明らかとなっています。

さらに、評価結果のフィードバックは「評価結果の提示を受けた経験がない」との回答が74%であること、「勤務意欲につながる」との回答は11%しかなく、評価制度が業務にプラスにはなっていないことが明らかとなった。4原則の実態や評価基準について「基準がわからない」との回答も4割を占めており、制度自体の欠陥が明らかとなっています。

- ② 2019県本部春闘アンケート結果でも昨年度と同様に、人事評価制度に関して、評価が不透明であること、評価制度の見直しが必要であること等の意見が大半を占めており、当局が制度導入の理由としていた「勤務意欲の向上」「人材育成」につながっていないことは明らかとなったことから、今後も当局に対して4原

則・2要件が確保できていない現制度の検証・見直しを行うこと、現在当局が窓口となっている苦情相談先について、第3者機関とするなどの苦情処理制度の具体化を求めるなど、取り組みを進めていかなければなりません。

③ 2018確定闘争期においても、4原則・2要件が満たされておらず、当初の目的であった「勤務意欲の向上」「人材育成」につながっていないこと、まずは当局自身が問題点を検証し、改善すべきと求めました。しかし、10月24日人事課長交渉では、「指摘があったことは受け止める」としながらも、「評価者となるマネジメント層の研修で人事評価に関するカリキュラムを行うなどその運用が実効的なものとなるよう趣旨を徹底」する姿勢にとどまり、諸課題に対する見直しに関しては依然として消極姿勢のままとなっています。このため、引き続き、人事評価制度の実績（上位区分適用者の状況、原資の配分状況）の開示と検証を求めるとともに、諸矛盾などについて交渉において追及し、運用面での改善を求めていくこととします。

④ 一方で、2016年の県職労アンケートや2019県本部春闘アンケートを世代別に分析すると、人事評価制度導入前の40代・50代を中心に人事評価制度に懐疑的な意見が多い一方で、評価制度導入後の採用者が多くを占める20代・30代では肯定的意見も少なくなく、人事評価を巡る世代間の認識も相当は開きがあることが明らかとなりました。この背景には制度導入から12年が経過するなか、人事評価制度自体の問題点について組合員に浸透し切れていないことの証左でもあり、このままでは、評価制度による賃金格差を是認し、賃金面を含めた統一闘争の足並みが崩れる懸念があります。

このため、これまでの県職労独自検証アンケートや2019県本部春闘アンケート結果において、4原則2要件が確保できていない人事評価の課題や、そもそも職場に人事評価制度を導入すべきでないという基本的考え方について、制度導入から制度導入後に採用された組合員はもとより、全組合員を対象とした学習の強化も並行して進めなければなりません。

### (3) 勤務時間の適正管理、超過勤務縮減、36協定締結の取り組み

① 東日本大震災の復旧・復興への取り組みは8年目となり、防潮堤や道路建設、復興住宅整備事業等はピークを過ぎていますが、地域産業の復興や街づくりやふるさと振興などのソフト事業や心のケア対策などは中長期的な対策が依然として必要となっています。さらに2016年台風10号災害からの復旧がピークを迎えるとともに、「いわて県民計画（2019～2028）」の初年度となり、11分野の政策と10のプロジェクトの実現に向けて今まで以上にマンパワーが必要となります。これまで、土木技術者を中心に沿岸職場への人員体制が強化されてきましたが、この影響が内陸の職場に表れ、一人ひとりの業務が増加している実態が明らかです。しかし、新規事業や復興業務以外の人員要求がしづらい状況になっており、加えて計画的かつ十分な職員採用となっていないため、慢性的な人員不足に拍車がかかっています。超過勤務の増加はひとえに業務量と人員

配置とのアンバランスにその要因があるにも関わらず、人事当局は「業務の効率化」「業務フローの見直し」といった視点でしか補おうとしません。一方で職員自らの業務への責任感から、予算がなくても仕事をやらないわけにいかない、手当が出なくても仕方がないといった考えに陥り、サービス残業を自ら生み出す実態もあります。こうしたサービス労働が人員不足の実態を見えにくくし、当局への「人員が充足している」との認識につながるっていることから、実態を明らかにし、超過勤務縮減の取り組みを強化していくことが大切です。

- ② 労働基準法では「使用者は労働者に週40時間、1日8時間の勤務時間を超えて働かせることはできない」（法第32条）と規定しており、一定の要件を満たさない限り、使用者は労働者に対し時間外勤務をさせることができません。その一定要件については、i) 災害その他避けることの出来ない事由により、臨時の必要がある場合、ii) 公務のための臨時の必要がある場合、iii) 労働組合等との間で36条に基づく書面協定を締結し、届け出た場合、とあります。特に、労働基準法別表第一に定められる事業場に該当する職場では、「ii)」の規程が適用されず、「iii)」の労働基準法第36条に定める協定（36協定）の締結なしに時間外勤務を行わせることができません。このことから該当職場の36協定締結に向けた取り組みを進めて、2010年に36協定締結の覚書を締結し、2019年4月に更新しました。しかし、最初の協定締結の覚書時から10年近く経過し、協定の認識が薄れ、職場で認識されず蔑ろになっている状況も生じています。適切な協約締結となるよう、各職場での協定が守られているか状況の点検と、改めて学習会等による制度を確認し、超勤の認識を深めていくことが必要です。
- ③ 超過勤務命令を巡っては、これまで幾度となく超勤予算を理由とした超勤命令の制約や、管理職層の無理解等による超勤命令の不適切事案（超勤実態があるにもかかわらず、超勤と判断せず、超勤命令をしない実態）などが散見され、当局に対して再三にわたり改善を求めてきました。当局は、事前命令・事後確認の徹底とともに、一層の管理職層への指導を強化するとしていますが、実感できる改善とはなっていません。さらに、超勤予算を巡っては、当局は部局内での調整を徹底させるとともに、人事課が人事管理費をもって不足分を配分するとの姿勢を確認していますが、各所属では不足する超勤予算を要求するにも当局から詳細な挙証資料等を求められることから躊躇し、予算不足が解消されていない実態も報告されています。加えて、年度当初における各所属への超勤予算の配分が僅少（例：人件費の6.1%など）であり超勤予算が明らかに不足するといった事態も散見されていること、欠員が解消されておらず、超勤をしなければ仕事が廻らない実態であるにもかかわらず超勤予算が十分に配分されない等といった、超勤予算配分を巡って課題が山積しています。このことから、現場実態を踏まえた超勤予算の十分な配分とともに、超勤予算配分の在り方自体も見直させるなどの要求・交渉の強化が求められます。
- ④ 本年4月から民間の働き方改革関連法に準じる形で、原則月45時間・年360時間とする上限規定が導入されるとともに、職員の健康管理の観点から、労働安全衛生法の改正を踏まえ、勤務時間管理システムによる客観的な勤務時間把握

が導入されました。しかし、上記上限規定を巡っては、既に上記上限内で超過勤務が収まらない実態が数多く報告されているほか、超過勤務命令権者が超過勤務実績を精査（業務内容により、超過勤務をせざるを得ない実態にもかかわらず、超過勤務として認めないなど）し、超勤上限に収めようとして却って超過勤務をせざるを得ない職場実態を覆い隠すなどの懸念も生じるなど、「隠れ超勤」の問題も指摘されています。さらに、「他律的業務の比重が高い部署」として知事部局の過半数以上が月100時間未満・年720時間以下の超勤上限の対象となっています。部署の指定を巡っては、通常業務を含めて原則の上限範囲に収まらないので他律的部署としなければならない等といった、超勤上限の趣旨から逸脱した解釈が現場でなされるなどの混乱も確認されています。

超勤上限規定自体は、長時間労働是正のための枠組みであり、その趣旨は、少なくとも、超過勤務は超勤上限の範囲に収まるよう人員増を含めた職場環境改善に結びつけることが必要といえます。当局視点での「働かせ方改革」ではなく、労働者が安心して働き続けられる職場が実現できるよう、超勤実態の正確な把握と超勤実績などの働き方の実態を踏まえた改善を求めていく必要があります。

さらに、勤務時間管理システムによる客観的な勤務時間把握を巡っては、「退勤ボタン」を押した後も超過勤務をせざるを得ない実態や超勤実績を自粛して報告する事態も生じており、既に形骸化しているとの実態が確認されています。導入における交渉では、客観的勤務時間把握で得られた勤務実績と超勤システムの間で乖離がある場合には、実態を確認し、超勤命令の修正を行う必要があるとの基本姿勢を確認しています。このため、客観的勤務時間把握の趣旨を踏まえ、超勤改善のため、一人ひとりが勤務時間に意識を持ち、正確な退勤時間を申告すること、超勤命令と突合し、正しい超勤命令とさせること、それらの取り組みを通じて職場改善の根拠としていく必要があります。

並行して、システム自体の改善も不可欠です。導入されたシステムは現行の勤務時間管理システムの一部を簡易に改良したにすぎず、超過勤務システムと連動していないため、相互の確認はそれぞれのシステム集計を突合しなければならず、一瞥で相異が確認できない状況となっています。他県でも当県と同様に客観的な勤務時間把握手法が導入されましたが、超勤命令権者が一瞥で出退勤時間と超勤命令との乖離が把握できるようなシステムが導入されている

（例：香川県、宮城県）ことから、有効な手法も求めていかなければなりません。

- ⑤ 本年4月の超勤上限規定を契機として、使用者である当局の責任として、職員の働き方の実態を正確に把握させ、それに応じた超過勤務命令の実施、超勤予算の確保、更には人員確保の実現を求めるたたかいを強化していかなければなりません。

#### (4) 労働安全衛生の取り組み

- ① 健康診断の充実をはじめとする職員の健康管理に対する施策充実や、職場巡視の取り組みなどを通じて安全衛生面における改善を求めてきました。職場における精神疾患による長期休業者（2019年2月時点：延74人。うち青年層が増加傾向）が増加傾向にあることから、一層のメンタルヘルス対策が必要になっています。復帰した直後の職員へは職場での対策もありますが、定期人事異動等で新しい職場へ異動すると、通常以上の働き方を求められるなど、大幅な職場環境の変更によって、再度変調をきたす例もあることから、職場全体を巻き込んだより丁寧な対策が必要となります。日頃の職場の実態を把握・点検しながら、未然防止に向けた対策強化を求めていく必要があります。
- ② ストレスチェックでは2018年度の高ストレス者の割合は6.7%と昨年度（6.9%）と同様に高止まりの傾向にあり、人員不足等での過重労働を強いられる中であって、震災復興業務を抱える沿岸部に加え内陸部でも高い傾向を示しています。高ストレス状態の方は自ら相談につながるケースが少なく、職場内で相談を繋ぐ方（ゲートキーパー）の確保等が課題となっています。さらに各職場の高ストレス状態を踏まえて組織的対策が必要であるものの、当局は未だ踏み込んでおらず、実効力ある対策が必要となっており、労働安全衛生委員会の場を活用して改善を強く求めていく必要があります。
- ③ 2018年度は、職員安全衛生管理委員会において、県職労委員から精神疾患者への対応、予防策の強化、長時間労働の健康障害防止の保健指導の強化、各地区衛生委員会での職場巡視点検の課題と修繕箇所の予算化などについて発言し、これらの取り組みの結果、「2019年度から精神科嘱託医によるメンタルヘルス相談を月2回に増加」、「ストレスチェックの集団分析の新規実施」などの改善に結びつけています。さらに、庁舎管理に関しては、各衛生委員会で修繕が必要な箇所の予算措置の強化について、総括安全衛生管理者（総務部長）から積極姿勢を引き出したほか、冬季における室内湿度40%が確保できない場合の加湿器の設置については、状況に応じて柔軟に配置しても良いとの姿勢を引き出しています。
- ④ 労働安全衛生委員会・各地区衛生委員会の機会を通して職場環境の改善を求めることは重要な機会であり、そのためには、県職労委員に対する労働安全衛生の基礎的学習の強化（職場巡視点検の方法など）、衛生委員会に向けた事前の情報交換や県安全衛生管理委員会に各地区の課題などを情報提供するなど、労働組合側選出委員として十分意見反映できる事前の取り組み強化が必要といえます。
- ⑤ メンタルヘルスケアについては、過去には組織集会で職場実態の交流を通じた実態把握や、リフレッシュ企画などを実施しました。2018年度はスポーツ祭典を開催し、組合員との交流の場を通じたリフレッシュ企画を行いました。今後とも仲間同士での交流や、被災地の業務を抱える職員のケア対策の充実に努めていく必要があります。また、職員のメンタルケアは、県当局の業務でもあ

ることから、より職員の実態に沿った対策を行うよう、求めていくことが必要です。

- ⑥ 心身の健康・ハラスメント対策については、震災以降も精神疾患を理由とした長期病気療養者が減っていない実態や、パワハラが職場で問題となっている実態を当局に突き付け、改善を求めてきました。当局は管理職への意識啓発や研修の実施等により予防に努めると言及があったものの、実効性のある取り組みとはなり得ていないことから、第三者の相談窓口の設置をはじめ、引き続き取り組みを強めていく必要があります。併せて、職場点検からパワハラの実態を解消させていく取り組みが必要であり、組織課題と位置づけ取り組み強化が必要です。

## (5) 人事異動対策

- ① 定期人事異動に対する取り組みとして、12月13日に「人事異動に関する要求書」を知事あてに提出し、早期内示を求めました。しかし昨年度と同様に、結果として内示が3月15日と遅い結果となりました。定期人事異動は職員の重要な勤務労働条件の変更であること、転校先の学校への手続きをはじめとした子育て・介護等の事情のある職員への負担軽減や職員の居住地の確保等の観点からも早期内示を強く求めていく必要があります。
- ② 要求書提出と併せて、人事異動対策カードの取り組みを進めました。昨年度人事異動対策のためのカード提出者は〇人となっており、個々の状況を含めた対策を行いました。厳しい職場実態から、異動を希望する組合員が増えており、個々の状況をしっかり把握した人事対策が求められています。
- ③ 依然として沿岸地域を中心に住居事情が改善されず、住居の確保が困難であったり、内陸からの長距離通勤を強いられたりなど、勤務条件の改善がなかなか見られません。単純な勤務地希望だけでなく、生活上の様々な影響を考慮した人事異動対策が必要になってきています。また、沿岸部の職員の住環境が厳しい状況であることから、人事異動対策と併せて、公舎の確保等についても要求を重ねてきました。しかし、公舎の老朽化などもあり公舎希望を断念する職員も少なくないことから、引き続き公舎の確保や修繕をはじめとした住環境の改善を当局に強く求めていく必要があります。
- ④ 定期人事異動に加え、振興局人事による市町村との人事交流が続けられており、異動先自治体との賃金・労働条件に差があることに加え、また異なる環境での職務等に対する配慮が必要になっていきます。また、派遣人事に対する事前説明の不足も明らかであり、派遣は異動に伴う居住地の変更だけでなく、労働条件の大きな変更をもたらすことがあり、本人への早期かつ丁寧な説明を求めるとともに、本人合意のもとでの異動となっているか、実態の把握と対策をしっかりと行っていくことが必要です。
- ⑤ 人事異動に伴う引っ越し経費の自己負担も課題となっています。定期人事異動時には民間運送業者における人手不足の影響もあり、引っ越し経費の自己負

担が大幅に増大していることから、赴任旅費の算定見直し（特にも移転料）などの改善も重要な課題となっています。秋の確定闘争では、「移転料の算定方法の見直しや対象費用の追加は、移転料のみならず旅費制度全体の在り方として、費用弁償の側面をどれだけ制度に反映されるかという観点から考えなければならず、今後他県の制度を研究していく」との姿勢となり、2019定期人事異動から他県の公署への転居（又は他県から当県への転居）に伴う赴任旅費について特例措置が設けられましたが、県内異動は対象となっておらず、根本的な改善となっていないことから、継続して改善を求めていく必要があります。

- ⑥ 人事異動は最大の労働条件の変更であり、より丁寧に配慮ある対応が必要です。「早期内示」「長期単身赴任者の解消」など様々な課題改善を強く要請しており、住環境・交通条件などの勤務条件も変化していることから、引き続き適切な対応とするよう、取り組みを強めていかなければなりません。

## (6) 雇用と年金の確実な接続に向けた取り組み

- ① 公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられ、2014年3月末退職者から4月の年金支給額がゼロとなり、全く無収入となる期間が発生します。この支給対象年齢も2年で1歳引き上げられ、1961年4月生まれ以降の退職者から65歳まで年金支給がゼロとなります。このことから、雇用と年金を接続させるための安定した制度構築が求められています。
- ② 政府は、2018年2月16日に国家公務員の定年延長に係る論点整理を示したうえで人事院に制度設計を要請し、人事院は8月10日に政府に対して「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行いました。

人事院の意見の申出の概要は、次のとおり。

- ア 定年を段階的に65歳に引き上げる。定年の段階的な引き上げ期間中は、暫定的な措置として、現行の再任用制度を存置する。
- イ 当分の間、役職定年制を導入する。役職定年の対象は（本府省・出先）管理又は監督の地位にある職員とし、役職定年運玲は原則として60歳とする（引き続き同じ役職定年対象官職に任用する等の特例任用を設定）。
- ウ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能にするため、定年前の再任用短時間勤務制を導入。
- エ 60歳を超える職員の給与は、次のとおり。
- ・俸給：職員が受ける号俸の俸給月額70%の額。原則として昇給しない。
  - ・諸手当：俸給月額の水準と関係ある諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定。扶養手当等の手当額は60歳前の職員と同額
- オ 関連する取り組み
- ・勤務実績不良の職員等に降任や免職の分限処分が適時適正に行われるよう、人事評価の適正運用の徹底。早期退職支援のため、退職手当上の措置等の方策を検討。

これら、人事院の意見の申出でも60歳超の定年延長をしている民間事業者では60歳前の給与水準を引き続き導入している実態にあること（60歳超の定年延長時に賃金水準を引き下げない）から、職務給の原則から大幅に乖離した賃金設定と言わざるを得ません。

さらに、60歳到達時の俸給水準に対して7割の賃金水準としており、総額人件費の抑制を前提とした内容と評価せざるを得ず、65歳までに定年延長しても業務の内容に応じた賃金水準が確保できないなど、問題山積と言わざるを得ません。また退職手当の支給水準の考えも明らかになっていません。任用面を巡っても、65歳までの定年延長が職務上困難な職種の課題や役職定年の対象となる職制の範囲をはじめ、地方公務員にこの定年延長が波及した場合の課題も山積しています。

定年延長の課題については、定年延長後においても賃金水準を維持し、労働条件を確保していく取り組みが必要となります。政府・与党は参議院議員選挙を見据え、現在開会中の通常国会での法案提出を見送る方針としました。しかし、内閣人事局における制度設計や総務省における地方公務員への適用に向けた検討が本格化していることから、自治労などで構成される公務員連絡会による交渉強化により、人事院の意見の申出で課題のある事項の改善を求めるなど、自治労に結集しながら、地方自治体の実情を踏まえた定年延長制度の創設に向けて取り組みを強化していく必要があります。

併せて、県人事委員会や県当局に対する国家公務員と同様の定年延長制度の導入を許さず、賃金水準の確保をはじめ、任用面での諸課題の改善に向けた交渉を進めていく必要があります。

- ③ 定年延長までの間は、2013年3月の総務省通知により、希望者全員をフルタイムで再任用するよう要請があり、交渉により通知事項を遵守することを確認し、現時点で希望者ほぼ全員の再任用を確認しているところです。

しかし、現在の再任用職員はフルタイムの場合は定数1人とカウントされ、通常の職員と同様の業務量が割り当てられ、職場によっては過重労働が続いている実態が明らかとなっています。このことから、再任用を希望しない定年退職者も増加し、当局が想定する再任用希望者数が確保できない状況となっていることから、再任用職員を巡る職場環境改善も重要な課題です。

当面の課題として、希望者全員の再任用を担保させる取り組みを進めます。併せて、現職時の業務経験等を重要視するなど、任用における配慮を求めていくことも大切です。このことから、年度ごとの再任用制度の運用について、交渉等を通じて早い時期に明らかにさせていくとともに、定数確保・新採用確保の要求と並行して取り組みを進めます。

次に、現行の再任用制度は、公的年金の報酬比例部分の支給を前提に確立された制度であることから、無支給となる実態に対応した給与水準の確保など、労働条件の整備が不十分であり、改善を求めていくことも必要です。とりわけ、現役時から給与水準が大幅に引き下げとなる一方で、定数上は現役と同一の扱いであり、業務量に見合う賃金水準となっておらず、勤務意欲の確保も重要な

課題となっていることから、在職時8割の賃金水準の確保を求めていくことが重要です。さらに、2017年12月期の勤勉手当から再任用職員にも勤勉手当の上位区分が設定され、人事評価結果が勤勉手当に反映されています。当局交渉では、「再任用職員については、職員として長年培われた知識・職務経験を公務の中で生かしてもらうようそれぞれの職に任用されており、人事評価制度も適切な運用が行われていると認識」との姿勢にとどまっており、再任用職員の人事評価制度の検証姿勢となっておりません。一昨年の12月及び昨年6月期で導入から1年を経過したことから、制度の運用状況を点検し、再任用職員の勤務意欲確保と4原則・2要件の確保を求め、制度の検証とそれを踏まえた改善を求めていく必要があります。

#### (7) 厚生福利対策

- ① 当局は各庁舎の飲料水等の自動販売機の設置に関し、順次一般競争入札制度の導入を進めています。しかし一般競争入札による落札者が、収益が望めず、契約期間満了前に撤退してしまうケースが生じ、職員の厚生福利が蔑ろにされる事態が発生しています。さらに、各合同庁舎の食堂、売店などの福利厚生施設の維持にあたっては、県職労が受託事業者を確保し、運営を支援してきた経緯があること、食堂・売店などが行っている自動販売機の設置による売り上げで食堂・売店の経営を維持させ、職員に対する福利厚生を確保してきた経緯があること等から、一方的な自動販売機設置に係る一般競争入札の導入は、却って職員の福利厚生の低下をもたらすものであることから、該当支部と協議のうえ、管財課及び庁舎管理者に対して慎重な対応を求めてきました。

2018年度は、11月から12月において、各支部において売店・食堂等の必要性を訴え、実施の見送りを求め、各支部において庁舎管理者あて要請書を提出し、公募制導入に慎重判断を行うよう求めました。その結果、12月26日に管財課は県職労に対し、各庁舎管理者の意見を踏まえ、2019年度における自動販売機の公募制移行を見送るとの判断を示し、本部・各支部の一体の取組みにより、来年度の導入を阻止することができました。今後も各庁舎の実情を当局に認識させ、職員の福利厚生の維持に向け取り組みを進めていかなければなりません。

## 4 民主的な地方自治の確立、平和と民主主義を守る取り組み

### (1) 全国・地域の働く仲間との連携

自治体労働者の産業別組織である自治労が労働運動の中核として果たす役割と期待はますます大きくなっています。現在の自民党政権は徹底した公務員バッシングと政策的な圧力をかけ、公務員労働組合の弱体化を狙っています。全国の自治労の仲間との結束を強めながら対抗していかなければなりません。度重なる賃金抑制攻撃では、自治労本部に結集した各県のたたかいを共有し、当局提案を跳ね返す他県の運動に学びあい、取り入れることで運動強化をはかってきました。同様の取り組みは、自治労県本部を通じた県内の自治体単組との

連携としても実践してきました。ある自治体への攻撃を周囲の自治体も参加し一体の取り組みで跳ね返すたかいが一定の成果を上げています。全国・県内の仲間との連帯を引き続き強め、相互の情報交換、運動交流を行いながら、私たち自身の労働条件改善につなげていく取り組みは極めて重要です。

## (2) 自治研活動の取り組み

- ① 復興後の振興や人口減少対策、更には各行政分野における住民へのサービス提供をしっかりと行うための職員体制の拡充が必要と叫ばれる中、様々な業務を取り組むには、地域のまちづくり（再生）にどのように寄り添い、生活者の視点を常に持ってあたることが重要です。住民と共に考え、地域の視点で行動していく自治研活動の推進が必要になっています。
- ② 更に私たちの業務は常に国政や県政と結びついており、地方自治体職員として、常に住民ニーズを把握し、働く者の視点での政策提起につなげていくため、自治研活動や、地域からの提言などの取り組みを実践していくことが必要です。
- ③ 7年目となる「いわて地方自治研究センター」は、県内における地方自治及び地域課題に対する調査や政策提言を行っていく活動を進めており、沿岸地域での復興推進の課題や人口減少対策など、生活に密接な課題について現地検討を行うなどの活動を行っています。2019年2月には「いわて地方自治・財政セミナー」を開催し、県行政の状況を予算編成の視点からの学習会を開催しています。労働者の立場から地方自治を考え、政策提言を行う取り組みが重要です。
- ④ 事務事業の委託化が進んだ自治体行政では、サービスの質を維持する行政運営のあり方の検討が必要になっています。県職労は、連合岩手としての公契約条例にかかるプロジェクトチームに委員として参加し、岩手県の現状と課題を意見反映しながら公契約条例制度の実現の取り組みを進め、2015年2月議会において、岩手県の公契約条例が策定されました。しかし、労働者保護の部分については、最低限のものであり、十分生活ができる水準の保障とはなり得ていません。さらにより良い制度を求めていく必要があり、関係団体との連携や自治研の取り組みを通じて提言していく取り組みが必要です。

## (3) 憲法をまもり活かす取り組み

- ① 戦後の日本経済は、めざましい技術革新に支えられ爆発的な経済発展を遂げました。技術開発が成熟し経済成長が陰りを見せると、市場競争を一層追求することで利益を向上させ続けようとする新自由主義の考え方が強められてきました。こうした中で、企業間の生き残りをかけ雇用と賃金がコストとして削られ、さらにその分をカバーするため労働強化が行われ、さらに企業内競争による労働者間の格差が拡大されるなど、結果として、企業の競争が、働く者の犠牲のもとでしか成り立たなくなっています。

安倍首相は、「アベノミクスをさらに加速させていく」とし、大企業優遇の経済政策を続けています。しかし、実態として新規求人の約4割が非正規雇用となっており、雇用環境が改善したとはいえません。とりわけ、若者の雇用の受

け皿の多くが非正規雇用であり、低賃金のもと、年収200万円未満のワーキングプアに陥り、格差と貧困から抜け出せない実態も確認されています。また、これまでの「官製春闘」でも、賃上げは拡がりに欠け実質賃金は下落するとともに、個人消費は伸び悩むなど、アベノミクスの実感は乏しく、既に破たんしていると言わざるを得ません。

安倍首相は、昨年6月に働き方改革関連法を成立させ、本年4月から施行されました。しかし、残業月100時間を容認する残業の上限規制や高度プロフェッショナル制度が盛り込まれるなど、労働者保護の観点からは問題山積の内容となっています。安倍政権がいう「働き方改革」は、労働の対価である賃金を「労働時間」でなく仕事の「成果」で決定する仕組みを職場に定着させ、正規職員の年功序列賃金を破壊するものであるばかりか、労働者保護よりも生産性向上に特化した資本側優先の政策といえます。

さらに、2019年1月には厚生労働省の毎月勤労統計の不適正事案が発覚しました。この問題は、労働者の賃金、勤務労働条件の状況を詳細に把握し、そのうえで経済政策や労働行政を推進するうえで基幹となる統計を蔑ろにされただけでなく、政府自身が労働者の実態について正確に把握しようとしぬ証左であり、まさに労働者に対する政策を軽視した姿勢を如実に示しているともいえます。この問題に派生して、失業給付などへの影響をはじめ国民生活にも多大な影響を及ぼしたばかりか、野党の試算では実質賃金がマイナスであることが判明するなど、いかに安倍政権が進めてきたアベノミクスが虚構であったかが露呈したといえ、アベノミクスによる賃金上昇は「まやかし」であったことは明らかです。しかし、安倍政権は、毎月勤労統計の不適正事案に対し、国民への説明責任を果たさないばかりか、政府としての責任を回避する姿勢に終始しています。

安倍首相は本年10月に消費税を10%に引き上げるとし、社会保障の充実に充てるとしていますが、これまでの消費増税による増税分は所得税・法人税減税の穴埋めとなっていること、社会保障の自然増を抑制するなどして社会保障費の実質削減を進めてきたこと、2019政府予算に消費増税対策としてポイント還元制の導入や、住宅ローン減税の拡充、自動車税制の減税措置などを盛り込んでいるものの、これらの対策も富裕層ほど恩恵を受ける制度であり、逆進性の強い消費増税こそ問題視する必要があります。

現在は労働者や生活者の権利が奪い取られている状況です。さらに、安倍政権下で労働者・生活者の暮らしが一層脅かされ、憲法理念とますます乖離した社会に陥る懸念が高まっています。改めて、私たちの雇用、子育て、社会保障など暮らしを取り巻くあらゆる分野において、憲法理念が実感できる社会への転換をめざし、運動を強化していく必要があります。社会を支える労働者一人ひとりの声がきちんと反映され、生活者の人権がしっかり守られる仕組みをつくっていくためにも、基本的人権を尊重する憲法の理念を基にし、それを活かす取り組み＝「活憲」運動を進めていくことが大切です。

② 日本国憲法は、第二次世界大戦の反省をもとに、「国民主権」「基本的人権に尊重」「平和主義（戦争放棄）」の基本理念のもと1947年5月3日に施行されました。立憲主義のもと、国民が政治の主役となり、基本的人権を享受し、平和のもとで生活・福祉を向上していく国の在り方を示し、私たち国民は憲法とともに歩んできました。しかし安倍政権はこれまでの憲法解釈をねじ曲げ、2013年の特定秘密保護法、2015年の集団的自衛権を行使するための戦争法に続き、2017年6月には国民の内心の自由や集会結社の自由を脅かす現代版「治安維持法」ともいえる共謀罪法を強行成立させました。

さらに、安倍首相は、5兆円を超える防衛予算を編成し、F35戦闘機やオスプレイなど、米国から大量・高額な武器購入、東アジアの脅威を理由にイージス・アショアの秋田・山口配備、更には、護衛艦「いずも」の空母化に突き進むなど、戦争する国に向け、既成事実を着々と積み上げています。

③ 安倍首相は、憲法9条に自衛隊を明記することを柱とする改憲の議論を加速化させ、2018年3月には自民党内で安倍首相案どおりの改憲方針を決定し、自民党改憲案の国会発議と国民投票の実施を目論んでいます。今年2月10日の自民党大会でも、安倍首相は「自衛隊の違憲論争に終止符を打つべく改憲する」、「6割もの地方自治体が自衛隊募集に非協力的であり、その是正のためにも自衛隊の憲法明記」と明言し、2020年までの改憲に前のめりの姿勢を示しています。自衛隊を憲法に明記した場合、自衛隊を他の行政機関と超越した存在とし、かつ自衛隊への海外派兵が進むことに加え、集団的自衛権の行使範囲が拡大し、日本が戦争の惨禍に巻き込まれる可能性が一段と高まることは明らかです。さらに、同時に憲法明記が目論まれている「緊急事態条項」は、災害等の有事に首相が緊急事態を宣言すれば、内閣の判断で法律と同様の効力を持つ緊急政令を制定できるとし、国民の基本的人権が制約されることにつながる極めて問題のある内容です。

④ 県職労では、国民の人権を尊重した民主主義の確立と平和な社会の実現のために、「戦争をさせない！岩手県委員会」や平和環境岩手県センターなど、各団体と協力した取り組みを行い、「安倍9条改憲反対の全国3000万人署名」をはじめとした署名の実施や集会やデモ行進により、市民へ安倍政権の暴走阻止、平和な社会の実現について訴えており、安倍改憲が現実味を帯びるなか、安倍改憲ではなく、憲法理念を社会に浸透させる＝「活憲」への転換を求め、世論を喚起し、大衆運動への結集がこれまで以上に求められます。

⑤ 東日本大震災・東京電力福島第一原子力発電所事故から8年を迎えたものの、福島第一原子力発電所事故の影響で依然として福島県では故郷を追われ、県外に避難生活を強いられています。現在、福島第一原発の廃炉に向けた作業が進められているものの、汚染水問題をはじめ諸問題の解決の見通しは立っていないこと、事故により拡散した放射性物質による影響も深刻であるなど、明らかに核と人類は共存できない状況であることは明らかです。しかし、安倍政権は原発を国の重要なベースロード電源と位置付け、次々と原発再稼働を進めており、直近では柏崎・刈羽原発の再稼働も容認しています。さらに、途上国支援

の名の下に原発技術をインドなどの海外に展開する動きも加速化しています。私たちは改めてフクシマの悲劇をしっかりととらえ、原発再稼働を許さない運動の強化を進める必要があります。

県職労は、平和環境岩手県センターなどの取り組みに結集するとともに、青年婦人部を中心とした反核平和の火リレーや原水禁世界大会などの取り組みに積極的に参加し、原発の危険性について学習し、地域に訴えてきました。こうした平和行動に結集しながら、「核」に頼らない安全なエネルギー政策の実現を求めていくことが重要です。

#### (4) 政治闘争

- ① 県職労は、自身の勤務労働条件改善とともに、自らの業務が地域住民の生活を支える行政の任務を担っていることを踏まえ、働く者や弱い立場に置かれる人たちの視点に立ち、運動を進め、真の地方自治を確立していくことを方針としてきました。しかし、こうした地方自治を実現させていく過程においては、対県当局との交渉だけでは解決できない、政策、法律や予算などの課題が多くあるのが事実です。私たちの要求の実現・具現化のためには、様々な政策的主張を行いながら社会的な構造矛盾を正していく取り組みが不可欠であり、そのためにも政治闘争は重要な運動のひとつです。これまで、県職労組織内議員や推薦議員との連携を図り、真の地方自治の実現をめざし、労働条件改善を含めた議会等県政への意見反映を基本に政治闘争を進めるため、平和環境岩手県センター、自治労県本部の取り組みに結集してきました。加えて平和、護憲の理念を尊重し、労働者の立場に立った政策を掲げる社会民主党との支持・協力関係を基本として各種取り組みを進めてきました。
- ② 県職労では各級選挙において、推薦要請候補者に対し政策が一致し、労組との協力関係が維持できることを基準に、推薦決定を行い、推薦候補者支持の取り組みを強化してきました。2018年度は次のとおり各級自治体選挙が行われ、平和環境各地区センターの要請を受け、該当支部と連携して必勝に向けた支持浸透などに取り組んだ結果、全ての選挙において県職労推薦候補の勝利を得ることができました。

各級自治体選挙で勝利した推薦候補者とは、今後、組合員向けの報告会の場を設定しながら、議会等の活動の周知や政治闘争の意義などについて学習を強化していく必要があります。

#### 【各級自治体選挙の結果（2018年6月～2019年4月まで）】

- 花巻市議会議員選挙（2018年7月22日告示・29日投開票）  
若柳 良明（69歳・現3期・社民党公認） 推薦  
1, 274票 23位当選
- 雫石町長選挙（2018年10月23日告示・28日投開票）  
猿子 恵久（61歳・新人・無所属） 支持  
4, 881票 当選

○ 滝沢市長選挙（2018年11月4日告示）

主濱 了（68歳・新人・無所属） 推薦

無投票当選

○ 大船渡市長選挙（2018年11月18日告示・25日投開票）

戸田 公明（69歳・無所属・現2期） 推薦

12,074票 当選

○ 矢巾町議会議員選挙（2019年4月16日告示・21日投開票）

山崎 道夫（71歳・現2期・無所属（社民党推薦）） 推薦

606票 11位当選

③ 県職労が推薦し、当選した4県議（小西和子さん、木村幸弘さん、佐藤ケイ子さん、千葉進さん）とは、平和環境県センターが主催する政策懇談会の場で、県職労が抱える人員不足、賃金課題、会計年度任用職員制度課題などを説明し、議会を通じて県政への政策要求を行いました（一般質問の対応は、6月議会：佐藤ケイ子県議、9月議会・2月議会：佐藤ケイ子県議、小西和子県議が実施）。県議会の場で県職労課題を取り上げることで、組合員が政治闘争の必要性を実感できる機会となっていることから、原則として職場課題は当局交渉による解決を基本としながらも、議員と連携した活動強化も重要といえます。

④ さらに、東日本大震災や台風10号災害の復旧・復興に向けた財政確立のほか、会計年度任用職員制度創設に伴う地方財政対策、地方における人材確保の推進のため、常勤職員による公務運営の原則を維持するための常勤職員確保のための地方財政措置の拡充を求めるべく、連合岩手を通して、6月定例県議会に「東日本大震災津波をはじめ災害からの着実な復興とふるさと振興の推進のための2019年度地方財政の充実・強化を求める請願」と題した地方自治法第99条意見書採択の請願を行い、7月5日に全会一致で採択され、政府に意見書が提出されています。こうした制度政策要求の実現に向けては、連合や自治労などの連携とともに、推薦県議による議会会派内での後押しなども重要であり、今後とも上部団体や推薦県議と連携しながら、取り組みの継続が必要といえます。

⑤ 私たちの政策要求実現のためにも、各級議会における意見反映の場を確保する選挙闘争が、政治闘争の重要な取り組みとなります。一方で、選挙闘争における帰着点が推薦候補者の必勝に向けた取り組みへと集約されていくために、労働運動としての政治闘争ではなく、特定候補者を支援する取り組みとの誤解につながるものが少なくありません。

私たちの政治闘争は、生活・職場における矛盾を明らかにし、その解決に向けた政策の実現が原点です。私たちの要求実現の一つの場面として、政治の場へ意見反映していく取り組みが重要であることから、制度政策要求・実現のための政治闘争を強化していく必要があります。

そのために、県職労としての政治方針を掲げ、政治方針を実現すべく、2019年度が「ヤマ場」となります。

第25回参議院議員選挙での比例区「吉田ただとも」、更には8月盛岡市議会議員選挙での組織内候補予定者「野中やすし」、9月の県議会議員での推薦候補

予定者をはじめ、各級自治体選挙における推薦候補者の必勝に向けて、各級選挙闘争に取り組んでいくことが重要です。

並行して、各級選挙が目前に迫るなか、公務員の政治活動に対する圧力も高まっています。政治活動は憲法が保障する権利でもあることから、公務員であっても政治的な諸権利は保障されています。もともと、地方公務員法・公職選挙法などの制約があることから、これらの知識を正しく理解し、公務員が取り組める政治活動に関する丁寧な学習も必要といえます。

## II 特徴的な情勢

### 1 国際情勢

- ① 世界経済の情勢を巡り、IMF（国際通貨基金）が2019年4月9日に発表した2019年の経済成長率の見通しでは、世界全体で成長の力強さを失いつつあるとし、世界全体で3.3%と見込まれると、従前の経済成長を0.2%下方修正しました。全体的に経済成長は不確実性が続いており、IMFの見通しでは金融市場でのマインドの冷え込み、貿易政策の不確実性、中国の見通しに対する懸念などもあり、景気は減速傾向にあると警鐘を鳴らすなど、世界経済は混迷を極めており、世界経済の不安定さが日本経済にどのような影響を及ぼすか予断を許さない状況です。

原油価格については、2018年12月に世界景気減速による原油需要減少懸念から原油価格は大きく下落しました。その後、産油国を中心に減産の方針を打ち出し、減産を長期的に継続することとしています。さらにイランに対して米国は原油禁輸措置の経済制裁が続けられていますが、イランはそれに対抗して原油輸出を継続しており、中東地域における情勢次第では、原油価格の更なる高騰等の不安定要素が続くこととなります。

- ② 米国・トランプ大統領は、「アメリカファースト」の政治姿勢を前面に打ち出し、メキシコからの移民排斥や、貿易国との間での貿易赤字の抑制のための経済制裁を繰り返すなど、保護主義の姿勢を継続しています。2018年4月27日には10年半ぶりの南北首脳会談が開催され、韓国と北朝鮮は朝鮮半島への非核化の方向で合意する「板門店宣言」に署名することとなりましたが、その後の会談でも具体的な北朝鮮の非核化の目処が立たず、今後の動向は不透明なままです。
- ③ アジアでは中国が、過去最高の国防予算を更新し、力による海洋進出を強め、領有権をめぐって近隣諸国との衝突を繰り返しています。他方、経済に関しては、成長率は鈍化してきているものの、依然高い水準を維持していますが、都市部では公害問題が深刻化となっているほか、農村部の人口流出が続き、都市と農村との格差が拡大しています。習政権は、A I I B（アジアインフラ投資銀行）設立やアジア、アフリカ、ヨーロッパを含めた広域圏による経済成長策として「一帯一路」構想を示し、投資先の拡大、持続的成長を実現する戦略を描いています。今後、中国による経済進出に伴い、米国・日本経済との競争激化や経済摩擦の原因ともなりかねず、中国を巡る経済情勢も予断を許しません。
- ④ 東アジアについては、従軍慰安婦問題をはじめ日韓の関係改善が依然進まないばかりか、韓国・文在寅（ムン・ジェイン）政権との間でも従軍慰安婦問題や徴用工問題を巡り、改めて補償を含めた謝罪を求める韓国側に対し、日本政府は慰安婦や徴用工問題は日韓合意で対応済であるとして拒否する姿勢を示すだけでなく、日本の徴用工を巡る損害賠償事案を巡っては韓国に対して強硬姿勢を示すなど、両国の対立が続いています。中国、韓国をはじめ、東アジア諸国に対して、従前の安倍政権による東アジア外交では関係悪化が深刻な課題です。

世界貿易に占める中国シェアの急上昇を背景に、日本の中国への依存度は上昇してきていますが、政治的な対立が経済面での妨げとなっています。経済大国中国となった現実を直視し、従来の「対米従属」外交にとどまらず、中国をはじめアジア近隣諸国と真摯に向き合い、対話をベースに、良好な関係を構築していくことが、強く求められています。

また、ミサイル発射実験や核開発を強行する北朝鮮に対し、安倍首相は対話よりも最大限の圧力により解決する姿勢を鮮明にし、北朝鮮との関係回復は程遠い状況となっており、依然対話による解決の姿勢に転換せず、拉致被害者問題などの解決策も十分に見いだせていません。

## 2 国内情勢

- ① 安倍政権は2014年12月の政権返り咲き以来、「デフレからの脱却」と題して、アベノミクスによる経済戦略を一貫して推し進めるとともに、日銀によるゼロ金利政策を含めた「異次元の金融緩和」で投資の促進と2%の物価上昇達成をめざしました。その結果、低迷していた株価は上昇に転じ、輸出産業を中心に利益は大幅に向上し、大企業の内部留保は400兆円を超え過去最高を記録するなど、景気回復とも取れる兆しとなりました。しかし、企業の利益を賃金改善に充てる労働分配率は低迷を続けており、消費税や社会保障負担増などもあり、景気回復を実感できる状況にはなっていません。却って、物価上昇に賃金アップが追い付かず、実質賃金は引き下がり、GDPの6割を占める個人消費も低迷を続けています。日銀の金融緩和政策が労働者をはじめ国民全体の景気回復につながったとは到底言えず、失敗と言わざるを得ません。
- ② 内閣府が5月20日に発表した2019年1～3月期のGDPは、実質GDPが2期連続のプラスとなり、年率換算2.1%と前期比1.2%増となっていますが、安倍政権発足以降、GDPは一進一退が続き、特に大きく伸びているとは言えない状況です。また、政府が発表した4月の月例経済報告では、国内景気の基調判断を「輸出や生産の一部に弱さも見られるが、緩やかに回復している」としつつも、先行きについては通商問題の動向が世界経済に与える影響や、海外経済の不確実性、金融市場の変動の影響に留意する必要があるとしています。さらに、実質賃金は改善されず、家計消費も伸び悩みを続けていることから、実感が伴わない景気回復となっています。
- ③ 総務省の労働力調査によると、2019年3月の就業者数は6687万人と75ヶ月連続で増加する一方で、完全失業率は2.5%、失業者は174万人と前月比1万人増加しました。また、厚生労働省が発表した2019年3月の有効求人倍率（季節調整）は、1.63倍と前月と横ばいで推移し、かつ正社員に限った有効求人倍率は1.14倍と回復傾向となっているものの、非正規雇用による求人が求人総数の約5割を超えており、依然として安定雇用が改善されたとは言えません。また、厚生労働省の毎月勤労統計（2018年2月確報）によると、労働者1人当たりの平均現金給与総額は前年同月比0.7%減の26万4582円となり、実質賃金指数は前月同月比1.0%減の82.3（2015年平均を100した場合）と実質賃金は依然低水準となっており、事実上の賃金改善にはなっておらず、安倍政権が掲げるアベノミクスによる賃金引き上げの論理は破綻したものといえます。さらに、毎月勤労統計調査を巡り、2019

年1月～2月にかけて全数調査とすべきところを一部の事業者しか調査しなかったことが判明するなど、統計自体の妥当性も問題となり、野党での試算では安倍政権下で更に実質賃金が低下しているとも言われていることから、実際の賃金水準は当該統計で示されている以上に厳しいものと評価せざるを得ません。

さらに、若者の雇用の受け皿の多くが非正規雇用であり、2018年平均における15歳～24歳の非正規雇用の割合は男性46.9%、女性53.3%であり、25歳～34歳では男性14.4%に対して女性37.9%に上るなど、年収200万円未満のワーキングプアに陥り、格差と貧困から抜け出せない実態や女性の非正規雇用の定着の問題も確認されているほか、国税庁の民間給与実態調査によると、民間労働者で年収300万円以下の者は男性21.7%、女性では61.2%を占め、さらに年収200万円以下が33.7%を占めています。

- ④ 連合が5月10日に公表した、2019春季生活闘争の第5次回答集計結果（4月末結果）によると、5月8日時点での春闘回答は、加重平均で6,217円（2.10%、昨年同時期比+0.01%）、中小企業については加重平均で4,925円（1.99%、昨年同時期比▲0.03%）の賃上げとなり、かつベースアップでは大手組合（300人以上）が1,577円、中小組合（300人未満）が1,483円と、全体的に昨年度とほぼ横ばいと賃上げ傾向にあるものの、若干低迷している状況です。一時金は、4.88月と昨年比▲0.08月と減速傾向となっています。

これらの動向を踏まえ、連合は6年連続の賃上げが発生できる見通しを示し、「賃上げの流れは力強く維持されている」と評しています。全国情勢は賃上げ率の上昇に陰りが見える方向となっており、景気の不透明感や昨今の物価上昇等もあり実質賃金の回復とは程遠い状況です。なお、要求提出組合6,082組合のうち、1,457組合（43.9%）が定期昇給に加えてベースアップ分も確保しておりますが、昨今の人材不足による賃上げが多くを占めており、未だ個人消費の回復に至るまでの状況となっていません。

非正規労働者の賃上げは、加重平均で時給26.09円（昨年同時期比+3.61円）となるなど、時給の引き上げとなっており、人手確保の観点から、処遇改善の動きが加速している状況が見受けられますが、生活できる賃金水準とは程遠い状況に変わりなく、更なる処遇改善が必要となっています。

- ⑤ 安倍政権は、「働き方改革」の一環として、「同一価値労働同一賃金」や「長時間労働是正」を掲げ、1月の残業時間の上限を罰則付きで制限する働き方改革関連法を成立させ、本年4月から施行されました。一見して労働者保護の側面だけ宣伝されますが、月100時間の残業を許容するほか、運輸産業や中小企業等には施行年度を延長するなど極めて不十分な内容であるばかりか、過労死ラインである月80時間を許容するものであり、労働者保護という観点よりも企業側の労働強化を是認するものとなっており、長時間労働是正とはかい離した内容と言わざるを得ません。

さらに、2019年1月には厚生労働省の毎月勤労統計の不適正事案が発覚しました。この問題は、労働者の賃金、勤務労働条件の状況を詳細に把握し、そのうえで経済政策や労働行政を推進するうえで基幹となる統計を蔑ろにされただけでなく、政府自身が労働者の実態について正確に把握しようとしぬ証左であり、まさに労働者に対する政策を軽視した姿勢を如実に示しているともいえます。この

問題に派生して、失業給付などへの影響をはじめ国民生活にも多大な影響を及ぼしたばかりか、野党の試算では実質賃金がマイナスであることが判明するなど、いかに安倍政権が進めてきたアベノミクスが虚構であったかが露呈したといえ、アベノミクスによる賃金上昇は「まやかし」であったことは明らかです。しかし、安倍政権は、毎月勤労統計の不適正事案に対し、国民への説明責任を果たさないばかりか、政府としての責任を回避する姿勢に終始しています。

昨年の臨時国会においても、外国人技能実習制度下での外国人労働者の劣悪な労働実態を放置したまま、外国人労働者の受け入れ拡大を進める入管法改正案や、海外では失敗している水道事業の民営化を促進する水道法の改正など、労働者・生活者の視点ではなく、大企業優遇の政策を続けています。

このことから、安倍政権が進める働き方改革の本質は、労働者保護よりも経営者視点での生産性の向上に力点を置いていると見るべきであり、資本側の本質を見抜き、労働者主役の賃金・労働条件の改善を求める取り組みを強化していかなければなりません。さらに経済界が求める解雇の金銭解決ルールの制度化など、雇用の更なる劣化を目論んでいます。まさに安倍政権の労働政策は矛盾に満ち、「人間らしく働く権利」が脅かされる懸念が大きいといえます。

- ⑥ 地方公務員の賃金水準は低迷を続けています。地方公務員の平均年収（秘跡雇用者を除く。管理職含む）の推移では、2002年の一般職の平均年収725.7万円に対し、2017年には640.8万円（▲84.9万円）まで落ち込んでいます。地方公務員賃金の引下げは、地方の民間企業（特に地場中小企業）の賃金相場にも影響し、地方における賃金の「負のスパイラル」傾向が続いています。

さらに、都市と地方の賃金格差も深刻であり、2018年度の岩手県のラスパイレス指数は99.3と昨年比0.02上昇したものの、国家公務員を100とした場合に比して賃金水準が低いことに加え、当該ラスパイレス指数は地域手当を反映していないこと等からも、賃金格差が依然として解消されない状況となっています。

- ⑦ 2017年10月の第48回衆議院選挙で勝利し、衆参両院で過半数の議席を獲得した安倍政権は、その後、森友学園・加計学園疑惑、財務省や防衛省による一連の不祥事が連発し、一時的に内閣支持率は低迷しました。しかし、その後も国会審議における各種不祥事への真相を明かさないうばかりか、具体的な審議が尽くされていない各種法案を強行採決して成立させる姿勢を繰り返しており、安倍政権の傲慢な運営、国民主権を蔑ろにする姿勢を許さない世論もこれまで以上に高まっています。昨今では、新天皇の即位と元号の改正などをきっかけに新時代にふさわしい日本を創り上げるなどと国民に吹聴するなどし、内閣支持率の浮揚に躍りなっています。憲法理念を軽視し、民主主義を崩壊させ、国民不在の政権運営を続ける安倍政権からの転換に向けて一層の大衆運動の広がりが不可欠です。

そうした中、安倍首相は、2019年2月10日の自民党大会において、「自衛隊の違憲論争に終止符を打つべく改憲する」、「6割もの地方自治体が自衛隊募集に非協力的であり、その是正のためにも自衛隊の憲法明記」と明言し、東京オリンピックが開催される2020年までの改憲に前のめりの姿勢を示しています。自衛隊を憲法に明記した場合、自衛隊を他の行政機関と超越した存在とし、かつ自衛隊への海外派兵が進むことに加え、集団的自衛権の行使範囲が拡大し、日本が戦争の惨禍に巻き込まれる可能性が一段と高まることは明らかです。さらに、同時に憲法

明記が目論まれている「緊急事態条項」は、災害等の有事に首相が緊急事態を宣言すれば、内閣の判断で法律と同様の効力を持つ緊急政令を制定できるとし、国民の基本的な人権が制約されることにつながる極めて問題のある内容です。

安倍首相は、来たる第25回参議院議員選挙において改憲勢力3分の2以上を維持させたいと、秋の臨時国会での発議と国民投票の実施を経て、2020年の施行を目論んでいます。このため、安倍首相の改憲を阻止し、「国民主権」「基本的人権の尊重」「平和主義」の憲法理念を守るためにも、来たる参議院議員選挙が重要となります。

### 3 県内情勢

- ① 盛岡財務事務所が4月25日に発表した4月の県内経済の状況は、「緩やかに回復しつつある」と表現され、先行きについて、「個人消費は緩やかに回復している。生産活動は持ち直しのテンポが緩やかになっている。雇用環境は改善が見られる」としています。しかし、個人消費に関しては緩やかに回復しつつあるとしながらも、企業の景況感には下降の見通しが示されており、回復傾向とは見られない状況です。加えて海外景気に左右される円・株価の乱高下による影響が懸念される状況です。私たちが実感できる景気の回復のためには、経済指標の大きな割合を占める個人消費を押し上げていくための労働者の賃金改善が不可欠です。
- ② 岩手労働局が4月26日に発表した本年3月の県内の有効求人倍率は、県内平均で1.45倍となり、2013年5月から連続で1倍を超えていますが、全国平均1.63倍を下回るほか、ここ数カ月では求人は横ばい傾向となっています。さらに、地域別の求人状況を分析すると、沿岸部では求人倍率が1.1～1.3倍と若干低迷している一方で、北上地区（1.85倍）を中心に内陸での求人が高い水準で維持しています。しかし、そのうち正規雇用は0.83倍と横ばいが続き、依然として非正規雇用の求人が雇用を支えている状況に変わりありません。引き続き、安定的な雇用確保に向けた取り組みが必要となっています。
- ③ 連合岩手は、4月26日、今年の県内の春闘の中間報告（24日現在）を発表し、定期昇給を含めた県全体の平均賃上げ額（加重平均）は5,962円（前年同期比483円増）、賃上げ率2.21%（前年同期比0.12増）であること、そのうち組合員300人未満の地場・中小企業は5,622円（674円増）、2.15%（0.15増）となりました。全国平均額6,292円・2.13%（4月18日公表）よりは下回るものの、中小企業における賃上げ傾向が顕著となっています。今後も地場中小企業を中心に春闘が続けられていますが、賃上げ状況は今後の県人勧闘争にも密接に関連することから、動向を注視していく必要があります。
- ④ 岩手労働局によると、本県の2015年度の年間総実労働時間は1888時間と、全国平均を104時間上回り、全国5番目の長さとなっています。さらに過重労働が原因の労災認定者も毎年発生しており、相当数の過労死予備軍がいることや、防止と被害の救済には労働時間の把握が不可欠としています。労働時間が長い本県でも公民挙げての長時間労働の是正に向けた取り組みが急務となっています。
- ⑤ 東日本大震災津波からの復興状況を定期的に把握するため、復興感に関する調査を半年に1回（6カ月に1回）実施する「いわて復興ウォッチャー調査」の2019年1月の結果報告によると、被災者の生活の回復度については、「回復した」が

35.4%と前回は5.7ポイント上回り、「やや回復した」との合計は85.8%と、前回より4.5ポイント上回りました。地域別にみると、沿岸北部で前回調査と同様に97.6%であり、沿岸南部でも80.0%となっていることから、南部の復興も順調に回復しつつあることが示されています。

個別回答では、三陸縦貫道の整備が進捗するなどの社会資本整備が目に見える形で確認されたこと、仮設住宅の撤去や災害公営住宅への移行がほぼ完了したこと、仮設住宅を出て一戸建てでの生活が本格化したこともあり回復したこと、高台への街づくりの進展や防潮堤の整備等のハード面の整備がおおむね終了したことと回答する方が増える一方で、経済的な自立が困難な高齢世帯の増加への生活者支援策の充実等を求める声が依然として少なくありません。地場経済の復興に関しては、経済が徐々に回復しているとの声がある一方で、水産業等の経済への不安や、ハード整備完了後の土木業界での需要の低迷等の将来不安を訴える声も少なくありません。また、ハード面の対策に関しては、防潮堤、宅地整備、復興道路の整備が進んでいると感じている一方で、震災から8年が経過し、記憶が風化していく現状のなかで、避難訓練等の防災意識の重要性や多岐にわたる災害対策の充実を訴える声もあります。

ハード面の復興は概ね進められ、人口流出に伴い高齢者への見守り支援などの福祉医療施策の充実や地場経済の回復などのソフト面に力点が移行しており、引き続ききめ細かい復興支援が必要となっている状況といえます。

### Ⅲ 運動の基調

岩手県職員労働組合は、1946年の結成以来これまでの運動の歴史の中で、一貫して組合員とその家族の生活と権利を守り、平和と住民福祉の向上、真の地方自治の確立をめざして運動を構築してきました。2018年度は、県職連合結成10周年・県職労結成70周年を契機として、これまでの先輩方の賃金労働条件の改善や度重なる合理化攻撃に対して果敢に闘い抜いた闘争の歴史とこれまで積み重ねてきた教訓を踏まえ、新たな歴史的一幕を切り拓く1年と位置付けて取り組みを強化したところです。

昨年度のたたかいは、東日本大震災や台風10号災害対応をはじめ山積する行政課題に対応し、その責務を果たすことができる職場体制の確保と一人ひとりの労働条件の改善・賃金改善、中高年齢層の賃金抑制が続く中での勤務意欲確保、自己負担解消のための諸手当の改善、両立支援策の拡充、超過勤務が増大しているなかでの不払い残業撲滅・超過勤務縮減を求めるたたかいであり、昨年度の闘争の結果、これまでの重要課題であった獣医師・薬剤師の初任給引上げを実現させることができた一方で、給与制度の総合的見直しの現給保障の終了に伴う高齢層職員の賃金改善に関しては、当局から必要性の認識は引き出したものの、具体的な改善は継続課題となったところです。

この間、増田寛也前知事時代の行財政改革プログラム、アクションプランの実行に伴う人員削減による人員不足が、大震災の発災時に住民に対する支援が十分にできない要因として指摘されており、これまでの各種災害発生時でもその現実が露呈をしました。東日本大震災・台風10号災害からの復興に加え、今年度を始期とする「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる各種重点施策やプロジェクトをはじめとした県政推進のための必要な人員確保が実現しなければ、職員負担だけでなく県政全般の停滞にもつながりかねません。業務を遂行できる職場体制の確立とともに、改めて災害対策にも対応できる人員体制の確保が強く求められます。このことから、県職労では「分会基礎調査」に取り組み、業務に対する人員配置の状況について調査を行い、要求の根拠としてきました。一つひとつの職場実態を点検し、実態からの職場要求が必要であり、現場の第一線で踏んばっている職場からの要求行動の追求が不可欠です。

さらに、昨年度は、2017年度に再開した社会福祉評議会・保健所協議会での独自要求交渉に加え、普及職員協議会、試験研究機関連絡協議会（水技・林技）、土木関係職員協議会において、7～10月にかけて該当分会での討論を経て、独自要求書にまとめ、関係主管室長交渉を設定し、各職域における個別課題の改善を訴えました。その結果、農林漁業普及指導手当の支給開始時期の改善を勝ち取るとともに、公用車の計画的な配備などの一部課題は改善させることができたほか、それぞれの職域の課題に関して、当局に実態を突き付け、継続課題として認識させたことは一定の成果といえます。このことから、人員確保をはじめ、職場課題の具体的な改善に向けて、評協議会活動の活性化と各職域課題に応じた独自要求書提出・交渉等の一連の闘争サイクルの構築が重要となっています。

達増知事は、東日本大震災からの復興完遂とともに、復興の先を見据えたふるさと振興として、「いわて県民計画（2019～2028）」の策定し、職員に対して着実な遂行を求めているほか、2019年度には三陸防災復興プロジェクト、ラグビーワールドカップ

2019釜石開催をはじめ、新たな重要課題が山積するなど、各種業務も忙しさが増えています。しかし、これらの業務に携わる職員も、職場・生活環境が不十分な中での業務執行を強いられており、個々の工夫やがんばりで何とかやり切っている状況です。十分な業務執行には、障害となる職場の問題を解決していくことや、職員が業務に集中できる生活環境の確保が必要です。住民と向き合い、声を聞き、議論できる体制が構築できなければ現場目線に立った行政推進は成し遂げられません。

今、私たちの職場には、一般職員だけでなく、再任用職員、任期付職員、臨時・非常勤職員、他県等からの応援職員と一緒に仕事をしています。身分や賃金体系は様々ですが、増大する業務の中で、常に無理を強いられながら働いている現状は共通しています。業務上のさまざまな困難な状況を乗り越えるためにも、職場に配属されたあらゆる立場の仲間と積極的に意見交換し、率直に不満や課題を出し合い、議論を重ねることが重要です。その中で要求をつくり、粘り強く、共に取り組んでいくことから、さまざまな改善につなげていくことができます。職場改善・組織の強化に向け、その過程における仲間づくりや業務を超えた連携の強化が重要であり、その視点を持って取り組むことが必要です。

これまで政府・資本が推し進めてきた市場経済万能主義は、あらゆる場面で競争を煽り、弱い者を切り捨て、強い者しか生き残れない社会へ構造を変えてきています。評価制度は労働者間の競争を意識させ、職場の中ではお互いを思いやり一緒に考えあうことが出来なくなる状況がつくられています。加えて人員の少なさが限界に達し、労働者同士がお互いに協力しあうことができず、結果、職場の改善もできず、より厳しい状況に陥る負のスパイラルとなる実態がつくられています。このような時だからこそ、職場で悩む仲間に寄り添い、個々の不満を要求に変え、改善していく真摯な取り組みが必要です。情勢の変化に一喜一憂することなく、ものの本質を見極めるための学習を強化し、労働運動の原点に立ち、現場で起きている生活職場課題を解決するため、組合員の総意に基づく行動が重要です。

県職労は、組合員・分会・支部・本部の縦の連携と職能評協議会等の横の連携を強化し、組合員がお互いに支えあう運動づくりの原点に立ち返り、「職場」を基点に進めてきました。そして実態から積み上げた要求を、組合員全体での共有化に努め、職場実態・生活実態の点検活動を踏まえた賃金・労働条件の改善、人員の確保をめざしていきます。

また、安倍政権による改憲議論が加速化しており、2020年までに自衛隊を憲法に明記する改憲を実現すべく、参議院議員選挙に勝利し、衆参両院の改憲勢力が3分の2を確保するために躍起となっています。平和主義を基本とした憲法がなぜ生まれ、今まで尊重されてきたのか、その理念をあらためて学習し護るだけでなく、改憲の問題点を学び、今の暮らしに憲法理念を浸透していく＝「活憲」運動が必要です。このことが、安心して暮らすことができる社会の実現につながり、労働者一人ひとりが尊重される社会の実現につながっていくこととなります。

さらに、2019年度は12年に一度の参議院議員選挙と統一自治体選挙が重なる重要な年であり、私たち働く者・生活者に政治を取り戻し、真の地方自治確立のため、労働

者の意見を政治に反映すべく、盛岡市議選・県職労組織内候補予定者「野中やすし」をはじめ、推薦候補者の必勝に向けた取り組み強化が重要といえます。

私たちは、「安心して働き続けられる」職場環境の実現に向けて、組織強化を基軸に「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」の運動を構築するため、次の7点を指針として、団結強化、運動の前進をはかります。

- ① 新規採用者の全員加入をめざし、組合未加入者への加入の取り組みを強め、組織強化、拡大を進めます。また、職場で一緒に働く様々な任用形態の仲間との団結を深め、その組織化を展望しながら組織全体の強化をはかります。
- ② 運動の基点である分会体制、支部体制の早期確立と職能評協議会の早期体制確立・活動強化をはかり、学習活動の強化と主体的行動による運動構築をめざします。
- ③ 真の地方自治の確立をめざし、職場・生活を常に点検しながら、その実態に根ざした要求の確立と実現に向け、具体的な運動実践を追求します。
- ④ 復興や県行政を遂行していく職場体制確立のために、業務量の増加に対する人員不足を職場単位で点検・分析し、要求の根拠を明確にしながら人員確保の取り組みを推進します。特に支部・分会（職場）や評協議会（職域単位）での要求を基軸とし、組織強化と併せた取り組みを進めます。
- ⑤ 実質賃金が減少している中、可処分所得を確保し、業務に係る自己負担解消を求め、働き続けるための活力となる賃金・労働条件の改善とともに、諸手当の改善、権利の拡充をめざします。
- ⑥ 平和憲法を護り、平和と民主主義を守る運動の強化・拡大をはかるとともに、その実践を通して、政治意識の高揚につとめます。とりわけ、来たる第25回参議院議員選挙・統一自治体選挙においては、県職労の政治方針実現のため、盛岡市議選・組織内「野中やすし」をはじめ、全推薦候補者の必勝をめざし、全力で闘い抜きます。
- ⑦ 産別自治労運動の強化・発展をめざし、主体的に運動を担い、連合岩手・平和環境県センター・地公共闘をはじめとする地域の仲間との連帯をはかり、共闘関係を強化します。

## IV 具体的な取り組み

### 1 職場を基本とした運動の構築（組織強化）

#### (1) みんなでつくる県職労運動

運動の原点は「職場」にあります。働き続けることでしか生活できない労働者にとって、職場改善は重要です。安心して働き続けるためには職場で抱える不安や不満を解消していく必要があります。分会における要求集約、要求実現の行動は不可欠であり、分会体制の早期確立が重要であることは言うまでもありません。さらに、分会と直接連携をとる支部体制の確立も重要です。県職労全体の取り組みを進めるうえでも分会・支部体制を早期に確立する必要があります。

- ① 分会体制の早期確立について、当面7月までに80%とし、9月までに全分会での確立をめざします。
- ② 支部体制の早期確立について、7月までに全支部での確立をめざします。また、支部執行委員会の定例化をめざし、支部内で相談しあえる場、意見交換の場はもとより各種運動課題の学習強化に努めます。
- ③ 中央執行委員会の機能の充実をはかり、支部担当を中心に、支部役員と組合員との交流を深めます。
- ④ 分会・支部・本部の連帯した取り組みから職場実態の把握を行い、組合員の声が反映される運動の構築を進めます。特に、支部・分会単位での学習を強化と併せ役員の育成と、意見交換を積極的に行い、改善への具体的な要求につなげます。
- ⑤ 2015年度の組織財政強化委員会での答申を踏まえ、支部・分会役員の育成のため、支部等役員向け学習会の開催や支部・分会活動の手引きとなる資料の作成・提供とともに、体系的な役員育成の仕組みを構築します。併せて、支部の各種運動強化のため、支部の要請に応じて、本部専従者のほか、専従経験者の支援を得ながらオルガナイザーとして派遣し、支部活動の活性化に向けた支援体制を強化していきます。
- ⑥ 組合員全体の連帯による組織強化と、震災から8年が経過するとともに、依然として業務量が高水準となっている状況から、職能や業務分野別の議論を深めるなど、組織課題を議論する「組織集会」を開催し、課題解決に向けた取り組みを進めます。
- ⑦ 組合員個人からの相談窓口を継続して開設するとともに、あらゆる職種等の職員の意見交換や、組合員どうしが組合加入してよかったと実感でき、かつ支部・職種の枠を超えた交流会の機会の開催など、他自治体への派遣職員との情報交流に努め、組合が実感できる仕組みをつくります。

## (2) 新規採用者、未加入者の加入促進

昨今では新採用職員の採用数が増加していますが、厳しい職場実態は改善せず、経験の浅い新採用・任期付職員に対しても、一担当として即戦力の対応を求めざるを得ない状況になっています。また、新採用者を受け入れる職場でも、これまで採用抑制された弊害から中堅層の配置が薄いこともあり、人材育成をする体制が不十分となっています。その影響から、新採用職員をはじめ若手職員が業務に悩んでしまい、若年層の離職や、病気休職者が増えています。

加えて、任期付職員、再任用職員など前歴があり、年代も広い新採用者が増えています。あらゆる年代に対応する加入促進が必要です。

安心して働き続けられる環境を確保していくためにも、新規採用者や過年度採用の未加入者とのつながりを意識し、常にお互いの状況を確認できる取り組みが必要です。日常的な職場での声かけはもちろんのこと、分会の集まりを開催して組合の意義を学習する取り組みや、青年婦人部の取り組み、職能評協議会での声かけ、教宣活動を活用するなど、あらゆる繋がりを活用し、加入促進の取り組みを分会・支部・本部一体となって、粘り強く取り組みます。

① 9月までに50%の加入を目標とし、2019年度中に100%加入を追求します。本部・支部・分会、さらに評協議会との連携から、全組合員が新採用者・組合未加入者への関わりを常に意識しながら継続的な声かけに取り組み、新採用者・組合未加入者の早期加入に取り組みます。

② 新規採用者や未加入者向けの定期的な学習教宣等を発行し、県職労運動の理解を深めさせ、加入促進につなげます。

特に、新採用職員等に教宣資材を配布する際には、分会の先輩組合員が直接、概要を説明し、運動を身近に実感できるよう丁寧な対応を進めます。

③ 新規用職員を最も身近で支えることのできる分会の仲間が、積極的に加入促進に関われるよう、加入対策会議や分会役員等の学習会を開催するなど、組合員が自信を持って声をかけられるよう、意識醸成をはかります。

④ 同世代である青年婦人部を中心とした取り組みを通して、加入促進に向けて工夫した各種交流会を企画し、定期的な関わりをつくります。

⑤ 未加入者対策を一層進めるため、新採用者や近年採用者（5年程度）の声掛け状況、新採用者等の意向などをカルテ化し、支部間で共有するなど、新採用者等ニーズを的確に把握し、新採用職員や未加入者の個々の状況に応じた加入対策が取り組めるよう仕組みを構築します。

⑥ 任期付職員は様々な年代での採用となっており、多くは沿岸市町村への派遣となっています。職場を超えた横のつながりを重視した取り組みを通して、職場環境や生活の不安解消のための交流の場を設け、任期付職員の組織化を進めます。

⑦ 再任用職員は定年後も年金との接続までの間、生活費を得るために働くことを求められ、職場の中ではこれまでの経験を活かしながら、一職員としての職務をこなしています。しかし、賃金等の支給は不十分な面があるなど課題が残っており、再任用特有の賃金・職場課題の改善に向けて、再任用職員の組織化

を進めます。併せて、再任用職員の一層の組織化に向け、組合費等の在り方等に関して検討を進めます。

### (3) 次代への運動の継承と人材育成

次世代の県職労を担う労働者の養成のため、青年・女性の組合参画は重要です。活動の中心となる青年婦人部の取り組みを支援し、活動強化をはかります。

- ① 青年婦人部活動の強化に向け、本部に担当専従者を配置し、支部での交流・学習の機会を確保し、組合の位置付けや役割を感じられる取り組みにより、労働運動への理解を高めるとともに、活動しやすい体制づくりを進めます。
- ② 青年婦人部を中心に、平和友好祭等への積極的な参加を促し、多くの仲間との交流を通じ、お互いに学びあう機会を確保します。
- ③ 青年層の取り組みから、職場を超えた横の連携を意識した取り組みを中心に、連帯の輪を広げ、仲間を意識できる取り組みを強化します。
- ④ 青年女性層への学習の強化から、県職労運動を牽引していく次代の担い手育成を強化していきます。

### (4) 職能評協議会の活動強化、職域政策の実現に向けて

職種毎に組織される各評協議会において、その特徴を活かし、縦・横・斜めでの議論を強化し、職場改善、業務改善の取り組みを強化していきます。

- ① 職能評協議会の体制を早期に確立し、活動強化を進めます。また、休眠状態となっている評協議会については、再度議論の場を設け、自ら討論できる体制の確立をめざします。
- ② 職能評協議会において集約される課題をもとに、職場要求や業務提言を行い、本部要求等との関連付けにより、要求の効果を高めるよう努めます。
- ③ 職能評協議会の主体的な運動実践を基本としつつ、職域での課題の共有、独自要求書作成、主管室課への独自要求交渉などの一連の闘争サイクルの構築を進めます。闘争サイクルの構築に当たっては、来年度の組織定数や予算に反映することを意識し、上半期中に各職場単位での課題集約のための学習会の開催、独自要求書の作成を進め、秋の確定闘争期と並行して主管室課への交渉設定を進めます。

また、活動が停滞している職能評協議会に関しては、職場課題を議論する場の設定、要求書作成・交渉などの闘争サイクル構築に向けた支援を進めることを通じて、活動の活性化をはかります。

- ④ 職能評協議会の全国組織を活用した情報を分会単位で共有化し、先進改善例に学びながら新たな視点での要求につなげるなど、運動の見える化につなげていきます。
- ⑤ 組織集会の開催など、職域における横のつながりを強化すると共に、活動停滞している評協議会の活性化、未組織職種（例：各保健所の環境衛生分野など）の課題を掘り起こしながら、横断組織の構築をめざします。

## (5) 臨時・非常勤職員の処遇改善と組織化に向けて

臨時・非常勤職員については、人員不足の中、業務の担当を担わざるを得ない状況となり、職場ではなくてはならない存在となっています。当局が2018年度に示した臨時・非常勤職員数が占める割合は12%と職員の6人に1人が臨時・非常勤となっています。臨時・非常勤職員は雇用が不安定であるばかりか、賃金水準は低いままであり、十分な権利行使も難しい状況です。このため、これまでも県職労は臨時・非常勤職員の賃金改善等を求めてきたところです。

2020年4月に『会計年度任用職員』制度が導入され、臨時・非常勤職員のほとんどが同制度に移行することとされています。

### ① 会計年度任用職員制度の構築に向けて

昨年度の当局交渉の結果、会計年度任用職員の給与、勤務条件、休暇等を定めた「会計年度任用職員に係る給与等に関する条例」ほか関係条例が成立しました。同条例において、期末手当、諸手当（通勤手当、特殊勤務手当等）、退職手当（フルタイムのみ）の支給が条文中明記されましたが、詳細な賃金決定や特別休暇の詳細は、今後制定する人事委員会規則・募集要綱等で設定されることとなっており、未だ交渉していない臨時・非常勤職員の任用面（採用、再度の更新等）の課題を含めて6～7月に交渉のヤマ場を迎えます。昨年度は、臨時・非常勤職員を対象に制度概要の学習会とともに、賃金水準や任用面等に係るアンケート調査を行いました。調査に協力いただいた臨時・非常勤職員の多くが、賃金水準の改善とともに、採用方法の簡素化（面接等による選考採用の実施、これまでの業務経験を踏まえた採用）、任用の確保（継続雇用）に関して不安を訴え、改善を求めています。

会計年度任用職員制度導入に向けた処遇改善は、喫緊の課題であることから、臨時・非常勤職員の処遇改善と任用確保に向け、これまでの交渉の到達状況を周知するとともに、引き続き臨時・非常勤職員の意向はもとより支部・分会組合員の要望等を把握しながら、法制度の趣旨に沿った制度設計と運用に向けて交渉を強化します。

一方、会計年度任用職員制度の導入で臨時・非常勤職員の処遇改善に繋がり得る側面はあるものの、財政事情を理由に雇止めや人員削減などが懸念され、現場の混乱も想定されます。県職労としては、本制度導入に伴い、正規職員を含む人員確保、任用替えや処遇見直しに伴う現場での混乱や課題が生じないか、職場課題の点検を強化し、当局との交渉を強化します。

### ② 会計年度任用職員の組織化に向けて

前述のとおり、各職場には相当数の臨時・非常勤職員数が配置されており、今後、会計年度任用職員が職員総数の一定割合を占める状況が継続すると見込まれます。会計年度任用職員への移行後も賃金・勤務労働条件の改善や、任用確保に向けた取り組みを進めていくためには、組織化は避けて通れない課題といえます。もっとも、会計年度任用職員に移行する臨時・非常勤職員の中には、勤続年数が長く、職場に定着している専門職や、一定程度短期間での勤務を希望する職員や

日々雇用職員など多種多様であり、組織化を進めるとしても、個々の状況に応じたきめ細かい対策が不可欠といえます。

さらに、組織化を進めるに当たり、県職労組織としての位置付けや具体的な制度設計（組合費、共済制度等の利用等）に関し、臨時・非常勤職員の賃金や勤務実態、更には臨時・非常勤職員の意向を踏まえた慎重な検討も不可欠といえます。

このため、2020年4月の会計年度任用職員制度導入時を見据え、組織財政強化委員会に諮問のうえ、検討を重ね、具体的な方針の確立と組織化の実現に向けて全力を挙げることにします。

## (6) 運動を広く的確に伝える教育宣伝活動

教宣活動は、広く・素早く情報を伝え、かつ労働者意識の醸成をはかるための学習資材の提供として重要です。的確な情報を適時に伝達できるよう、取り組みを強化します。

- ① 教宣活動における企画会議の定例化などにより、組合員相互の情報交換に寄与できるよう、機関紙の内容充実、紙面構成や表現方法の見直しを図ります。
- ② 専門部、支部、評協議会からの情報発信を支援するとともに、情報伝達の定例化を促進します。特に、支部活動を組合員に身近に感じていただけるよう、支部ニュースの定期的発行をめざします。
- ③ 県職労の活動についての理解度を深め、労働運動の必要性を具体的に伝えていくため、課題ごとの学習資材の提供など、学習活動の強化に努めます。
- ④ 県職労ホームページを活用した情報伝達の迅速化、提供情報の充実に努めます。

## (7) 書記局体制の強化

各級役員が人事異動等により交代で執行部を担っている現状では、書記の任務やその果たすべき役割の重要度は増しています。役員と書記が一体となり、相互の信頼関係とチームワークによって組合員とのつながりを保つことが、組織の力量を高め、より有効な運動へとつながります。

現在の県組織や人員の状況等をふまえ、書記局機能が十分に発揮されることを前提に、より効果的な支部体制・書記局体制を検討する必要があります。また、ベテラン書記が順次退職することから、研修の実施を通じた新任書記への指導体制の確保など、今後の書記配置の状況を踏まえ、在り方について、2015年度の組織財政強化委員会の議論を踏まえ、検討を進めます。

- ① 組合員から頼られ、親しまれる書記局となるよう、相談窓口としての機能を発揮するなど、常に組合員に寄り添う書記局運営に努めます。
- ② 支部間の相互支援をはかり、お互いにフォローし合える本部・支部書記局体制の構築をめざし、書記会議などでの定期的な意見交換を行いながら、役員と書記の意思統一をはかります。
- ③ 運動の継承と組織の強化に向けて、書記研修の実施、様々な研修等への参加を促進するとともに、他単組・他県職労との交流の場などを活用しながら、人材育成に努めます。

- ④ 各支部・書記評議会との十分な協議を前提とし、書記の任務と役割、具体的な配置のあり方について検討を進めます。

#### (8) 現・退一致の運動をめざして

岩手県職員退職者会は、30年以上にわたる歴史を数え、会員の融和・交流とともに、社会保障制度の充実に向けた取り組みなど、独自の運動を積み重ねる中で、確固たる地位と信頼を得ています。

相互の独自性を尊重しつつ、意思疎通を行いながら、自主福祉活動の充実とあわせて、現退一体となった運動を更に追求していく必要があります。

- ① 現・退交流により一層の活発化をはかります。
- ② 共済事業を中心とした取り組みのほか、賃金・労働条件向上や地方自治確立のための自治研活動、政治闘争等を通じた連携を強化します。
- ③ 退職者会役員と県職労本部・各支部との定期的な交流によって、認識の共有化を促進し、相互の連携を強めます。

## 2 賃金・労働条件改善、生活向上をめざした取り組み

### (1) 知事との労使関係の確認と要求前進に向けて

2017年以降、知事と県職労との意見交換の場を設定し、知事に対して労使関係の基本姿勢や県職労課題（人員、賃金、超過勤務課題等）の課題意識を持たせ、労使関係の確立と職場課題の解決に向けた基本姿勢を引き出してきました。

今年度は9月に県知事選挙があることから、知事選挙後に新知事に対して、4年間の任期における労使関係の基本姿勢や諸課題について改善を訴える場の設定を追求し、知事から職場課題の解決に向けた基本姿勢を引き出したうえで、今後の具体的な交渉につなげていきます。

### (2) 賃金闘争に向けて

労働基本権が制約されている公務員において、人勸制度による勧告が賃金決定に大きな影響を及ぼします。労使での交渉による賃金・労働条件の決定を求め、民主党政権時に労働基本権の一部回復となる自律的労使関係制度を盛り込んだ公務員制度改正法案が国会に提出されましたが、民主党による国会解散により廃案となりました。現自民政権下で行われる公務員制度改革は、賃金切り下げや、評価制度を徹底させるもので、労働基本権回復には程遠いものです。よって現在でも勧告制度の枠組みでの賃金闘争が強いられている状況です。

さらに、これまでも政府・自民党が主導となって恣意的な公務員賃金削減を進めてきた経緯からも、全国的な取り組みによりこれらの攻撃に歯止めをかけていくことが必要になっています。特に「給与制度の総合的見直し」「55歳昇給抑制」、「退職手当の引下げ」などの高齢層職員を狙った攻撃は、これまでの公民比較方法をねじ曲げて実施を強行したものです。さらに、自民党内では昨年8月に人事院が政府に意見申出した定年延長の制度設計に関し、現職時の7割の賃金水準では高い等と主張していることから、一層の賃金抑制圧力への警戒が必要です。

労働基本権の確立による労使交渉に基づく賃金・労働条件決定のシステムを実現させ、「健康で文化的な生活」を実現できる賃金水準の確保、可処分所得の向上、物価上昇に対応する実質賃金の引上げ、自己負担の実態解消を基本方針とし、次の事項を取り組みます。

- ① これまでの昇給抑制や「給与制度の総合的見直し」をはじめとする賃金引き下げにより中高齢職員の勤務意欲が失墜していることから、これ以上の賃金抑制を許さず、給与制度の総合的見直しからの賃金水準の回復を基本とし、「生涯にわたる生活給」としての視点での勤務意欲を維持できる賃金改善や、若年層における民間給与との較差解消に向けた初任給改善や生涯賃金改善のための昇給・昇格運用の改善など具体的な要求を掲げ、各闘争を取り組みます。
- ② 地域間、職種・部局間、男女間等の格差是正に重点を置き、初任給公民格差の解消、昇格・昇任運用基準の改善により、自治労岩手県本部が掲げる年齢別最低保証額を基準とする賃金水準の引上げをめざします。
- ③ 長距離通勤や単身赴任が増加しており、経済的に自己負担を求められる場面が増加しています。併せて、家賃が高騰している実態を踏まえ、住居手当の改善も喫緊の課題です。このことから、諸手当の自己負担解消を重点課題として改善を求めていきます。
- ④ これまでの確定闘争で確認した高齢層職員の勤務意欲維持・確保のため、「個々の職員に着目した対応」について、着実な実施を確認するとともに、賃金水準を維持する取り組みを強化します。2019年4月から「給与制度の総合的見直し」による現給保障が終了し、300人を超える方が賃金引き下げに陥ったことを踏まえ、賃金水準の回復のための昇給・昇格等を含めた具体的賃金改善を強く求めます。

### (3) 専門職種確保のための処遇改善に向けた取り組み

専門職種の恒常的な人員不足も深刻となっています。昨年度の交渉の結果、獣医師・薬剤師に関して初任給改善が実現できましたが、当該改善はようやくと東北他県並みとなったに過ぎず、全国的な人材難もあって他県でも処遇改善が行われるなど人材確保の競争が続いており、勤務公署により遠距離通勤や単身赴任等を伴う当県に関しては、東北他県並みの処遇では人材確保が依然として不十分と言わざるを得ません。

さらに、これらの専門職種に関しては、伝染病等の感染が発生するなどの緊急事態が生じた時には迅速かつ的確な対応が求められており、これらの対応のためにも獣医師等の安定的な確保は不可欠といえます。

獣医師・薬剤師のほか、長年続いている保健師、総合土木職、建築職など、専門職の欠員解消はもとより、計画的な人材確保策が必要であり、そのためにも専門職種確保のための初任給の格付け改善や諸手当（初任給調整手当等）の改善、給与の調整額の創設などの要求を強めていきます。

#### (4) 自己負担解消・勤務実態に見合う手当改善の取り組み

震災復興等のため、沿岸部への人員を多く配置したことにより、単身赴任や、内陸からの長距離通勤者が増えています。内陸部においても交通機関の発達から通勤距離が延び、多くの職員が交通機関を利用しての通勤を選択している状況です。しかし通勤手当は必要額の支給にほど遠い状況です。

また、単身赴任を選択しても、手当は2重生活の負担に相当するものとはならず、結果、個人負担が求められています。異動による勤務のために自己負担が生じている実態を解消するため、手当改善を強く求めていかなければなりません。2016年確定闘争では交通機関利用に係る全額支給上限額を他県並みに改善させましたが、依然として新幹線を利用した通勤での自己負担が解消されていないこと、一方で交通用具利用はガソリン価格が上昇傾向にあるも依然として改定されておらず、特に高速道路利用を含む長距離通勤者の手当負担が増していること、交通機関を併用する場合の駐車場料金は手当の対象となっていないとの声があがっており、その解消は急務となっています。

昨年の確定闘争では、これらの課題を踏まえ、特に交通用具利用に係る70km以上の距離区分新設を中心に交渉し、当局から遠距離通勤者の負担軽減のため、高速道路利用の手当改善と併せて検討が必要との回答を引き出したものの、継続課題となっており、その実現が急務となっているほか、ガソリン価格も昨年8～10月に大幅に高騰し、その後2019年1月に低迷したものの、直近になって再び高騰しつつあることから、価格動向に即応した手当改善も不可欠です。

また、沿岸部はもとより全県的に家賃が高騰しており、住居への負担も増大しています。手当支給額も20年以上改善されていない実態もありこの間の物価高騰により負担が増しているのが実態であることから、住居手当改定も急務です。さらに公舎が不足又は老朽化しており、民間賃貸住宅に入居せざるを得ない実態から、負担は増す一方となっています。

こういった実態の解消を要求する根拠として、通勤実態・住居実態に係る職員の意見を踏まえて要求を強化し、改善させていく取り組みを進めます。

併せて、特殊勤務手当に関しては、長年にわたり改定がされない状況にあるほか、精神障がい者への対応や県営住宅管理など従事する業務の困難度、職員負担等の実態を踏まえた支給水準と乖離している実態であることから、その改善を強く求めるとともに、県営住宅管理業務に係る特殊勤務手当の創設など、組合員の要求に根ざした手当の創設を求めます。

#### (5) 19賃金闘争の具体的項目

実質賃金が減少している中、生活水準を確保し、安心して働くことのできる賃金確保のため、次の取り組みを行います。

##### ① 生活実態を踏まえた実感できる賃金水準引上げ

- ・ 月例給、一時金の改善
- ・ 高齢層職員の勤務意欲を維持できる処遇改善（昇給・昇格改善）
- ・ 初任給における官民較差の解消と在職者調整の拡大

- ・ 若年層をはじめとした各種賃金格差の解消（初任給の引き上げ、昇格改善）
- ・ 専門職種に係る賃金改善（初任給調整手当の拡充など）
- ② 昇任・昇格基準の改善
  - ・ 年齢別最低保障、発令水準の改善
  - ・ 各級における長期最高号級者の解消
  - ・ 専門職種に係る初任給格付けの改善
- ③ 現業職員賃金の改善
  - ・ 現業職員の賃金水準改善
- ④ 超過勤務手当の完全支給
  - ・ 超勤予算の確実な確保と不払い残業の撲滅
  - ・ 36協定の更新、超勤実態の把握と支給改善
- ⑤ 各種手当の改善
  - ・ 通勤手当の引き上げ及び支給調整要件の排除
  - ・ 単身赴任手当の認定要件緩和と支給額の引き上げ
  - ・ 自己負担を解消させる手当全般の改善（特に交通用具利用に係る70km以上の距離区分新設、高速道路利用に係る手当改善）
  - ・ 住居手当の改善
  - ・ 業務内容に見合う特勤手当の改善
- ⑥ 再任用職員の処遇改善
  - ・ 希望者全員の再任用と、在職時の8割を基本とした賃金水準確保
  - ・ 再任用職員の手当・処遇の改善
- ⑦ 任期付職員の処遇の改善
  - ・ 昇任等を含む賃金改善
- ⑧ 臨時・非常勤職員等の処遇改善
  - ・ 正規職員の初任給改善と連動した賃金改善
  - ・ 会計年度任用職員制度への移行に伴う賃金・勤務労働条件制度の抜本的改善と任用確保

### 3 労働者の権利向上・生命と権利を守り拡大する取り組み

#### (1) 職場における権利拡大・民主化をめざして

私たちは、常に住民の視点に立ちながら、適切な業務執行のため、職場で努力を続けています。しかし、恒常的に人員が不足し長時間労働が常態化するなど、私たちが求める業務環境とは、大きくかけ離れているのが実態です。真の復興や地域振興等の住民福祉の向上は、知事が掲げるまでもなく、住民からの要求に耳を傾け、その実現のために一緒に取り組んでいくことであり、業務を遂行するためには、私たち自身の心身の充実と業務に集中できる環境が必要です。職員犠牲のもとに県行政が成り立つという状況は本末転倒と言わざるを得ません。安心して働き続けるための活力を回復させていくことが重要です。

私たちの先輩は、そのために多くのたたかいを経て、その成果として現在の権利を獲得してきました。しかし、昨今の公務員バッシングによって、マスコ

ミを中心に私たちの権利が悪であるような風潮で発言されていますが、これらは健康で安心して働き、業務に集中するため、要求し勝ち取ってきたものであり、自信をもって行使することが必要です。

さらに昨今では、一人ひとりに業務量が重くのしかかり、職場も全く余裕がない中、上司が期待どおりに仕事できない職員に対して暴言、執拗な指導を繰り返すなど、パワハラが発生する職場が増加しており、県職労に対する相談件数も増加傾向にあります。さらに、同僚職員によるセクハラ事案も少なくありません。パワハラの背景には人員不足の過重労働のなか職場に余裕がないことに加え、職場に成果主義が浸透したこと、上司自身がパワハラと気付かず行為がエスカレートする実態も報告されています。セクハラの原因は様々ですが、一因として職場内のストレスが解消できていない中で、解消のために性的嫌がらせを行ってしまうなど、職場環境が起因となっていることも少なくありません。しかしこうした状態を解消しないと問題が深刻化し、病気休暇に陥る場合や早期退職を選択する仲間も少なくなく、改善すべき職場の課題です。諸権利を守り、拡大していくとともに、パワハラを撲滅し、公正職場の確保と民主化を確立し、生命と権利をまもるために次の各事項を取り組みます。

- ① 賃金労働条件に係る制度の趣旨や目的、労使間で確認された運用内容等について、定期的に制度内容を周知し、正確な理解のもとでの制度利用を促進します。
- ② 「行使なくして権利なし」の原則を全体で確認し、権利の完全行使・履行を追求します。同時に、権利行使できない職場の実態を分析し、その原因解明を踏まえた状況改善の取り組みを強化します。
- ③ 業務における職員の自主性を否定し、トップダウンによる管理を強要するパワハラやセクハラについて実態を点検し、県職労として通報・相談窓口となるとともに、当該職場の意見を踏まえたサポートを実施し、職場内における民主的環境への改善をはかります。
- ④ 過去の合理化攻撃へのたたかいに学び、労働基本権の確保に向けた学習の取り組みと、職場の民主化に向けた取り組みを強化します。
- ⑤ 組合員の仕事や生活における法律上の問題について、県職労顧問弁護士との連携・協力をはかり、解決に向けた援助を行います。

## (2) 超過勤務の縮減と36協定締結に向けた取り組み

東日本大震災からの復旧・復興や「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる新たな行政課題への対応などで業務が増大する中、徐々に職場の人員補充が行われていますが、まだまだ十分ではなく、過重な労働が強いられ、超過勤務が蔓延しているのが実態です。

これまでの職員1人あたりの月間超過勤務時間数を見ると、発災時の2011年度は21.6時間、次年度の2012年度は17.2時間と復興業務の実態が表れていますが、2013年度は16.2時間と震災以前の水準で、2014年度は15.6時間、2015年度は13.7時間と減少したものの、2016年度は国体業務や台風10号災害対応などもあり16.3時間と増加に転じ、2018年度は14.9時間と東日本大震災の発災以降2

番目に多い状況と高水準のままとなっています。加えて、実際の超過勤務の実態はこの数値とは大幅にかい離し、職場実態とも全くかみ合わず手当予算ありきの超過勤務実態であることが明らかです。職場からも予算不足のため、支払できないとして、満額支給できていない実態も明らかになっており、土日出勤を申請しないとのあきらめの声も出ています。

当局は昨年8月から9月を働き方改革推進強化月間と位置づけ、各所属の管理担当課長を働き方改革推進員に指名し、各職場における業務の平準化や見直しを求めましたが、根本的な超過勤務の要因である人員不足等の問題について具体的対策を講じず、超勤縮減を現場の工夫で乗り切るよう責任を転嫁する姿勢であり、許されるものではありません。昨年度県職労が行ったアンケート結果でも、過半数の分会において当局主導の働き方改革の取組が実感できていないと回答しているほか、過半数の職場で超勤予算の制約を理由とした不払い残業が生じている実態も確認されています。

こういった不払い残業をなくしていくためにも、労働基準法36条で定める時間外労働に関する協定について、対象職場における締結・継続の取り組みをすすめ、実質的に守られているか点検を行うこと、実際の人員と業務量のアンバランスが生じている実態や、がまんさせられたり、あきらめている隠れた超勤実態を明らかにし、解消するための人員要求を並行して取り組み、超過勤務の実質的な縮減をはかっていきます。

加えて、今年4月から超勤時間の上限規定が設定されました。超勤上限の設定自体は、長時間労働是正が社会的問題となっている中で必要となっていますが、上限の例外とされる「他律的業務の比重が高い部署」として知事部局の過半数が指定された課題があるほか、少なくともこれらの上限に収まる超過勤務実態となるよう人員増等の職場環境改善につなげていかなければ、上限規定を設けた趣旨が損われかねません。このため、超過勤務手当の適正支給はもとより、超勤上限に収まる勤務実態であるかなどを点検し、職場環境改善につなげるための取り組み強化が求められるほか、「他律的業務の比重が高い部署」として指定された公署に関しても、原則の超勤上限の範囲に収まるための職場環境への改善を実現させたいと、部署指定の解除を求めていかなければなりません。

併せて、労働安全衛生法の改正に対応して、本年4月から「勤務時間管理システム」を活用した客観的な勤務時間把握が導入されましたが、退勤時間を正確に申告しない等の実態も散見され、既に形骸化の懸念があります。客観的な勤務時間把握により得られた勤務実態と超勤実績を突合させ、乖離がある場合には超勤命令の修正を行うことが適当であると当局交渉で確認していることから、まずは退勤時間を正確に申告するとともに、出退勤時間と超勤実績とを突合させ、勤務実績を踏まえた超勤実績の登録を通じて、人員確保など職場環境改善のための根拠としていく必要があります。そのためにも、制度導入による検証を行い、客観的な勤務時間把握手法の妥当性をも含めて当局に改善を求めていかなければなりません。

さらに、今年度から年次有給休暇の年5日使用に向けて、9月までの取得実績をもとに、所属長に対して年5日以上の計画的な取得を促すこととされました。これは民間労働法制における改正を踏まえたものであり、労働界の要請を受けて制度化されたものです。超勤縮減の課題と並行して年5日以上の着実な取得に向けて実態を把握し、取得できるよう改善を求めていく必要があります。

並行して、組合員自身も超過勤務の縮減や不払い残業を認めない意識を高め、36協定の学習強化と職場での遵守の徹底を求めるなど、職場に浸透していくための学習の強化などに取り組んでいきます。

- ① 時間外労働・深夜勤務・休日勤務の「実時間」を把握する取り組みを進め、超過勤務手当の支給状況の確認と隠れ超勤となっている実態を一掃し、完全支給となるよう予算の確保に向けた要求と当局への交渉を強化します。
- ② 本年4月に導入された超勤上限規定、客観的勤務時間把握及び年次休暇の年5日使用の状況を検証する取り組みを実施し、それらの結果をもとに、少なくとも超勤上限が遵守できる職場環境の改善とともに、出退勤時間と超勤実績の乖離がある職場に対しては、その是正を求め、制度導入の趣旨を踏まえた改善となるよう交渉を強化していきます。併せて、制度の欠陥や不具合の解消も求めていきます。
- ③ 慢性的な超勤実態にもかかわらず予算が確保されていないため、不払い残業が常態化しています。こういった状況を一掃するための個々の職場状況を踏まえた取り組みを強化します。
- ④ 労働時間・時間外労働、36協定の理解を深めるため、対象職場を中心に学習の場を設けながら協定の意義を確認し、職場で遵守する取り組みを行います。

### (3) 人事評価制度に対する取り組み

岩手県では全国に先駆けて査定昇給制度が導入されましたが、公平性や透明性が確保されていないなどの指摘や、勤務意欲の確保につながっていないとの意見が多数あがっています。また、評価の割り当ても人数で職場ごとの割り当てとなるため、少数職場においては上位評価の割り当てがないことや、成果が見えやすい業務が評価されやすいといった、明らかな欠陥が露呈しています。

2016年度に行ったアンケート結果や2019年度自治労県本部春闘アンケート結果でも、「評価制度の基準が不明」、「評価制度が勤務意欲の向上につながっていない」との意見が多く出され、当局の目的とする人材育成とはなっていないことは明らかです。また、労働組合が求める「公平・公正性」「透明性」「客観性」「納得性」の4原則及び「苦情処理制度」「労使協議制度」の2要件についても基準が分からないとの回答が多く、取り組みの浸透にも課題があることがわかりました。とりわけ、制度導入後に採用された若年層を中心に「勤務意欲の向上にはつながっていない」と回答しながらも、「評価制度に反対」「評価結果を賃金反映することに反対」の意見と「現行制度のままでよい」の意見が拮抗しているなど、現行制度を是認する傾向にあり、若年層への人事評価制度の課題浸透も重要な取り組みです。

さらに、昇給や勤勉手当の上位区分の配分では、上位の昇給及び勤勉手当上位区分の対象者に偏りがあることなども確認され、評価制度に伴う賃金格差が拡大している課題も明らかとなったところです。

このため、2018確定闘争において当局に対して人事評価制度導入から10年が経過したことを踏まえ、組合側で把握している諸課題を示すとともに、当局主導で検証を行うよう求めましたが、「必要に応じて見直す」との姿勢にとどまっております。当局は本格的な制度改善の交渉に応じる姿勢となっていません。

昨年度までの交渉経過を踏まえ、交渉課題として継続して改善を求めていくことを基本とし、当局に4原則2要件を満足する制度とすること、評価結果のフィードバックを行うこと、部局別の評価結果の公表を行うこと、苦情窓口については、第三者を配置するなどの改善を求め、取り組みを強化していきます。併せて、人事評価制度の諸課題に関し、特に、人事評価制度導入後の世代を中心に課題が浸透できていない実態も確認されていることから、人事評価制度アンケートでの諸課題などを中心に学習・教宣の強化を進めます。

さらに2017年12月期勤勉手當時から再任用職員に対しても人事評価制度が導入され、1年以上が経過しました。勤務意欲が確保される運用改善を求めるとともに、一般職と併せて制度の課題を検証に、その結果をもとに運用の改善を求めていきます。

- ① 評価制度の仕組みと、現行の評価制度が私たちの生涯賃金へどのような影響を及ぼしているかをはじめ制度の矛盾点・課題などの学習を強化し、不利益な状況を阻止する取り組みを行います。
- ② 評価制度による賃金削減の実態を許さず、賃金原資の配分が職員全体に行き渡っているか、当局の動きを監視するとともに、4原則2要件が確保されるよう当局に課題を追及し、運用改善を求めていきます。

#### (4) 雇用と年金の接続を実現するための取り組み

65歳までの段階的な定年延長に関し、2018年人事院の政府に対する意見の申出（詳細は前掲）をもとに、政府では国家公務員の定年延長に向けた制度設計を加速化させているほか、総務省も国家公務員と同様の定年延長制度の実施について、公務員連絡会での交渉で明らかにするなど、国家公務員の定年延長制度の地方波及が目論まれています。

定年延長自体は早期実現が必要であるものの、現在の政府姿勢は総額人件費の抑制を前提とした検討となっており、容認できるものではありません。定年延長を巡っては、公務員連絡会で内閣人事局との交渉が継続していることから、その動向を踏まえ、政府の制度設計の諸矛盾などの課題の学習とともに、定年延長後も従前の賃金水準が維持できる制度を求め、自治労のもと取り組みを強化する必要があります。

また、60歳以上での勤務の継続によって、新卒採用の抑制につながらないように、雇用と年金の接続の趣旨に則った定数及びその財源の確保についても要求

するとともに、地公共闘及び自治労県本部・自治労本部へ意見反映しながら、実効ある制度の実現をめざします。

定年延長が実現されるまでの間は、2013年閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」を踏まえ、希望する退職者全員が再任用となるよう求めるとともに、実際の任用状況を確認し、一方的な任用外しが行われないよう当局交渉を強化します。

- ① 再任用制度による希望者全員の任用確保を行うため、当局交渉を強化します。
- ② 段階的定年延長に関し、政府が進める定年延長の諸課題の改善と定年延長後も生計費維持の観点から、賃金水準の確保と適正な任用の実現に向けて自治労と連携して政策要求を進めていきます。

併せて、国家公務員の定年延長制度が確定された後には、安易に同様の制度を地方自治体に適用せず、業務実態を踏まえた定年延長制度が導入されるよう、県人事委員会との交渉を強化していきます。

- ③ 退職者の人材バンクの機能を強化し、退職後の再就職が確実に行われるよう求めています。

#### (5) 公務災害防止と健康を守る取り組み

東日本大震災や台風10号災害からの復興に加え、「いわて県民計画（2019～2028）」の推進をはじめ膨大な業務量となっていますが、同時に業務スピードも求められています。しかし制度的制約やさまざまな事情から、住民の期待に十分応えきれていない実態があり、その板ばさみから悩んでしまい、精神的に追い込まれる状況が作られています。他県等からの応援職員や新規採用職員をはじめとした若手職員が精神疾患を患う状況もあり、メンタルヘルス対策が重要です。

併せて、昨年度のストレスチェックの結果でも、高ストレス状態にある者の割合が6.7%（昨年6.9%）と高水準となっていることや、長時間労働による健康障害防止のための保健指導対象者数（2018年4月～2019年2月時点。1月100時間以上の超過勤務又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上となる者等）は、延べ258人（昨年度同時期337人。▲79人）となり、徐々に減少しているものの、人員不足や過重労働等に起因する職員負担と心身の健康が蝕まれている状況にあります。

また、各庁舎の執務環境についても、夏場の高温・湿気による不快、冬場による低温・湿度低下の実態、更には老朽化等に伴う各執務室の修繕が必要との報告をされており、「事務所衛生基準規則」に基づく執務環境の確保に向けた定期的な職場巡視の実施や衛生委員会による改善提言なども重要となっています。

「安心して働き続けられる職場」の実現に向け、職員安全衛生管理委員会・職員安全衛生委員会（50人以上の各事業場単位に設置）等の機能を活用し、県職労の当局交渉等と併せ、安全確保について、取り組みを強化していきます。

- ① 各支部の組合選出安全衛生委員等との連携・情報交換を強化し、職場での共通課題や要請の指針を示しながら、安全衛生委員会での具体的な提言等によ

る機能の充実を求めます。その一環として、新任委員に対する学習強化を進めます。

- ② 精神疾患による休職者が減らない状況であることから、安全衛生委員会等で、具体的対策の議論を行うとともに、その実行について点検を行います。
- ③ 自治労本部等と連携を深めながら、自治労の「被災自治体支援事業」の活用や「自治労ほっとダイヤル」の周知を行い、組合員のケアを行います。
- ④ 公務災害の全責任は、使用者たる県当局にあることを明らかにし、職場・業務に起因する全ての災害を追放する取り組みを、人員確保・実労働時間短縮とともに進めます。

#### (6) 人事異動対策の強化と住環境の改善に向けた取り組み

定期人事異動にあたっては、毎年3月1日の内示を要望するとともに、少なくとも発令日までの3回の週休日を確保するよう求めてきました。しかし、2019定期人事異動は3月15日と、一日も早い内示を希望する職員の要望からはかけ離れ、人事異動という職員の勤務労働条件の重要な変更が蔑ろにされた形となりました。とりわけ、子育てや介護が必要な職員の遠距離への異動の場合には、転校等の手続きや居住地確保のため、早期内示が不可欠です。政府も、両立支援の観点から、早期内示とともに、遠距離の人事異動に配慮する取り組みが進められているよう対策を促すこととしている（2017年3月30日付け「転勤に関する雇用管理のポイント」・厚生労働省雇用均等・児童家庭局）ことから、こうした観点をもとに当局を迫及し、例年の定期人事異動における要請に当たっては、早期内示はもとより、人事異動の在り方について見直しを強く求めることにします。

次に公舎等の職員の住環境の確保について、これまでも定期人事異動に係る要請に当たり、居住地の確保が困難であることを訴え、その確保を求めています。昨年度も公舎の確保を訴えた結果、2017・2018定期人事異動時ほどの混乱は生じなかったものの、居住地が確保できず、遠距離通勤を余儀なくされている実態も依然として続いているほか、公舎自体が老朽化し厳しい住環境での居住を強いられている状況からも、公舎修繕に向けた要求も必要となっています。転居が必要な異動を命じる以上は、住環境の確保も当局の責任です。住環境の確保等の改善も強く求めていく必要があります。

さらに住居を移転する場合に係る移転料（赴任旅費）も現行の実態と乖離しており、引っ越し事業者の人手不足難も相俟って引っ越し費用が高騰し、多額の自己負担となっている状況から、算定方法などの見直しによる移転料の増額等が必要となっています。昨年の交渉の結果、県外公署への赴任時の赴任旅費の特例を設けさせたものの、県内公署は対象とならず、根本的な改善となっていないことから、改善を求め続けていく必要があります。

- ① 人事異動に当たり、早期内示はもとより、職員の事情を踏まえたきめ細かい対策を講じるよう要望するとともに、個別事情がある組合員への人事異動対策を引き続き行います。
- ② 職員公舎の確保や修繕など、住環境の確保について強く要望していきます。
- ③ 移転料（赴任旅費）の算定方法を実態に則して見直すとともに、自己負担解消の観点から移転料の増額、及びアパート等の賃貸物件に係る礼金・仲介手数料その他これらに類する費用を新たに算定対象とするよう当局に要求していきます。

## (7) 女性の権利拡大の取り組み

雇用機会均等法の施行・改正以後、女性の登用が多くなされた反面、母性保護を無視した働き方が求められる状況が増えています。子育て支援のための各種制度の創設も進み、男性の育児休業取得者も出てきていますが、依然として女性への負担は大きく、育休代替職員配置の不十分さや女性職員の深夜残業の実態など、母性保護の視点の希薄さは、子育てのための深刻な問題と言えます。また、業務量の増加や人員不足などから、母性保護や子育てのために必要な家庭生活を蔑ろにする職場実態が横行し、女性職員にとっては大きな不安要素となっています。今の職場では子育てが出来ないと、退職を選択せざるを得ないとの声も上がっています。

女性を取り巻く環境と女性の権利・母性保護・子育ての課題について、職場での理解を深め、権利行使ができる環境の整備と、安心して働ける職場の構築が課題となります。

- ① 母性保護、子育て支援のため、生理休暇、産前産後休暇、育児休暇、育児時間、育児のための短時間勤務等の諸制度について、本来の趣旨と制度を正しく理解し、代替職員の配置や権利の一層の拡充と行使できる環境づくりを進めます。また、両立支援の一層の推進のため、看護休暇の取得日数の拡大、不妊治療に係る休暇の拡充などの両立支援制度の拡充を当局に求め、女性の働く環境の整備を推進します。
- ② 特定事業主行動計画において、当局は育休代替職員の配置を行うこととなっていますが、そのほとんどが臨時職員となっており、育児休業をしづらい環境となっているほか、職場での負担も増しています。2018年度の交渉の結果、当局は2019年度を始期とする定数等管理計画において、育休代替職員に係る定数を追加で確保するとの回答を引き出しており、着実に各職場で育休代替職員が配置されるよう交渉を継続していきます。
- ③ 女性集会などで、女性同士の議論の場を設け、職場における女性の働く環境としての課題を明らかにしていくほか、女性の権利確立に向けた学習などを通じて、職場における課題や矛盾点の解決につなげていきます。
- ④ 人事等による昇任・昇格の男女間格差の解消に努めます。

## 4 職場要求実現と人員確保の取り組み

### (1) 職場要求実現の取り組み

職場実態の点検から、要求の確立とその実態を基にした交渉の実施、そして妥結した成果を書面で確約していく運動のサイクルを確立することが大切です。そのため職場実態に裏付けされた要求が大切であり、分析と点検が根拠となるため、各職場・分会での取り組みが重要です。

その要求は本部・支部が連鎖し取り組むことで当局の認識が一層深まるため、本部・支部の連動した取り組みを進めていきます。また、その場限りの要求とせず、粘り強く何度も要求していくことが、人員確保のためには大切になります。これらの実施に向け、以下の取り組みを展開していきます。

- ① 闘争の節目における分会集会などを通じて、職場に身近な組合員同士の討論の場を設け、常に生活・職場実態を点検する取り組みを展開します。また、その取り組みを通じて、全分会での要求確立とその基礎を明確にしていけます。

そのため「分会基礎調査」と連動しながら、各分会での職場点検を実施し、業務量に見合う人員数であるか、超過勤務の実態はどうか等を丁寧に確認しながら、分会単位での職場要求の確立とともに、当局の来年度定数要求・予算要求時期を見据えつつ、支部要求の推進と取り組み拡大とともに、支部・分会単位での所属長への要求書提出、交渉を追求していきます。

- ② 支部役員と分会役員の学習と意見交換の場を設け、職場の切実な課題を把握・認識し、役員の育成と支部独自要求の取り組みにつなげていきます。昨年度は県南4支部合同、花巻支部、胆江支部、一関支部及び久慈支部で独自要求の取り組みが行われましたが、この独自要求・交渉の取り組みを多くの支部へ広げ、支部・分会での所属長交渉の実施を促進し、上申を含めた対応を求めています。また、課題により統一的な対応を求める必要があるものについては、本部が中心となって情報共有と相互の取り組みを支援しながら、所属長や県当局への要請行動に取り組めます。
- ③ 職種ごとの横のつながりから、具体的な要求をとりまとめ、職能単位での主管課交渉に結びつけます。既に自主的に活動している評協議会の取り組みに学び、職域ごとに集まり、職場実態を議論する場を設け、評協議会の活動の活性化から、独自要求書作成、主管室課長交渉に結び付ける取り組みを進めます。

### (2) 人員確保を求める取り組み

震災復興・台風10号災害対応に加え、新たな行政需要の増大により喫緊に取り組む業務が増加している状況に対し、人員の確保が不十分となっています。震災復興のため、当局は他県に対して応援職員の派遣を要請して人員確保を進めていますが、昨年度は6月大阪北部地震、7月西日本豪雨、9月北海道胆振東部地震などの大規模災害が全国各地で発生しており、派遣自治体側としてもすでに限界となっており、一例では大阪北部地震の復旧のため、大阪府の派遣職員が年度途中に引き揚げる事態も生じ、急遽欠員が生じた部署も発生しました。

さらに、若年層の退職者数が年々増加していることなど、職場の人員補充が十分に進められていません。

今年4月1日時点の欠員数は81人となっていますが、業務の見直し等により定数減による欠員解消をはかった事例も散見されており、職場で業務が回らず、限界との声が上がっています。

今年度実施している分会基礎調査をもとに、職場の要求人員と当局が考える人員定数との乖離を含めた、人員不足の実態を明らかにし、交渉で訴え、早期人員の確保、定数の改善を含め取り組みを強化していきます。また、具体的な職種ごとの要求により、当該職種を所管する主管課も巻き込み、要求の実現につなげていきます。

業務量の増加に加え、大規模欠員が職場の中で大きな影響を及ぼしている実態からも、早期の人員確保が必要です。4月25日の八重樫総務部長着任交渉では、特別募集（39人規模）を行い、欠員解消に努めるとしていましたが、従前の姿勢を示すにとどまり、根本的な解決とはなっていません。さらに、来年度採用予定者を170人規模（特別募集含む）とすることも示しましたが、今年度末退職予定者の見込み等を考慮すれば、この規模での採用で欠員が解消できるのか、十分な対応であるか今後改めて厳しく追及していく必要があります。

職場の現状を当局に認識させ、災害等の突発的業務への対応も踏まえ、「人が〇人足りない」という具体的な要求を掲げ、不足する人員要求を積み上げて、粘り強い取り組みを実施していくことが必要です。このためにも、来年度の当局の定数要求時期を見据え、職場実態を点検し、職場要求を所属長に対して行い、所属長に主管部局への人員要求を確実に実施させること、さらには主管部局への上申により改善を求めることなどを職場段階で実施するとともに、本部も各支部・分会・評協議会の動きと連動しながら、当局交渉で強く求めていきます。

さらに、任期5年目となる任期付職員の任期の定めのない職員への選考採用に関し、昨年度も応募数に比して採用者予定者数が極めて少ないことが判明して以降、支部・分会決議の実施（分会）と要求書提出をし、採用実績では募集時より若干増とさせましたが、応募者15人に対し、採用者が8人と非常に狭き門となり、採用されなかった多くの任期付職員が退職に追い込まれる事態が生じました。しかし、現場では5年間の業務経験があり、即戦力として採用すべきであること等の強い要望があり、当局の認識と相当の乖離が見受けられます。任期付職員の選考採用は今年度も行うことを確認していますが、欠員解消と人材確保の観点からの選考採用枠の拡大とともに、早期の欠員解消と人材確保の観点から、これまでの業務経験を踏まえた採用となるよう当局に対して粘り強く訴えていく必要があります。

次に非常災害を見据えた人員の確保と非常災害時の勤務労働条件の確立についてです。昨今は豪雨をはじめとした自然被害が発生しており、総合土木を中心に災害査定や復旧業務を担う人材の確保が重要となっています。さらに、昨年は岐阜県・愛知県で豚コレラによる大規模な患畜事案が発生するなど、全国

的も家畜伝染病対策の強化が求められており、当県でも鳥インフルエンザをはじめとした家畜伝染病のリスクに備えた獣医師等の専門職種の体制強化が求められます。このことに関連し、2017年3月に宮城県で発生した鳥インフルエンザの防疫対策を巡って、2017年4月25日の総務部長交渉において、「鳥インフルの不測事態への備えはしっかりしておく必要がある」との回答を引出すとともに、当時の人事課長から「課題を検証し、改善が必要」との回答を引出しています。非常災害時等への備えが十分になっているか点検を行うとともに、非常災害時に備えた人員確保、さらには災害時だからこそ安心して従事できる勤務労働条件の確立が不可欠です。

県の職場が地域を支える組織としての役割を果たせるよう、職場体制の確保のために以下の取り組みを進めます。

- ① 分会基礎調査を基に、職場ごと職種ごとの丁寧な人員状況の分析を行いながら、根拠をもった人員要求を行います。また、各支部・分会では、分会基礎調査で明らかとなった人員不足数をもとに職場要求として所属長に要求し、人員要求の流れを構築できるよう追求します。本部も各支部・分会の要求と連動して当局交渉で強く求めていきます。
- ② 県当局に対し、職場における欠員状況を常に明らかにさせ、欠員や慢性的な人員不足の職場に対する早期補充を求めます。また、分会基礎調査を通じた職場と当局側の認識の乖離を追及しながら業務と定数との矛盾を明らかにし、人員確保に努めます。
- ③ 人員不足を原因とした職場で発生する労働強化や、ハラスメント、病休者の実態など、諸課題を明らかにし、当局へ改善を求める取り組みを強化します。
- ④ 評協議会との連携から部局ごとの状況を把握し、評協議会と連携して、独自要求書作成と主管課・室との交渉を行うとともに、定数削減の実態やそのことで発生する課題を明らかにします。
- ⑤ 超過勤務の実態把握を進め、業務量の増加が人員不足を招き、超勤を強いることになる実態を明らかにし、業務縮減を含めた実効ある超過勤務の削減方を強く求めます。
- ⑥ 職場からの切実な要求を背景に、任期付職員の任期の定めのない職員への選考採用枠の拡大について、これまでの業務経験を踏まえ希望者全員の採用となるよう当局に強く求めていきます。
- ⑦ 非常災害時に対応できる人員配置体制の確保とともに、非常時における勤務労働条件の確保・改善の実現を当局に強く求めていきます。

## 5 労働者福祉向上の取り組み

### (1) 各種共済制度の活用

組合員と家族の生活を取り巻く課題は広範にわたっており、当局交渉や制度改正等では十分カバーしきれない部分があります。そのため総合共済・じちろうセット共済・マイカー共済といった独自共済を含む各種制度を有効に活用す

ることで生活の質的向上にもつながります。組合員の相互扶助の取り組みとして、各種共済制度の充実に引き続き取り組んでいきます。

#### ① 県職労総合共済

県職労独自の共済制度として、組合員ニーズに沿うよう、慶弔への共済をはじめ、状況により災害への給付を行うなど、社会的・経済的情勢に対応するよう制度と給付内容の見直しを行ってきました。経済情勢の低迷と組合員の減少を考慮する中で、中・長期的視野に立ち、運営・給付内容及び運用方法等を含めて見直しを進め、2019年度から準組合員（甲（管理職・出向者））の協力金及び準組合員（乙）の掛金の引き上げを行いました。今後とも、共済給付の状況を的確に把握し、多様化する雇用形態・職場実態に柔軟に対応できる制度設計に努めます。

#### ② じちろうセット共済（団体生命、長期、親子など）

民間保険との違いや有利性・経済性等を、家族対策を含め広く周知し理解を深める取り組みを展開します。しかし、昨今では組織加入の要件である80%を下回る状況となっており、その結果、2018年度から組織加入特典である非通常就業者のH型への新規加入などができなくなる課題も発生しました。当面、組織加入特典が得られる加入率80%以上の復活をめざし、2018年度から新設された若年層型の利用促進や、拡充となる部分などを中心に制度周知をはかり、組合加入時の制度説明により同時加入となるよう、拡大に取り組めます。

#### ③ 遺族付加年金共済「あとおし」

組合員の死亡等に対し、公的遺族年金だけでは生活が不足する実態から、残された家族の生活を支えるため、県職労独自の共済制度として運営してきました。1997年の制度発足以降、30件を超える給付を行っており、今年度で制度発足22年を迎えます。しかし年々加入率が減少しており、制度の維持に向け、相互の助け合いの共済制度の趣旨を周知しながら、組合員の安心できる生活確保と安定的な制度運用に向け、加入拡大を進めます。

#### ④ じちろうマイカー共済

自治労共済と全労済の統合に伴い、2013年6月から「じちろうマイカー共済」として、サービス提供を行っています。交通事故による公務員の身分喪失を防ぎ、安心できる制度として充実させるよう求めてきました。随時、全労済の制度見直しが行われているため、その都度周知をはかっていく必要があります。内容の丁寧な情報提供に努め、共済の推進をはかり、制度に対する組合員の要望等を吸収しながら、制度の周知・利用促進に努めていきます。

### (2) 労働団体との連携

利益至上主義が広がる社会情勢にあって、労働者の立場を理解し、真に信頼でき、困った人に手を差し伸べる福祉組織の存在は重要です。労働金庫をはじめ、各労働福祉団体との連携など、組合員であることによるメリットを享受できる、総合的な労働者福祉の向上をめざす必要があります。

私たち労働者の相互扶助組織である、地方職員共済組合や県職員互助会、また、労働金庫等の各団体の経営を含めた事業に主体的に参画しながら、労働者福祉の向上をめざします。

#### ① 労働金庫・労働福祉団体

働く者のメインバンクである労働金庫について、一般の街中銀行との違いを周知するとともに、労金への結集をはかり、労金運営の強化とサービス向上により、組合員の利便性を高めます。労福協、全労済、信用生協、県民共済会など、労働者の福祉増進・向上を目的とした労働福祉団体との連携を密にし、組合員の悩みの解消や生活向上に対応していきます。

#### ② 地方職員共済組合・県職員互助会

地共済県支部の運営審議会等の場を活用し、共済運営の適正化・制度の充実・強化等、組合員の率直な意見の反映に努めます。また、清温荘の経営に関し、宿泊施設経営状況検討委員会を通じて、課題の整理と改善方策等の議論に積極的に関わっていきます。

県職員互助会は、2013年度から一般財団法人としての運営に移行しましたが、療養給付や各種給付などの制度を維持・改善させていくため、引き続き評議員会や理事会において積極的な意見反映を行っていきます。

### (3) 職員の厚生福利の維持に向けて

当局は各合同庁舎等に設置の飲料水等の自動販売機の設置に関し、順次一般競争入札に移行しています。しかし、各地区合同庁舎等の自動販売機は、県職労が提携している食堂、売店が管理運営しており、自動販売機等の売り上げ等で何とか本業を維持し、職員の厚生福利を確保しているのが実態です。このことから、職員の厚生福利の確保の観点から、食堂、売店の意向を確認しつつ、引き続き庁舎管理者に対して実態を訴え、一般競争入札への移行をしないよう取り組みを進めます（該当：遠野、胆江、一関、気仙、宮古及び久慈支部）。

## 6 民主的な地方自治を確立する取り組み

### (1) 全国の仲間、地域の仲間とともに

私たちの職場における課題は、様々な社会的構造を背景に、多くの職場に共通した内容もあることから、働く者同士の連帯で共闘闘争を展開していくことが大切です。全国の働く仲間との連携を強化するとともに、共通課題の解決に向け、各種組織の取り組みに積極的に結集していきます。

① 自治労岩手県本部傘下の最大単組として、各市町村職労や自治体関連民間労組など加盟各単組との連携・交流をはかり、支援行動を積極的に推進するなど、中心的な役割を担っていきます。

② 人事委員会勧告などについて、県職の仲間として、共通する賃金・労働条件の改善に向けて団結して取り組むため、地方公務員共闘会議の行動に積極的に結集します。

- ③ 年金・社会保障の課題や女性参画の課題など、職場内や県当局との交渉では解決できない政策課題について、連合岩手、各地域・地区協議会の取り組みに積極的に参加し、意見反映を行いながら、連帯組織と運動の強化をめざします。

さらに、民間労働組合と連帯し、最低賃金の引き上げを求めるため、連合岩手が提起する「最低賃金引上げ」に係る職場決議に取り組みます。

- ④ 公務職場全体に共通でかけられている課題への取り組みについて、岩手県公務公共サービス労働組合協議会及び各地区組織に結集します。
- ⑤ 連合として現段階で取り組むことのできない課題へ取り組み、連合未結集の労組との連帯を図るため、平和環境岩手県センター、各地区(地方)センターに結集します。

## (2) 自治研活動・実効ある公契約条例の実現に向けた取り組み

真の地方自治の確立に向けては、地域住民の主体的活動や、地方自治体職員の力量の高まりが重要になることから、自治研活動を強化し、住民ニーズの把握と組織として集約した意見を踏まえ、制度政策立案・要求の取り組みを進めます。

また、市場競争万能主義が徹底される中で、そのしわ寄せが労働者の賃金労働条件の切り下げへとつながっていることから、企業の利益追求を目的とした業務請負の現状を修正させるとともに、労働者保護を盛り込んだ実効ある公契約条例への改定に向け、積極的に取り組みます。

- ① 自治労の各評協議会活動や研究集会への参加を積極的に促進するとともに、各取り組みの情報誌等により先進事例を含めた研究・検証を行います。
- ② 復興や地域振興に向けた政策提言や、住民の視点に立った行政施策の実現に向け、業務上の経験や住民との日常の関わりを活かした組合員等からの意見を自治労県本部やいわて地方自治研究センターに持ち寄り、議論を深めるとことにより、自治研活動を強化していきます。
- ③ 地方自治の確立に向けて、自治労県本部などが主催する自治研集会へのレポート提出をはじめとして、積極的な結集をはかります。
- ④ 岩手県における公契約条例が制定されたものの、その内容は労働者保護にはまだ十分であるとは言えないため、実効ある制度の確立に向け、連合岩手や自治労県本部と連携をとりながら、議会対策も含めて取り組みを進めます。
- ⑤ 地方財政確立と地方公務員総数の確保などを求め、連合岩手や自治労県本部と連携しながら、6月定例県議会において2020年度地方財政確立等に係る地方自治法第99条意見書提出を求めるよう請願活動に取り組みます。

## (3) 憲法改悪阻止、反戦・平和闘争

安倍首相は、2017年5月3日に2020年に改正憲法を施行したいと表明し、その後、自民党は安倍首相の提案どおり、憲法9条1項・2項は残しつつ、自衛隊を明記する改憲案に関し、自民党改憲案として取りまとめました。安倍首相は、今年7月の参議院選挙で衆参両院での改憲勢力の3分の2以上を維持し、

臨時国会での改憲発議と国民投票を目論んでおり、2019年度の参議院議員選挙が改憲阻止に向けたヤマ場となります。安倍首相が掲げる「改憲」を実現させれば、戦前の軍国国家への回帰をはじめ基本的人権が制約されるなど取り返しのつかない事態となるのは必至です。現行憲法の理念を歪曲させ、戦前の帝国主義を呼び起こし、再び戦争を行おうとする安倍首相の姿勢は断じて許すことはできません。改めて国民の望む平和主義を基にした国家運営を求めていかなければなりません。

県職労では、自治労県本部などと連携しながら、「安倍9条改憲反対の全国3000万人署名」に取り組むとともに、安倍政権の改憲の問題点を指摘しながら、改憲ではなく、平和憲法を守り、憲法理念を浸透していく「活憲」を広げるためにも、平和環境県センターや自治労県本部の運動に結集し、取り組みを強化していく必要があります。

また、東日本大震災による原発事故は、原子力政策の矛盾を最悪の形で明らかにしました。福島第一原発周辺の住民は、8年を経過した今でも故郷に帰れない状況が続いており、避難状態は解消されていません。しかし、政府・電力資本は事故原因の究明による再発防止は不十分なまま、施設の安全対策が一定基準を満たしていることを根拠として、原子力発電を再稼働させています。フクシマの反省を顧みず、原子力は国のベースロード電源として再稼働に突き進むばかりか、本来唯一の被爆国であり、世界から核兵器を無くすために先頭に立つべきにもかかわらず、2017年7月に国連で採択された「核兵器禁止条約」を批准する姿勢を示さないなど、安倍政権の姿勢は断じて許されません。

県職労は「核と人類は共存できない」「二度と戦争を起こさない」との教訓に学び、核も戦争もない安全で安心して暮らすことのできる社会の実現をめざし、憲法の平和理念を護り、民主的な社会の実現を求めることを基本とし、次の取り組みを進めます。

- ① 政府の右傾化政策を許さず、平和環境岩手県センターなど、平和と人権を守ることに加え、憲法理念を暮らしに活かす＝「活憲」運動を推進する団体と共に、平和と活憲の行動を地域から取り組み、憲法を暮らしに活かす運動を積極的に推進します。
- ② 原水禁運動や地域共闘との連携を強め、反核・反戦平和の取り組みを積極的に進めます。

#### (4) 制度・政策要求・政治闘争の推進

私たち県職員は、行政の政策実施の過程において、行政の執行任務を持つ施策実行者の立場にあり、意に沿わない労働者切捨て・住民切捨ての政策であっても執行する立場に立たざるを得ないなど、その矛盾に向き合い業務を行わなければなりません。また、私たち公務員自身の賃金・労働条件に関しても、政治判断が大きな影響を及ぼしており、とりわけ公務員の賃金・勤務労働条件の決定には政治判断により削減・改悪となる状況が増しており、労使交渉のみでは改善できない要素が大きいことから、私たちの労働条件の改善はもとより、

真の地方自治を確立し、現場で行政を担う立場としての現場視点の政策要求の実現のため、政治に積極的に関心を持つとともに、国政・県政等の場において、県職労の運動方針に理解を示し、積極的に政治に反映する議員の存在は不可欠といえます。現に、県職労推薦議員と日頃から連携をはかり、国政・県政への意見反映を行ってきました。これまでの推薦県議と連携して県議会対策を行い、児童相談所に係る虐待対応などの拡充のため、児童指導員・児童心理司等の人員拡充の必要性を、推薦県議を通じて訴えた結果、増員を実現するなど、各職場課題を県政課題としてとらえながら改善に結び付けることができています。さらに、大規模欠員の解消や専門職種の処遇改善なども県政の場で改善を訴えてきており、そうした取り組みの基盤となる政治闘争はこれまで以上に重要度を増しているといえます。

これまでは特定議員の勝利のための選挙闘争に着目されがちで、本来の政治闘争の流れを組合員に浸透しきれていない課題がありました。改めて、政治闘争の基本的考えの浸透と併せて、推薦議員との意見交換の場を持ちながら、勤務労働条件の改善とともに、業務を遂行する現場での視点から制度政策要求を強化していくことが必要です。

私たちは、県職労方針の実現・具現化をはかるため、政治闘争への基本姿勢、政治に求める制度政策要求や県職労の運動方針と合致する政治姿勢について方針を議論していくこととし、具体的な取り組みでは、基本的に労働者の立場を尊重し、平和憲法の理念に依拠した運動をすすめる中で、政治闘争における支持協力関係のあり方を検討します。その上で、私たちが求める政策と一致し、連携を維持し、その実現をめざす政党との連携をはかり、平和な社会の実現と真の民主主義の実現に向け、次の取り組みを進めます。

- ① 働く者としての政治意識の高揚をはかり、生活と政治の関わりについて、正しい理解を深めるための学習・啓発活動をすすめます。
- ② 県職労組織の主体性と自主性に基づき、積極的な提言を行います。その上で政策の方向性を同じくするあらゆる組織との共同での取り組みを展望していきます。
- ③ 組織内議員・自治労政治連盟をはじめとする議員団との協議の機会と政策課題に係る交流の場（県政・市政報告会による議員との意見交換の場の設定）を増やしながら、お互いの主体性をもとに相互の認識を深め合い、議会対策を強め、真の地方自治確立をめざします。
- ④ 公務員が出来る政治闘争の範囲等の学習機会を設け、実践的な政治闘争の強化につなげます。
- ⑤ 各種選挙の取り組みについては、自治労県本部、平和環境岩手県センターの決定・要請を踏まえ、その都度県職労方針に照らして検討し、中央執行委員会で決定し、機関会議等で確認するものとします。

特にも2019年度は参議院議員選挙や統一自治体選挙を迎える重要な局面であり、次に掲げる推薦候補者の必勝に向けて取り組みを進め、政治闘争における県職労方針の実現をめざします。

**【第25回参議院議員選挙】**（7月4日公示・21日投開票予定）

○比例区（全国） 推薦決定

吉田 ただとも （62歳、元1期・社民党公認） 自治労組織内  
出身労組：大分県職員連合労働組合  
（平和環境県センター及び自治労県本部推薦決定）

**【岩手県議会議員選挙】**（8月30日告示・9月8日投開票）

県職員の勤務労働条件の決定に直接関連することからも重要な闘いとなる。これまで県職労は、県議会定例会前に開催している平和環境県センターが主催する政策懇談会で県職労課題を説明し、県職労推薦議員と連携した議会対策を進めてきた経過があります。

県職労運動に連帯し、県議会活動を行ってきた実績や立候補予定者の政治政策を踏まえ、次の者を県職労として推薦し、必勝に向けて取り組みを進めます。

- 盛岡選挙区 小西 和子 （65歳 社民党公認・現3期）
- 花巻選挙区 木村 幸弘 （59歳 社民党公認・現3期）
- 北上選挙区 佐藤 ケイ子 （62歳 無所属・現1期・県本部組織内）
- 奥州選挙区 佐々木 ゆみこ （55歳 無所属（社民党推薦）・新人）
- 一関選挙区 千葉 進 （64歳 無所属（社民党推薦）・現1期）

**【盛岡市議会議員選挙・組織内候補擁立】**（8月18日告示・25日投開票）

県庁所在地である盛岡市の市政は、中核市移行後も県政と密着に関連しており、盛岡市政に政策反映することは、県政や県内各自治体への波及などの影響も大きく、県職労の政治方針の実現はもとより、自治労運動推進の観点からも大きな意義があるといえます。

よって、県職労として組織内議員候補者を擁立し、必勝に向けて総力を挙げて取り組みを進めます。

野中 やすし （55歳 社民党公認・新人） ※県職労組織内

## 7 各評協議会方針

### (1) 現業評議会

現業職場を取り巻く環境は厳しさを増し、地方自治体の財政難を理由とした合理化は留まることはありません。政府が推し進める「インセンティブ改革」や「トップランナー方式」などによる人員削減と現業職場の廃止に拍車がかかり、公営企業の抜本的な改革として事業の廃止や譲渡を含めた民間活力導入を推進しています。このような中、内閣府はPPP（公民連携）/PFI（民間資金活用による社会資本整備）推進のため、第196回国会に於いてPFI法を改正し、導入推進に向けた動きが活発化しています。現業職場の実態や人員補充の必要性を行動に示し、必要な職場に人員配置を押し進める取り組みが必要です。2018年度の交渉の結果、守衛の直営堅持に関しては、完全民間委託の方針を転換させ、直営配置の方針となり、2019年度は再任用者2人配置となったものの、非現業からの再任用職員の配置となるなど、現業職の新規採用という要求からほど遠い結果となっています。守衛を巡っては、現業職による新規採用・複数配置に向け全力を挙げる必要があります。併せて運転技士の採用は厳しい状態が続いており、2018年度は県庁車庫における再任用満期者の補充に向けて交渉を続けたものの、結果として運転技士定数1人減と誠に遺憾です。運転技士の現場力と地域に精通した業務力とその継承は喫緊の課題になっていることを訴え続けていかなければなりません。試験研究機関の技能員に関しては、ここ数年新規採用者が確実に補充され続けていますが、これまでの定数削減の結果、現行の技能員定数では職場を廻すのがギリギリであり、業務実態に応じた増員を求めていかなければなりません。

これら運転技士、守衛、技能員職場を守り、人員確保をしていくためには、職場課題として多くの組合員を巻き込みながら、運動を強化していくことが不可欠です。

我々は組織全体の力で成果を勝ち取るため現業・公企統一闘争を自治労産別統一闘争として、4月から6月を第1次闘争ゾーン、9月から10月を第2次闘争ゾーンとした2つの取り組みゾーンを設定し、全組合員参加の闘争を目指し労働協約締結権を最大限行使する取り組みを展開します。

昨年度の重要課題として取り組んだ人員補充は、技能員1人・機関士の新規採用を勝ち取ることができました。現場の業務実態を訴え人員補充の根拠を明確にし、各主管課との協議説明によって理解を得られ採用に結びついたものであります。この流れを拡大し確実に新規採用に結び付けるために非現業職員にも理解と協調を得られる運動構築と大衆行動をめざします。定年退職の再任用希望者は全員採用されましたが、これについても早い時期から現業・非現業一体となった取り組みの成果だと思えます。今後も業務量と将来を見据えた計画的な正規職員での採用補充を要求していきます。

賃金課題について、現業職員の大半が5級在籍者であることから、ほとんどの職員が57歳昇給停止前に5級最高号級に達しないことが見込まれると試算された結果をもとに、高齢層職員の勤務意欲確保と退職金削減の目減り分確保の観点か

ら勤勉手当の運用工夫と併せ、傾斜配分の拡充と勤続特昇の拡大等を組み入れながら取り組みを進めなければなりません。「現業職員の賃金・労働条件は労使交渉」で決定することを念頭に、学習を深めて当局と粘り強く労使協議を継続して必要があり、今後も分会・支部・本部・親組織と一体となった活動に取り組んでいきます。

## (2) 青年婦人部

青年層は、日頃、窓口業務など県政の下支えの業務に従事し、現場の第1線で業務に邁進しています。しかし、業務負担が増加している職場環境の中では、疲れが蓄積し、体調を崩しても我慢して働かなければならない実態が増えており、青年層の長時間労働の問題は顕著といえます。昨今、200人もの新採用職員が採用され青年層は増加しています。しかし、採用抑制が原因で、働き盛りの主任クラスが少なく、職場では年齢バランスがいびつであり、指導体制が構築できていない課題が明らかとなっています。このような中、新採用職員をはじめ若年層も即戦力が求められること（一例として、過去には県議会対応は主査級以上であったものが、今では新採用を含めて若年層が対応する事案が増加）、指導者が多忙であるため十分な指導体制が整えられていない中、一人前の業務執行を求められ、理解できないままの業務に不安を抱えている実態があります。このため、若年層でもメンタル不調者が増加し、早期退職となる状況も後を絶ちません。このことから、人員確保はもとより、青年層を取り巻く職場実態を踏まえた職場改善に向けた取り組み強化も重要です。さらに、公務員は高い賃金をもらっているような批判を受ける風潮がありますが、実際には若年層の賃金は低く抑えられているため、若年層の賃金改善も不可欠です。ここ数年、初任給の改善はみられるものの、民間給与との格差はひらいたままとなっています。（初任給は事務職（高卒）で3,417円（大卒の場合は8,393円）低い状況であることに加え、技術職（高卒）で9,217円（大卒の場合は19,254円）の格差があります。）このことから、賃金格差解消に向けた初任給の格付け改善、昇給昇格運用の改善などを要求し、賃金改善に向けた取り組みの強化も重要となっています。

女性職員は、職員数に余裕がなさすぎる状況下において、業務に支障をきたさないように、自分や家族との時間を削って厳しい働き方をしています。そもそも女性は、男性と同じように働くことにより負担が大きいものの（骨格や筋肉量、代謝等含め男性とは構造的に異なる）、無理して働かなければならないため体を壊す仲間も多い現状があります。また、出産や子育て、介護のためにしっかりと時間を確保したい時期であっても、人員不足のために職場で配慮してもらえず、仕事と家庭を両立することが難しいため、仕事を続けていくことに対して不安を感じている仲間もいます。子育て等の両立支援のための休暇制度は徐々に拡充され、当局策定の特定事業主行動計画においても子育て支援に努めるとされていますが、業務の多忙化から休暇をはじめとした権利が取得しづらい状況から、子どもを寝かしつけてから職場に戻り深夜勤務を強いられている現状があるなど、子育てとの両立には程遠い状況といえます。

こうした厳しい状況を改善し、自分や家族との時間を犠牲にして心身をすり

減らして働くのではなく、青年も女性も元気で文化的な生活を営みながら、働き続けていくことができるように、組合に結集し、職場環境を改善させていく必要があります。青年婦人部では、2016年度には『人員不足の課題解消に向けた取組』を柱とし、運動を進めてきました。具体的には、職場の仲間との討論や一人一行動（職場実態アンケート等）に取り組みました。仲間からは、月100時間を超える超過勤務の実態や「台風第10号による災害査定対応等により深夜までの残業や休日出勤で十分な睡眠時間がとれない」「疲れていて子育てや家事もままならない」など人員不足が深刻化している実態が出されました。青婦部では、なぜ職員数が増えないのかを議論し、“不払い残業をしていることで職員数が増えない流れをつくっていたこと”や“職員が足りないことを声に出す必要性”に気付き、『超過勤務の記録をしっかりとつける取組』を進めてきました。今後とも、青年婦人部組合員の交流を深め、組合員個々の問題の解決に向けた運動にも取り組んでいきます。また、超過勤務実態調査等で寄せられた仲間の声、悲痛な叫びを当局へ伝える取り組みを行い、働きがいのある職場づくり、楽しみと希望に溢れた生活の実現に向けた活動にも取り組んでいきます。

組織の拡大・強化の取組として、①新採用職員加入に向けた『県職労ガイダンスへの参加』、②加入した新採用職員をフォローするための『交流会の実施』、③賃金や労働条件などの働くものを取り巻く課題について理解を深めるための『青婦部常任委員会における学習の実施』や『女性集会など各種集会への参加』、④職場の課題や取組の全体化を図るための『青婦部機関紙の発行』、⑤職場実態交流を行い、反合理化闘争を共に進めていくための『自治労青年女性中央大交流集会や東北地連青年女性夏期交流集会への参加』を進めます。

また、人権を尊重し、平和を守るための『反核・平和の火リレー』や『平和友好祭岩手県祭典』などの平和運動への結集や、政治の諸課題の学習強化にも取り組んでいきます。

青年婦人部では、問題の本質に気付き課題を共有し、明らかとなった仲間の実態から行動を起こしていくことにこだわり、定年まで安心して働き続けられる職場づくり、健康で文化的な生活の営み、かつ真に県民のためにより良く働き続けていくことができるよう、職場環境改善に取り組みます。

### (3) 社会福祉協議会

#### ① 全体事項

社会福祉職場は、少子高齢化社会の進行や財政悪化を背景とする社会保障全体の見直し議論の中にさらされています。このような中、貧困と格差が拡大し、生活保護世帯の増加と生活困窮者自立支援対策の強化、少子高齢化の進行や福祉施策の充実に伴う介護保険制度、障がい者支援制度、子ども子育て支援など福祉関係を取り巻く諸制度はめまぐるしく変わるばかりでなく、業務も累増している状況です。さらに、近年児童虐待に関する痛ましい事件が報道される中で、本来専門機関であるはずの児童相談所が、公務員の一異動先になっている現状や、必ずしも児童福祉の専門職のみが配属されているわけではないこと等も一般の知ると

ころとなりました。児童相談所が抱える業務は、虐待通報件数の増加、発達障がい者支援施策の充実などもあり、児童福祉法の一部改正等により児童相談所の機能強化が求められ、昨今では児童福祉司・児童心理司の配置が拡充されていますが、児童福祉法が求める支援水準の確保とは程遠く、専門職種の一層の確保が喫緊の課題となっています。福祉職場ではベテランの専門職の退職を迎え、徐々に新採用職員の採用が拡充していますが、従前の人員不足の中で業務だけが増加するなか、十分な指導体制が構築できていない課題も顕著となっています。恒常的な人員不足を補うために業務の見直し等を当局は進め、現行の人員配置で業務をこなそうとする姿勢に終始していますが、一向に現場は改善されていません。さらに、福祉の専門職種以外の事務職の配属も増加しており、業務水準の維持すらも厳しい実態にあります。2019年3月には、児童相談所の機能強化として、弁護士との協力や、医師・保健師の設置の義務化、専門性確保のため 専門性確保のため、児童相談所OBの活用や人事ローテーションへ配慮要請まで踏み込んだ閣議決定がされています。

こうした中、私たち社会福祉評議会は、2018年10月23日に①児童福祉士等の専門職種の増員、②児童相談所の宿直体制の見直し、③人材育成策などを柱とする独自要求書を作成し、保健福祉企画室長交渉を行いました。その結果、上記要求事項に関して、交渉時点で児童福祉司・児童心理司の増員方針が示されたこと、児童相談所の宿直勤務体制の見直しは実態を踏まえ検討する等の課題認識を引き出しましたが、多くの課題が継続となりました。

社会福祉部門では、児童相談所に加え、生活保護、介護保険・障がい福祉・子ども子育て支援などの各分野など、各業務区分に応じた課題があり、これらの職場の改善も喫緊の課題です。本来、県民の福祉向上という観点から社会福祉の監視的役割を担うべき私たち県の役割をきちんと果たしていくためにも、協議会活動の活性化が必要であり、その活性化に向けて、以下の点について活動を進めていきます。

## ② 具体的事項

ア 職場の人事、組織及び社会福祉制度の問題点を組合員が共有し、評議会活動での議論を行うなど、活発化させるため、各分会の幹事を選出する。

イ 幹事会は、各種集会、大会等の場面をとらえ、全体での開催のほかに、広域局ごとのブロックでの意見交換会を開催する。

ウ 昨年度実施した児童相談所部門に加え、生活保護、介護保険、障がい福祉、子ども子育て支援部門における職域課題について、組合員との討論、独自要求書作成、保健福祉部交渉の一連の闘争サイクルを構築し、各職域における職場課題の改善に向け取り組みを強化します。独自要求書提出・保健福祉部交渉は、来年度の組織・予算要求時期を見据え、上半期での実施を追求します。

エ 分会活動の活性化とあわせ、組合未加入者の加入促進をはかる

オ 福祉職と一般職の交流の機会を設け、先輩組合員からのノウハウの伝授と職場の問題の洗い出しを行う。

カ 事務移譲、組織再編、制度改正等に伴う業務内容及び業務量を点検し、必要

- な措置を当局に要求する。
- キ 病休、育休及び欠員による業務の支障を解消するため、早期補充を実現するよう当局に要求する。
- ク 業務上、大きな役割を担っている非常勤職員、臨時職員の待遇改善を当局に求める

#### (4) 保健所協議会

保健所協議会としての組織体制が未確立のまま数年が経過しています。

しかし、保健所を取り巻く職場課題は年々深刻となっています。そうした中、「保健所と福祉が一緒の職場になって以降、保健行政はおろか保健所の機能を議論する機会が不足している。」「保健所には環境生活企画室を主管課とする環境系業務もあるが、保健福祉との連携がとれていない」「保健・福祉・環境の3分野を総合した『保健所機能』を総括する部署がない状態」「栄養士は一人配置のため職場の中で他に代わる人がいない。他部局からの配置等で対応されているが、今後の育成をどのように考えているか」「法改正などもあり薬剤師の業務量も年々増加している。複数配置でないと厳しい」「生え抜きの事務職も必要。保健所のことを分かっている人がいないと上手くまわらない」「定員が変わらないため、専門職を増やしても事務職を削られ、結局専門職がその能力を発揮する以前に、事務的業務に追われている」「管轄地域の人口や面積と比較して、職員数に偏りがある」「財政も人事も、保健福祉を軽視しすぎている」「公衆衛生の要としての保健所をどうしていくかビジョンが必要」という実態が報告されています。

また、突発的に発生する感染症等への対応業務や、土日昼夜を問わず対応が必要な精神保健の緊急対応など、通常業務だけで余裕のない体制で、さらに緊急対応にも従事する必要があるため、心身ともに疲弊する状況が続いています。なお、エボラや新型インフルエンザ等の新興感染症が発生した場合は、最前線で対応に当たるのが保健所ですが、ぎりぎりのところで対応している現状では、有事の際に動けないという危惧があります。加えて、精神科通報案件も激増しており、保健師の業務負担が増しており、今後とも同様の傾向が続くと見込まれることから、精神科通報等に対応する熟練の保健師の確保や新任保健師の育成なども喫緊の課題となっています。また、保健所で受け付けている各種医療費関係の申請には、マイナンバー関係書類が必要なものも多く、マイナンバー関係の業務量が増大したが、人員措置が不十分なまま、既存の定員で膨大な超過勤務に対応している現状にあります。

各保健所職場では、業務量が増大するだけでなく、緊急時対応などで加重労働が強いられている現実の中で超過勤務が適正支給されてない実態が山積しています。さらに、保健師や栄養士は、配属先によって給料表が変わり、賃金抑制されてしまっている状況でもあります。自分や家族との時間を削りながらも、業務に支障をきたさないように頑張っているのに報われません。

近年、保健師は採用されているものの、定年前退職者のみならず、教育委員会への出向や産休等もあり、現場の人数は減っています。しかもこれまでの採

用計画の影響から、年齢構成にも偏りがあり、新採用保健師を受け入れた規模の小さい保健所では、指導に当たる先輩保健師が少ない、業務に追われ十分な指導が出来ないなど、人員配置されても育成に十分な時間をとれないジレンマを抱えています。せっかく採用された保健師が数年で退職している現状があり、新採用保健師の育成が人員確保と同時に職域の課題となっています。

保健所には、保健師に加え、薬剤師、栄養士なども専門性を生かして業務に従事していますが、人員確保に加えて、それぞれの専門性に応じた処遇面の改善、人材育成など多岐にわたる課題が山積しています。

2018年度は、各保健所の保健師、薬剤師及び栄養士がそれぞれの職場課題を討議し、その内容を踏まえて独自要求書を作成、2018年10月23日に保健福祉部、10月29日に環境生活部（薬剤師課題）の独自交渉を行い、保健師等の人材確保策、研修体制、薬剤師等の賃金改善などを訴え、各部局の基本姿勢の確認とともに、是正を強く求めました。交渉では、2019年度に向けて保健師5人程度・栄養士2人採用方向を確認したほか、保健所事務職の要望も公署や地域の状況に応じて検討との基本姿勢を引き出しました。また、精神障がい者対応に係る県警との連携についても、ガイドラインの作成を進め、県警との連携強化を進まるとの改善姿勢を引き出しました。

薬剤師に関しては、環境生活企画室長交渉では基本姿勢を示すにとどまったものの、その後の県職労と人事課長・総務部長との交渉を経て、2019年4月から薬剤師の初任給改善につなげることができました。

多くが継続課題となりましたが、現場実態を当局に届ける場を設定するという意味では、一定の前進と捉えることができます。今後とも各保健所の抱える職場課題に関し、保健師、薬剤師、栄養士のそれぞれの専門職種別に課題の討議、各保健所分会との共有、独自要求書作成、主管室長交渉の実施という一連の闘争サイクルの継続とともに、上記職種以外の職種・職域での課題の整理と改善に向けた運動を進めていきます。

併せて、保健所協議会の組織の確立に向け、『保健所で働く組合員のつどい』など職場実態交流の場をつくと共に、協議会の早期体制確立を目指した取組を進めていくとともに、環境衛生分野の課題集約と独自要求書作成・交渉などの取り組みも進めていきます。

## (5) 職業訓練職員協議会

岩手県内の県立職業能力開発施設は、産業技術短期大学校(矢巾町)、産業技術短期大学校水沢校(奥州市)、千厩高等技術専門校(一関市)、宮古高等技術専門校(宮古市)、二戸高等技術専門校(二戸市)の5施設あります。ものづくり産業への人材供給やそこで働く人々の能力向上のため、地域の特性、要望などを基に、メカトロニクス技術科、電子技術科、建築科、産業デザイン科、情報技術科、産業技術専攻科、生産技術科、電気技術科、建築設備科、自動車システム科、金型技術科、能力開発研修科を設置し訓練を実施しています。

職業訓練職員協議会では、このような人材育成を継続して実施するため、訓練指導体制を充実させることを軸に職場要求の取組みや組織活動の連携強化、自治研活動の推進を進めていきます。

#### ① 指導員確保

ここ数年、毎年のように年度当初に欠員が生じています。更に訓練指導員の年齢構成に大きな偏りが生じてきており、教育訓練などノウハウ伝承問題に対処するための若年指導員が少ないなどの問題が生じています。産業界のニーズに応え、更に質の向上した訓練を行うことのできる訓練指導体制の確立のため、指導員確保を当局に要求します。当面、6月13日に商工労働観光部長あて要求書を定住推進・雇用労働室に提出し、交渉を行います。

#### ② 適切な訓練環境の確保

訓練施設・設備の経年劣化に伴い、満足な訓練が行えない環境が一部にあります。また、災害時にも対応した学生の安全が確保できる施設整備・改修を当局に要求します。

#### ③ 指導員経験者の高等技術専門校における校長職への登用

訓練指導を充実させるためには施設の組織体制を強化させる必要があります。学生を指導するという特異な環境であるため、高等技術専門校の校長職は指導員経験者が望ましいと考え、このことを当局に要求します。

#### ④ 組織の連携強化

県内の少子化に伴い、訓練生募集にも大変な労力を強いられています。一方、産業界からの求人は好調であり、入口と出口でアンバランスが生じています。さらに、訓練指導員の欠員が重なり、職員一人一人の負担が大きくなってきています。職場での問題は個々のものとし、課題認識と組織全体で解決する体制を築いていきます。

### (6) 普及所職員協議会

昨年末に発効したTPP11では、牛肉・豚肉の関税削減や米・小麦などの輸入枠が拡大され、TPP参加国からの牛肉・豚肉などの輸入量が増加するなど、その影響が農業現場に次第に押し寄せることが懸念されるとともに、米消費量の長期にわたる減少傾向が続くなど、農業現場を巡る情勢は、依然として厳しい状況です。

このような状況を背景に農業従事者の高齢化や減少が続く中、普及組織では、地域社会の基盤となる農業の担い手育成や、産地づくりなど重要課題への対応を一層求められるとともに、スマート農業、GAPの推進など新たな取り組みへの対応が求められている状況にあります。

その一方、普及職員数は2006年度以降減少が続いており、直面する地域農業の課題解決に向けた業務対応の増加とも相まって職員の負担感が増加するとともに、一時期の職員採用抑制の結果、普及職員の年齢構成が歪となり、新採用職員に対する指導に十分な時間を充てられない等、普及活動のノウハウの継承が懸念される状況にあります。

このことから、2018年度においては農林水産部との交渉を行い、普及職員

の欠員解消と増員、現地活動の充実と職員の安全確保を担保する公用車配備の拡充と更新、また普及組織の再編については、職員の意見を反映し、慎重に検討することなどを要求しました。

この交渉では、本年1月から農林漁業普及指導手当の支給改善（普及指導員資格を取得した翌月から、「農業普及員」として発令し、手当支給対象とする）が実現するなど、一定の成果を勝ち取ることができました。

一方、2019年度組織再編においては、各地域農業改良普及センターの内部組織再編が行われたことから、組織再編による業務への影響などの検証を実施していくことが課題となっています。

本年度も引き続き、普及職員がやりがいを持って普及活動に専念できる職場環境を構築していくため、協議会活動が停滞している状況を打破し、活動体制の再構築をはかり、下記の基本方針に基づく活動を展開していきます。

#### ① 協議会体制の再構築

各普及センターにおける分会体制を早期に構築し、普及職協議会役員（4役並びに幹事役員）体制を確立することにより、活動が円滑に行えるよう取り組んでいきます。

#### ② 各普及センター分会活動の強化

職場内でのコミュニケーションを強化し、議論ができる環境づくりをすすめます。また普及業務以外の職場環境改善、生活環境等の課題に対しても分会を通じた活発な活動をめざします。

#### ③ 組合加入促進による組織活動の充実

新採用職員や未加入者に対して情報を提供し、組合活動への参加を促すとともに、加入促進の働きかけにより組織活動の充実をめざします。

#### ④ 全国普及組織との連携

全国及び東北・北海道段階の普及職関係会議や、北海道・東北地連県職共闘組織集会に参加し、他都道府県の普及組織との情報交換により、活動の充実をめざします。

#### ⑤ 分限特例条例制定に向けた取組の強化

普及職協議会の職員は現地活動が基本であり、公用車移動の機会が非常に多い職場であることから、不慮の事故による失職などのリスクを抱えながら業務をせざるを得ない状況にあると言わざるを得ません。現地で業務する機会が多い他の協議会と連携しながら、分限特例条例の制定に向けた取組を推進します。

### (7) 畜産家畜保健衛生協議会

2018年度は、欠員となっている獣医師確保のため各家保と食肉衛生検査所、各振興局の保健所の獣医師資格者より課題などの意見交換を行いました。意見交換では、「獣医学部は岩手県出身者が少ないことから、他県出身者が岩手で働きたいと思う処遇改善が必要」「採用されても途中で退職者もあり、生涯賃金の改善も必要」との意見を受け、県当局に要請書を提出し改善を求めてきました。

手当などの改善は、継続課題となりましたが、獣医師の初任給が4号引き上げられ、在職者の調整も行われる一定の前進がありました。

家畜保健衛生部門では、鳥インフルエンザをはじめとした家畜伝染病対策の強化が求められている一方で、獣医師は恒常的な欠員となり、ベテラン獣医師の定年前退職もあり、現場では十分に業務を遂行できる状況とは程遠い現状にあります。

2017年3月に宮城県で発生した鳥インフルエンザ防疫対応に関しては、県内発生でなかったものの防疫従事者で過重労働となるほか現場で混乱も発生するなど問題が残りました。将来当県内で発生した場合には迅速かつ的確な対応は極めて困難であり、職員負担はもとより、当県の畜産業に深刻な打撃を与えることから、防疫体制の充実は不可欠であり、そのため獣医師の確保は喫緊の課題となっています。しかし、全国的に獣医師（とりわけ大家畜）の人材確保が困難となっているなか、獣医師確保のためには処遇改善（初任給格付け、初任給調整手当の増額改定、給料の調整額の導入等）は不可欠であり、当職域での早急な取り組み強化が必要です。

今年度も職域間での意見交換の機会を設けて職場課題の共有化を進め、当局及び主管室課との要求・交渉を追求していきます。そのため、協議会が主体的に活動するためにも協議会体制の確立をめざします。

## (8) 試験研究連絡協議会

県内の試験研究機関の独立行政法人化の動きは、工業技術センターの移行後、具体的な議論は現在行われていませんが、「独法」そのものがなくなった訳ではありません。

2018年度は、水産技術センター・内水面水産技術センター、林業技術センターの分会と意見交換を行い、その後農林水産部副部長と施設の修繕費の予算確保や人員課題を交渉しました。

引き続き、他の試験研究機関とも意見交換を行い、処遇改善に繋げていきたいと思えます。

試験研究機関は「機関評価」制度が導入されたことで、毎年「成果」を求められています。試験研究機関の研究員は、勤務時間内での仕事を完了ではなく成果達成に向けた働き方を迫られる、また、庶務など事務を行う人数は、10年間で半分近くまで削減されている公所もあり、公所や予算管理の職員負担も増えているなど多くの課題を抱えています。

他県の非公務員型独立行政法人では、国家公務員の賃金抑制の影響を受け、法人の賃金削減提案が行われているところもあり、私たちの労働条件確保のためにも、活動が停滞している協議会活動の再開をめざしていかなければなりません。

また、協議会組織体制が未確立のまま期間を経過しています。当時の協議会役員も他部局への異動等により欠員状態となっており、組織体制の再構築が急務です。職場代表を中心とする意見交換の場を設け、各職場の問題点を共有化

しながら、各部局長との交渉を目標に、まずは幹事の選出と定期的な幹事会開催をめざします。

## (9) 土木職員協議会

社会資本の整備や管理を通じて住民の生活基盤を支える土木関係職場は、地域と最も密接に関係し、県政の中でも重要な業務を担っており、そこで働く職員の役割や責任も非常に大きなものとなっています。また災害が発生すれば、道路などのライフライン確保や2次災害防止対応など、常に現場で最前線に立ち、県民の安全を守るため日々奮闘しています。

震災前の退職不補充による人員削減で、職員が減らされてきた結果、職場では、震災復興対応のため、他県からの応援職員、任期付職員、また再任用職員、期限付臨時職員等なしでは業務に対応できない状況となっており、要となる正職員への負担は増大しています。

東日本大震災から8年が経過し、被災地の復旧・復興事業のハード対策に加え、復興の先を見据えたふるさと復興を基にしたソフト事業が展開されています。さらに、2016年8月の台風10号災害に伴う復旧業務もピークを迎えています。これらの復興推進に当たっては、マンパワーの確保が一層必要となっていますが、近年の人員削減に加えて次世代を担う総合土木職を希望する者が低迷していることから、依然として業務は膨大であり、業務量に対する人員が追い付かず土木職場を巡る環境もまた厳しさを増しています。

また、これまで私たちの職場には、事業の早期着手と早期完了、発注率の向上、コストの縮減、繰越の削減など多くの課題が課せられ、常に意識させられ、期限に追われ、無理を強いられながら業務にあたってきました。

職員は常に懸命に業務を推進している一方、設計・積算業務、入札業務、事業費管理、工事現場監督、災害対応、苦情処理等広範な事務を処理しなければならず、個々の精神的負担は日々大きくなっています。工事担当部門に限らず、管理部門や用地部門、建築部門においても、膨大な事務を限られた人員が限られた期間で処理することを求められ、恒常的な超過勤務は解消されません。

また、膨大な業務量のため周りでフォローもできず、担当者でなければ業務内容が分からない状況も増え、お互いに助け合う体制も構築しづらい環境が生まれ、人間関係が希薄になり、仕事のやり方や対応に悩んでも、職場の中で誰にも相談できない雰囲気も見受けられます。

加えて、近年、大雨等が相次いで発生し、大規模な自然災害の発生が相次ぎ、住民生活の生命と安全が脅かされている事態が多くなっている中においても、限られた予算や人員体制で迅速な災害復旧に当たっています。より良い県土行政を実現するためには、私たちが安心して業務を遂行できる職場・労働環境を実現しなければなりません。

そのような中、本年4月から超勤上限規制が施行されました。各職場では、超勤上限を理由として超勤命令を抑制する一方、業務の確実な執行を求めることで、「隠れ超勤」の温床となるのではないかと懸念されます。さらに、現状の多

忙な業務実態の追認や過労死ラインを超える上限を容認するかのように他律的業務の部署に土木関係職場が指定され職員への負担は加速する一方です。

こうした多忙な業務が山積した中において、昨年度は土木職場全公所において意見交換を実施し、日頃抱えている職場課題を集約し、要請書にまとめ協議会として初めて県土整備企画室へ「土木関係職場の体制強化等に関する要請書」を提出しました。併せて人員確保、職場環境改善などを柱とした交渉を行いました。交渉の結果、要請に対し著しい改善があったとまではいきませんでした。が、県土整備企画室に対して、私たちが現場で抱えている課題を認識させたことや、この間の取り組みを通じて協議会が結集したことは、協議会活動の活性化につながる第一歩だと考えています。

そこで、今年も継続して土木職場の課題を共有する機会を設けながら、協議会体制の確立をめざして、闘争サイクル構築に向け次の基本方針に基づき運動を展開していきます。

- ① 土木関係職員の課題共有と交流を促進するため学習の機会を設け、土木関係組合員のつながりを深めながら、協議会体制の確立をめざします。
- ② 協議会体制の確立が見込める段階をもって、体制確立のための総会を開催し、今後の活動計画を決定するとともに、分会代表者会議の開催や幹事会の開催をめざします。
- ③ 協議会の活動を活性化し、目に見える労働組合運動を展開することにより、土木関係職員の組合未加入者の解消に努め、組織強化をはかります。
- ④ 安心して働くことのできる土木関係職場の実現に向けて、職場課題の議論を経て要請書を作成し県土整備企画室へ提出するとともに、前回交渉の継続課題を中心に以下の点を踏まえた県土整備企画室との交渉を実践します。

ア) 欠員解消・人材確保

退職者完全補充と増員はもとより、沿岸部の津波防潮堤遠隔操作システムの整備に伴う電気職の配置要請

イ) 各年齢構成に応じた職員配置

年齢構成のアンバランスにより中堅層の配置が厳しい状況が続くなか、特に沿岸部では職員増加により総括主査級の業務が厳しさを増している。このことから各職場での業務の遂行、技術伝承の観点からも中長期的課題改善と総括主査級の負担軽減

ウ) 職員の人材育成

技術職員に係る施工業務の水準維持と技術継承の観点から、より一層のマニュアル整備や新技術に対応した工事監督研修等の充実

エ) 運転技士の配置

現業評議会と連携した各広域振興局土木部(土木センター)の運転技士確保

オ) 超勤予算の配分

昨今の自然災害が相次ぐ中、災害対応や査定業務等の増加が懸念されることから、当初予算での予算配分と、補正時での必要公所への適切な予算配分

カ) 特殊勤務手当の改善

滞納者への対応など精神的な負担が大きい県営住宅管理の特殊勤務手当の創設と、折衝段階時から支給対象とする用地交渉手当の運用改善

キ) 建築職の処遇改善

自己負担を強いられている建築士や建築主事等資格取得の修学費用に対する自己負担解消改善や個人責任となる建築主事に対する諸手当改善

ク) 執務環境の改善

工事成果品の電子化業務等、膨大なデータ処理が順応できるPC環境の整備や、工事成果品等永年保存書類の保管場所の確保

現場対応する土木管理課職員に対する作業着等の被服貸与

## (10) 税務職員協議会

私たち税務の職場には、常に公平・公正な賦課徴収事務を行うことが求められています。そして、私たちはこれまで常にこのことを念頭に置き業務に励んできました。

毎年行われる税制改正に対しては、職員一人ひとりに県税のプロとしての説明責任が求められています。また、毎年新しい仲間が配属になることから、十分な対応を行っていくためにも、新任者のバックアップを意識した組織体制の構築が重要となっています。

しかしながら、これまでの組織再編や職員定数の削減、政策的税制改正、マイナンバー制度への対応等により、職員一人あたりの業務量は確実に増加しています。今後、更なるIT技術の進化と深化により効率的なデータ補足が可能となってくる反面で、広範囲の情報収集が求められ、業務はますます増えていきます。これまで当たり前のように行ってきた公平・公正な賦課徴収事務を行うことが困難になりつつあります。

プロセスの見直しや業務のOA化により効率化を図ることで何とか対応してきましたが、これ以上、人員が削減されると、職員一人当たりの業務量の負担が増し過重労働につながります。そして、適正な税務事務の執行や県財政の太宗をなす県税収入確保に支障をきたすことになることから、適正な人員の配置を行い、研修等の充実を図っていかねばなりません。

あの震災から8年が経過したものの、震災からの復興に伴う住宅をはじめとした建物の建築促進による家屋評価事務、課税免除などの業務量は増していくことが予測されます。

一方で被災した納税者の中には、未だに仮設住居での生活を余儀なくされている方々も多くおり、引き続き十分な事業を行っていくためにも、自主財源の確保が求められていることは言うまでもありません。

こうした中、2018年度も税務職員アンケート結果を踏まえ税務課長交渉を行い、人員確保、超過勤務・業務平準化、人材育成について改善を求めたところです。継続課題も依然として解決していないので今後も交渉を行っていく必要性を確認しました。また、昨年度は、北海道胆振東部地震等災害派遣時の職員の執務環境改善についても要求し今後の災害派遣の在り方について検証するよう要求しました。

今後も、公平・公正な賦課徴収事務の推進、震災からの復興に職員一丸となって立ち向かうため、税務職員協議会として次のとおり行動を進めることとします。

- ① 職場の問題点を明らかにし、税務課総括課長交渉を実施します。
- ② 組織率低下に歯止めをかけ、組織強化に向けた環境づくりを進めます。
- ③ 徴税手当の維持・改善を追求します。
- ④ 県職労本部と連携し、「働き方改革」を意識した活動に取り組み、全国協議会や組織集会及び協議会等の活動に参加します。
- ⑤ 職場環境・諸待遇改善の交渉を支援するため、各種動員へ参加します。

## (11) 書記評議会

書記評議会は、県職労組織の強化・発展、運動の高揚を目指し、職能別評議会の一つとして「組合員に信頼され、親しまれる書記局づくり」に努めながら、この間活動してきました。

各支部とも加入促進に重点を置いて取り組んでいる所ですが、組織人員の減少傾向は依然として続いており、県職労組織にとって非常に厳しい状況があります。

組合員数の減少は組織にとって最も重大な問題であり、組合員を増やす取り組みを、今後も推し進めていかなければなりません。再任用職員、任期付きの新採用職員を含めて、加入に向けた取り組みについても工夫を重ねていかなければなりません。

また、初めての取り組みとして、経験年数の浅い書記の育成を目的とした研修会が開催され組織の課題や労働運動全般についての知識を深めることができました。

多様化する組合員のニーズにどのように対応していくのかなど、課題は数多くありますが、書記評議会として、役員・組合員との連携を図りながら、書記間の意志疎通を図り、「運動の担い手」としての共通認識のもと、以下の活動を取り組みます。

1. 分会役員・支部・本部との連携を図り、組織の拡大・運動の強化充実にむけて積極的に行動します。
2. 組合員のニーズに応えるため、情勢の把握と情報の収集・提供に努め、県職労運動の担い手となれるよう学習や研修を強めます。
3. 書記相互の連携を深め、運動の要としての書記局体制づくりに努めます。
4. 全国、地連、県本部等、自治労の各級機関に働く書記仲間との学習・交流を深め、自治労運動・県職労運動の発展と強化に努めます。
5. 組織の強化と運動の活性化が労働条件の改善につながるとの認識に立ち、様々な運動の推進に積極的な役割を果たしていきます。

## 第4号議案

# 中央闘争委員会及び拡大中央闘争委員会の 設置について

規約第23条の規定にもとづき、次のとおり闘争委員会を設置します。

### 1. 中央闘争委員会

中央闘争委員長	( 1人)	中央執行委員長	
副中央闘争委員長	( 2人)	副中央執行委員長	
事務局 長	( 1人)	書記 長	
中央闘争委員	(15人)	書記次 長	( 1人)
		中央執行委員	(10人)
		県庁・盛岡各支部長	( 2人)
		現業評議会議長	( 1人)
		青年婦人部長	( 1人)

### 2. 拡大中央闘争委員会

中央闘争委員の他、各支部長（9人）、県庁支部副支部長、書記長及び盛岡支部書記長を加えて構成する。

## 第5号議案

# 特別中央執行委員の選任について

規約第29条第3項の規定にもとづき、以下の者について、特別中央執行委員に選任するよう承認を求めます。

### 選任する組合員等

佐藤伸一	連合岩手事務局長・県庁支部
小野演彦	自治労岩手県本部副執行委員長・気仙支部
及川隆浩	自治労岩手県本部書記長・盛岡支部
今野善文	自治労岩手県本部監査委員・釜石支部
鈴木忠幸	自治労岩手県本部政治連盟・二戸市議会議員・二戸支部

## 第6号議案

### 選挙管理委員会の設置及び委員の選出について

規約第16条、第29条、第42条の規定にもとづく任務にあたるため、選挙規則第2条の規定にもとづき選挙管理委員会を次のとおり設置します。

1. 選出する選挙管理委員の数 5人

2. 選出の方法

県庁支部 3人

盛岡支部 2人

3. 委員の任期

次期定期大会までの間

## 第7号議案

### 専門委員会の設置について

規約第26条の規定にもとづき、次の委員会を設置します。

1. 組織財政強化委員会

構 成 員 中央執行委員長が委嘱する若干名

設 置 期 間 次期定期大会までの間

任 務 組織財政にかかわる問題について、中央執行委員長が諮問した事項を検討し答申するものとする。

2. 合理化対策委員会

構 成 員 中央執行委員長が委嘱する若干名

設 置 期 間 次期定期大会までの間

任 務 地方行革に伴う「合理化」等にかかわる問題について、中央執行委員長が諮問した事項を検討し答申するものとする。

## 第8号議案

### 2020年度中央執行委員の数の決定について

規約第27条による2020年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2020年度の中央執行委員の数 10人

## 第9号議案

### 他団体に派遣する役員の承認について

#### 1. 上部団体等に派遣する役員の承認について

(団体名)	(職名)	(氏名)
連合岩手	事務局長	佐藤 伸一
	執行委員	中川 理恵
自治労岩手県本部	副執行委員長	小野 演彦
	書記長	及川 隆浩
	監査委員	今野 善文
いわて地方自治研究センター	運営委員	大崎 勝弘

#### 2. 上部団体の代議員等の選任について

(団体名)	(職名)	(氏名)
自治労岩手県本部	大会代議員 (18人)	中央執行委員会 (5人) 現業評議会 (1人) 青年婦人部 (1人) 各支部 (11人)
	中央委員 (5人)	中央執行委員会 (3人) 県庁支部 (1人) 盛岡支部 (1人)

そ の 他