

# 県職連合第24回定期大会 県職労第120回定期大会

## 議案書

と き:2018年6月9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、長時間労働の是正等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、組織の拡大強化をはかろう
- ◎ あらゆる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」する大衆闘争を推進し、県職労運動の強化・拡大をはかろう
- ◎ 職場状況を分析し、実態を踏まえた人員要求を掲げ、着実な復興に向けた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
- ◎ あらゆる賃金削減攻撃を許さず、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、超勤  
適正支給と不払い残業撲滅、反行革・反合理化の取り組みを強化しよう
- ◎ 職能評協議会の組織強化・運動強化をはかり、職業評協議会での闘争  
サイクルの確立による勤務・労働条件の改善の実現と、自治研究活動  
の推進から、真の地方自治を確立しよう
- ◎ 憲法を精神を職場や社会に浸透させ、憲法改悪・安保法制の行使に反  
対し、平和で安心・安全な社会の実現をめざし、来る各級選挙での推薦  
候補者の勝利に向け全力をあげよう

# 県職連合第24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 2017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 2018年度運動方針(案)について
  - 第3号議案 2018年度一般会計予算(案)について . . . . . 別冊
  - 第4号議案 岩手県職員労働組合総合共済規程・岩手県職員労働組合総合共済規程細則の一部改正について . . . . . 当日配布
  - 第5号議案 2019年度中央執行委員の数の決定について
  - 第6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120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
  - 2017年度一般経過報告 . . . . . 別冊
  - 2018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 2017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 2018年度運動方針(案)について
  - 第3号議案 2018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 岩手県職員労働組合総合共済規程・岩手県職員労働組合総合共  
済規程細則の一部改正について . . . . . 当日配布
  - 第5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6号議案 特別中央執行委員の選任について
  - 第7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8号議案 専門委員会の設置について
  - 第9号議案 2019年度中央執行委員の数の決定について
  - 第10号議案 他団体に派遣する役員の承認について
  - 第11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

## 2018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・意見交換を定期的を実施します。
- 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5号議案

### 2019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2019年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2019年度の中央執行委員の数          10人

#### 第6号議案

そ の 他

# 岩手県職員労働組合議案

## 2018年度 運動方針 (案)

### I 2017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118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」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 昨年度は全支部（11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8支部、9月までに2支部体制確立し、上半期としては10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。しかし、県庁支部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。昨年度も釜石支部において大槌町への派遣職員から職場実態を確認し、派遣先職場の厳しい実態をつかみ、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、他県等の応援職員に対しても、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。これまでも運動方針で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 2017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、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5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とほぼ横ばいであり、ここ数年の傾向として若干好転している状況となっていますが、組織人員を維持する状況に至っていません。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が重要といえます。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 各支部でも青年婦人部主催の学習交流会の開催（例：胆江支部ボーリング大会、一関支部、気仙支部など）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。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。
- ④ 新規採用者と年齢が近い青年婦人部が中心となり、交流会や学習会など様々な取り組みを通じて加入の呼びかけを行ってきましたが、昨今では加入者の増などから青年層の組合員も回復の傾向になりつつありますが、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。県職労では、新採用加入対策促進のため、2015年度から自治労県本部の新しい仲間づくり事業により、2016年度からは自治労本部県職共闘からの財政支援を得て組織強化拡大を最重要課題として取り組みを進めることとしていることから、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。
- ⑤ 2012年度から、復興業務への対策として任期付職員が多く採用されています（2018年4月1日時点：220人）。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、2017年度は、16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・137分会での分会決議の取り組みをし、人事課長に要請した結果、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7人、総合土木4人）を実現させてきました。しかし、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への不安から、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労など、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。

- ⑥ 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（2018年4月1日時点：フルタイム115人、短時間勤務10人）。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、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。

さらに、昨年12月期から再任用職員に対して人事評価制度が導入（勤勉手当成績率に上位区分を設定）されました。本年4月20日の佐藤人事課総括課長着任交渉でも、人事評価制度の課題を追及し、佐藤人事課長は「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おうよう任用しており、こうした点を踏まえながら人事評価制度として適切な運用が行われているものと認識」との姿勢にとどまっています。今後、再任用職員のモチベーションの低下とならないよう運用状況を点検していくことが必要です。さらに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。しかし、昨今活動が停滞している評協議会、未組織となっている職域の組織化への議論が進んでいないのが実態です。集まり、議論するきっかけを作るなど、各評協議会の体制確立へ向け、体制の再構築が必要です。
- ③ 2017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が確立できたことに加え、社会福祉評議会、保健所協議会において、児童相談所、保健所職場の専門職確保と処遇改善、職場課題（公用携帯の配備等）について、独自要求書作成、保健福祉企画室長（児童相談所・保健師・栄養士部門）・環境生活企画室長（薬剤師部門）を設定し、前進回答を求めました。これらの一連の取り組みで職域での職場課題の改善に向けた組合員どうしの討論の機会が設定され、組織強化にもつながっています。このことから、一連の闘争サイクルが確立できている評協議会では運動実践の継続し、かつ、普及職員協議会、土木職員協議会をはじめ、活動が停滞している評協議会への浸透をすべく、本部と連携して取り組みを強化していく必要があります。
- 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5版（大会期、県人勧闘争期、確定闘争期、確定闘争成果、18春闘期）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、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もあり、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、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) 17春闘

- ① 安倍政権は17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4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、17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17春闘アンケートの結果を踏まえ、10,000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、人事課長交渉後の当局との確認により、超過勤務予算不足の実態を各所属に再調査させました。また、調査結果を踏まえて各部局で予算不足の場合には人事課管理の人事管理費を配分させるなどの一定の成果を勝ち取ることができました。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1日、県職労を取り巻く課題を中心に達増知事との意見交換を行いました（意見交換は知事が初就任した2007年以来）。知事は、「職員が働きやすい環境を整え、県政発展に資するという基本方向は共通している。昨年は国体対応や台風10号災害もあり、超過勤務も東日本大震災直後を上回る状況であり、課題と思っている。私としても、職員の働く環境に関して、直接聞く機会は貴重であり、使用者として自覚を深める機会は重要である」とし、職員の働きやすい環境を整える労使の基本姿勢は継続すると回答しました。

次に欠員解消に関しては、「県議会でも課題として挙げられ、問題意識は持っている。あらゆる方向を通じて欠員解消に向け努力する」との認識を示し、長時間労働の是正に関しては「超過勤務の解消は解決すべき課題であり、残業が当たり前であってはならない。職員の健康保持が大事であり、ワークライフバランスを重視する必要がある」とし、是正に向けた決意を示しました。さらに、専門職種の確保と処遇改善（獣医師・建築士等）、職員の勤務意欲確保策などの重要課題や退職手当引下げ課題についても取り上げ、改善を求めました。

最後に、意見交換の締めくくりとして、知事から「機会を見て意見交換が必要」であるとの回答を引出しました。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、今年度も知事との意見交換の場を設け、知事に直接課題を認識させ、具体的な改善に向け確定闘争等につなげていかなければなりません。

## (3) 17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、4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、官民比較に基づき、4年連続となる月例給及び一時金を引き上げる勧告を行いました。しかし、昨年に引き続き、給与制度の総合的見直しによる現給保障が行われているため、俸給表での較差配分が不十分であるため、本府省手当の引き上げを行った結果、中央と地方の格差が一層広がることになりました。公務員連絡会は、4年連続の賃金引上げは組合員の期待

に一定程度応える勧告となったこと、一方で長時間労働対策に関しては、人事院がその重要性を前面に打ち出したものの、勤務時間管理や上限規制などを含めた実効性ある具体策に踏み込めなかったことは残念であること、定年延長に関しては改めて人事院の主体的対応が求められたが、積極的提起を見送ったことが機を失すると評価しつつ、政府に人勧の完全実施と超過勤務の確実な縮減、定年延長の早期実施を求めると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) 17 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「17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8,168筆（うち県職労2,034筆）を集約しました。9月26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や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130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。勧告予定日を10月13日としたうえで、「月例給・一時金ともに国よりも較差は小さくなる見込みであるものの、月例給は給料表の改定、一時金は引上げが見込まれる」「給与改定するよう委員会で検討している」とし、4年連続でのプラス改定とすることを明らかにしました。一方で、「通勤手当は昨年大幅に手当見直しをした経緯もあり、連続しての手当改定は難しい」としつつ、「要求事項のうち他県の動向を踏まえ実現の余地がある項目（70km以上の距離区分の新設等）もあり検討中」との回答を引出しました。住居手当は、「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、「獣医師は任命権者の修学資金貸付の拡充効果を見つつ、他県動向を踏まえ検討中」との姿勢にとどまったことから、処遇面での改善が無ければ人材確保は困難とし、改めて改善を求めました。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検討すること、長時間労働是正策も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。ただ、交渉の結果、4年連続の月例給・一時金の引上げ見通しを引き出したこと、その他の課題も課題意識を持って取り組む姿勢を人事委員会から引き出しました。

- ④ 10月13日、県人事委員会は、公民較差に基づき、4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1,000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、昨年引き続き、給与制度の総合的見直しの現給保障対象者には恩恵が少ない改定となりました。一時金は公民較差0.03月から0.05月を引上げ、勤勉手当に充当するとなりましたが、ここ2年間確保してきた国並みの支給月数までの引上げとならず、国と地方との格差が生じる結果となりました。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、今回は勧告・報告に盛り込まれず極めて遺憾の結果となりました。今回新たに要求した獣医師などの専門職種の処遇改善についても、人事委員会は、各任命権者の採用の取り組みを注視するとし、今勧告・報告に盛り込みませんでした。これら県人勧に言及されなかった諸手当等の改善についても、県当局に問題点を質し、改善に向けて取り組みを進めることとしました。
- ⑤ 月例給・一時金については、4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」に伴う現給保障対象者を中心に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。2019年3月末で現給保障期間が満了することから、来年度の勧告を見据え、2018年4月時点の昇給・昇格等を踏まえた現給保障対象者の状況把握とその実態を踏まえた中高年齢層職員の賃金改善とともに、現給保障対象者が解消できない事態が見込まれる場合には、現給保障期間の延長などの対応を求めるなど、生活給である賃金水準の維持を強く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ついては、交通用具利用に係る70km以上の距離区分の新設に関し、菊池人事委員会事務局長交渉において「遠距離通勤者が増加している状況、他県均衡を踏まえ、検討を深める余地がある」との一定の回答を引き出したものの、今年度の県人事委員会勧告・報告に言及されなかったこと、高速道路利用、交通機関と併用して通勤する場合の民間駐車場料金への手当支給なども継続課題となっています。さらに昨今、ガソリン価格が上昇傾向にある状況にあって、即応した手当改善も課題となっています。住居手当についても、沿岸部の家賃高騰の状況は認識しつつも、沿岸部の家賃高騰の公的データがないことや公民較差均衡の観点の主張を

繰り返し、今年度の県人事委員会勧告・報告に言及されませんでした。地公共闘では、遠距離通勤や沿岸部等に赴任せざるを得ない状況等の実態を突き付けながら、来年度の県人事委員会勧告・報告での改善に向けて取り組みを強化することとしています。

併せて、獣医師・薬剤師などの専門職種の処遇改善に関して、人事委員会として他県の初任給調整手当等の動向を踏まえ検討するとの姿勢から、地公共闘として専門職種確保の観点からも取り組みを継続していきます。

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 県職労は、人事委員会闘争に当たり、地公共闘に結集することを基本として取り組んできました。本格的な人事委員会闘争が始まってからは、職場からの切実な声を反映させるため地公共闘が提起した「人事委員長あて大型ハガキ署名」行動に取り組み、職場の一言要求に職場実態や要望を記載いただき、直接、人事委員会に届けました。署名集約数等では、台風10号災害の復旧業務と重なった昨年度よりは若干増となっています（2016：218枚・1,972筆、2017：280枚・2,034筆 +62筆）。欠員数が100人を超える状況において、通常業務に東日本大震災や台風災害業務などが重なり、非常に過重な業務実態が継続していることから、課題の浸透や取り組みへの十分な結集ができなかったところです。昨年度に引き続き、職場環境の改善を求め、闘争への結集をはかっていかなければなりません。

## (5) 17 賃金確定闘争

- ① 17賃金確定闘争は、10月23日に地公共闘要求書、10月26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、9月28日の衆議院解散、10月22日投開票の第48回衆議院議員選挙、更にはその後の特別国会の会期を巡る問題が生じ、国の給与法改正動向が確定闘争中でも不透明であったことから、政治日程に直接影響を受ける中での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、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などを柱とし、県職労独自課題では i) 欠員解消・人員確保、ii) 超過勤務の縮減、iii) 専門職種の処遇改善、iv) 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。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11月1日に設定し、大衆行動を配置する方針で闘争を進めました

### **【地公共闘交渉】**

- ③ ヤマ場となる11月1日の地公共闘・人事課総括課長交渉には、地公共闘で約300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」3,318筆（うち県職労1,279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、「12月議会の提案は国の動向を注視し、検討を急ぐ」との姿勢を示したものの、国の給与法改定の見通しが明らかでないことを理由に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、国でも特別国会での改正の方向となっていることを追及し、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65km以上の距離区分の新設は、「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」であるとし、「課題意識を持って対応する。意見も人事委員会に伝え、引き続き検討」するとの回答を引き出しました。手当改定の考え方は、「ガソリン価格等の状況を考慮しながら毎年検討している。その年の改定の必要性は問われればその時点で示す」との姿勢にとどまり、具体的なガソリン価格の増減状況を踏まえた改定の目安が示されなかったことから、毎年確認させていただきたいとし、人事課長に了解させました。昨年交渉経過からすれば不満の残る回答ですが、ガソリン価格が高騰しつつある中であって、改定の必要性を毎年質し、納得いく内容とするよう求めていくことにしています。一方、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、「他県では専門職員の処遇改善の取組みが行われている状況は認識。他県均衡からの観点からも検討」との従来の姿勢にとどまったことから、改めて積極対応を求めました。

不妊治療の支援策は、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りました。

- ④ 11月8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」7,609筆（前回と合せた合計。うち県職労2,130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、「国の給与法改正案が閣議決定され、特別国会に提出されればという条件付きとなるが、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。

通勤手当については、「距離区分の新設が有効な手段であり、課題意識を持ち人事委員会と意見交換し、検討する」との回答を引き出し、今後の継続課題と

して認識させる回答を引き出しました。一方で、住居手当改善、専門職種の処遇改善、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。

これらの回答に対し、地公共闘議長から「県人勧の課題は了とするが、諸手当をはじめ継続課題の改善のために人事委員会と連携し、積極対応を強く要請する」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9日に最終局面となる総務部長交渉を行いました。
- ア) 人員確保については、今年7月・8月での特別募集による補充をしてもなお8月時点で102人の欠員状況にあること、2018採用予定者は今年の特別募集（7月・8月）採用者33人を含めて200人規模（11月前倒し4人。2018年度当初採用は160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内容でした。交渉でも当局の欠員解消に向けた決意を引き出したものの、具体的な欠員解消見通しは示されなかったことから、一層の対策を強く求めました。
- 併せて、任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用枠の拡大に関しても、従前の姿勢にとどまったことから、改めて欠員解消や人材確保の観点からも積極的な対応を求めました。
- イ) 超勤課題については、昨年8月に厚生労働省が策定した適正な勤務時間把握等に係るガイドラインをベースにした、超過勤務実態アンケートに取り組み、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ることができました。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。
- ウ) 沿岸部の住環境整備に関しては、2018年度定期人事異動を見据えた対策を求め、交渉では、沿岸部での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。
- エ) 獣医師等の専門職種の処遇改善に関しては、新たに「獣医師確保に向けた処遇改善に係る要請書」を提出し、総務部長交渉では、「人材確保及び他県との均衡の観点から検討する」との姿勢にとどまったことから、再考を強く求めたところ、総務部長から「獣医師は切実な課題。何とかしたいと思う。人員確保は長期スパンで検討」との回答を引き出し、継続課題とさせました。
- オ) 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を見据えた対策を求めましたが、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回答を引き出しましたが、行政職5級では約5割が現給保障であると指摘し、一層の対策を求めました。

### **【交渉の主な到達点と課題】**

⑥ 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、国の給与法成立の動向が不透明な情勢下となり、当初の12月議会提案は困難との方向となっていた当局姿勢を押し戻し、結果として4年連続の改定を12月議会提案・年内差額支給（12月27日）を実現させたことは、一定の成果といえ、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、実質賃金は目減りしています。交渉では、生計費維持の観点から、賃金水準の改善を強く求めてきましたが、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。2019年3月で現給保障期間が終了することから、現給保障対象者の状況を的確に把握し、勤務意欲確保のための賃金水準確保や、現給保障期間延長に向けた取り組み強化が求められます。

⑦ 諸手当の改善について、通勤手当に関し、ア) 70km以上の距離区分の新設、イ) 高速道路利用の手当改善、ウ) 手当改定ルール化（2016年度からの継続課題）を中心に取り組みました。

ア) に関しては、「距離区分の新設は有効な手段の1つ」とし、「課題意識を持ち人事委員会と意見交換して検討を進める」との回答を引き出し、当局に課題認識を持たせることができたものの、結果として県人勧に言及がなかった背景もあり、残念ながら今期での具体的な改善には至りませんでした。今確定闘争で当局に具体的な課題認識を持たせたことを一定の到達とし、今年度の継続課題として重点的に改善を求めていく必要があります。

イ) についても今期では具体的な改善に至らなかったことから、ア) と同様に継続していく必要があります。

ウ) は昨年継続課題として、具体的なガソリン価格の状況を踏まえた通勤手当の改定ルールを求めたが、目安が示されず、毎年確認することを了解するとの回答に止まりました。昨年の交渉経過からすれば不満の残る回答ですが、昨今もガソリン価格が高騰しつつある中であって、改定の必要性を毎年質し、納得いく改定を求めていく必要があります。

住居手当に関しては、沿岸部の家賃高騰の現状を訴えるも、当局は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。住居手当も現場での実態を丁寧に集約したうえで、県人勧闘争からの継続した闘争が重要といえます。

- ⑧ 専門職種の処遇改善に関し、昨年度は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。総務部長交渉では、他県において処遇改善の動きがあることを認識させたうえで、人材確保及び他県均衡の観点から検討を進めるとの姿勢を引き出しました。しかし、当県の新規採用獣医師の多くが他県出身者であること、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。初任給格付けの引き上げ、初任給調整手当の引き上げ、更には給料の調整数の導入など、引き続き、獣医師職場の組合員との討論を重ねながら、人材確保の観点から要求・交渉を強化していく必要があります。

また、薬剤師などのそれぞれの職域での人材確保や処遇面での波及等を進めるため、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。

- ⑨ 県職労独自課題の最大の重要課題であった、人員確保の課題については、欠員解消のため昨年7月・8月に特別募集による補充を実施させたものの、それでもなお100人を超える欠員であること、大規模欠員が長期化し、東日本大震災や一昨年の台風10号災害復旧を抱える被災地域に加え、内陸部でも人員不足で業務が回らず悲鳴を上げている状況など、全県的に慢性的な人員不足が顕著となっています。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ず、恒常的な長時間労働となっている現状からも、人員の確保が重要となっています。当局交渉では、欠員解消策とともに、各分野における人員確保について具体策を求めましたが、当局回答では、あらゆる手法を通じて人員確保に努めるとの姿勢を引き出したものの、具体的な欠員解消の見通しを示すまでには至らず、極めて不満が残る結果となっています。交渉では新規採用の規模を200人規模とすることを示させましたが、定年退職者（120人）に加え、例年一定数の早期退職者が見込まれることから、欠員の大幅な解消は厳しい状況にあると言わざるを得ません。定数の状況・人事異動作業の状況も確認しながら、欠員の実態把握の点検とともに、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、取り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。

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関しても、当局は従前の姿勢を示すにとどまり、当所募集人数よりは枠を広げさせていますが、根本的な改善となっていません。引き続き欠員の早期解消や現場経験を活かした職員の採用という観点から、引き続き要求を強化していく必要があります。

- ⑩ 超過勤務課題については、大規模欠員が解消されていない中であって、依然として超過勤務実態が高水準で推移していること、各公所からも超過勤務予算が不足し、サービス残業が増加しているとの声があることから、予算確保を求め

るとともに、長時間労働の是正に向けて昨年1月に厚生労働省が策定した適正な勤務時間把握等に係るガイドラインに則した勤務時間の適正把握を当局に求めました。要求の根拠を明確にするるとともに、各支部・分会組合員の学習強化の観点から、昨年8月に厚生労働省ガイドラインをベースにした超過勤務実態アンケートに取り組み、その結果も示しながら、改めて適正な勤務時間管理の徹底と超勤予算確保を求めました。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。

また、厚生労働省ガイドラインでは、超過勤務時間の自己申告制は例外措置であり、原則としてICカード等の客観的な時間把握が必要としています。この点も確定闘争で当局を追及しましたが、先行導入の他県の効果や課題を情報収集して研究するとの姿勢にとどまっており、今後とも課題を追及しつつ、導入における諸課題(勤怠管理の活用や労務管理強化の手法としての導入回避等)を検証しながら、導入に当たっての課題整理を含めて検討を進める必要があります。

昨年8月に行った超過勤務実態アンケートの回収率は45%にとどまりましたが、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。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、組合員自身の超過勤務に対しての学習強化も重要な課題であり、並行して取り組みを進める必要があります。

- ⑪ 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病气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、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。

### **【支部独自要求の取り組み】**

- ⑫ 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、釜

石支部（2017年度は要求書提出のみ）、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。

### **【各評協議会での独自要求交渉】**（現業評議会は別掲）

⑬ 評協議会の活動では、職業訓練職員協議会が6月に、税務職員協議会が10月に独自交渉を行い、職場課題の改善に結びつけています。さらに昨年度は新たに10月17日社会福祉評議会・保健福祉企画室長交渉、1月12日保健所協議会・環境生活企画室長・保健福祉企画室長交渉を実施し、各職域での厳しい職場実態を直接主管室課に突き付け、主管室課の基本姿勢の確認と、人員確保や職員の人材育成策、予算確保などを求めた結果、一部前進回答を引出すことができしており、確定闘争期での重要な成果となっています。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、課題を討論し、要求書に取りまとめ、各主管室課長交渉を定期的に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していく）。

しかし、他の評協議会では独自の取り組みには至っておらず、活動が停滞し、組織として再建が必要な評協議会もあります。法制度の変更に伴う業務の繁忙化や、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、長年運動が停滞している各評協議会にあっては、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ます。

### **(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1人、守衛1人（再任用満了）、技能員2人（うち1人が再任用の更新を希望しない）が定年退職となるため、再任用希望者への任用確保、再任用を希望しない場合の新規採用の実施、更には試験研究機関の技能員の人員確保や各振興局土木部の運転技士の確保（1人職場の解消）な

どを要求の柱として、7月19日に人事課長に「2017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、中高年齢層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新たな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13日の人事課総括課長交渉では「再任用については雇用の年金の接続としてこの間認めており、希望については十分配慮する」との回答を、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」「必要な人員は確保する必要がある」との回答を引出したことから、各主管部局（11月13日に管財課・農林水産企画室・県土整備企画室）への交渉を強化しました。

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」との姿勢を引き出したこと、昨年度から定数1減（運転技士）となった農業大学の補充に関しても、「来年度に向けて技能員として補充を要求している」との回答を引き出したものの、「定数に空きがないと採用できない点は理解いただきたい」とし、技能員の慢性的な人員不足に対する定数拡充に関しては、依然として要求との隔たりがあったことから、改めて現場実態を踏まえた人員体制の確保を求めました。

県土整備企画室交渉では、土木部の運転技士2人の補充に関して、「基本は補充しない方針だが、対応が必要であり、臨時職員の配置で検討する」との消極姿勢を示したことから、臨時職員では災害時対応（時間外・深夜早朝）では支障があると訴え、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。さらに、1人職場の解消に関しても「正直定数増は難しいと考えている。実態を人事課に伝え、可能な限り要望していく」としたこと、「運転技士が道路維持補修や機械メンテナンス等の経験が必要であることは理解。どういう対応ができるか、人事課に伝え、ノウハウや技術の伝承が円滑にできるよう協力する」との姿勢を引き出したものの、具体的な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、車庫の再任用希望者の任用確保、運転技士18人体制の維持とともに、守衛の完全民間委託の方針撤回を求め、3回にわたり交渉を行いました。最終局面である2月6日の交渉では、守衛完全民間委託により生じた諸課題への対応に関し、再任用守衛からの聞き取り等を踏まえ、「不当要求者（クレーマー）対応は警察との連携を進める。マニュアル整備に当たっても警察との連携を踏まえる」、「委託事業者は複数年度の契約締結とし、かつ委託業者が変更となる場合には引継ぎ期間を設ける」、「委託先におけるリーダー役の警備員を守衛室に常駐させる」などの対応策を示しつつ、「今後の完全民間委託に向けた諸課題へは順次対応していくが、それでもなお課題が生じる場合には、原点（民

間委託)を含めて再検討をする」との回答を示しました。これに対し、交渉団からは改めて守衛の直営堅持の必要性、再任用守衛の負担増や県議会対応などの諸課題を迫及し、再考を求めました。その上で、管財課総括課長から「今後の民間委託時の諸課題を組合と協議していく」との回答を引き出しましたが、民間委託の撤回には至らなかったことから、民間委託は容認できないと表明するとともに、今後の完全民間委託時の諸課題について継続協議とすること、民間委託等の勤務労働条件の変更は事前協議を尽くすこと、車庫への波及は容認できないことを伝え、今年度の交渉を終了しました。

- ④ 現業職員の賃金要求に関し、11月13日の人事課総括課長との交渉では、5級の号給増設に関し、「給与制度の総合的見直し時に一般職は昇給機会の確保のため、8号増設したが、現業職は40歳後半・50歳前半の層が一般職よりも多くないこと、国や他県の動向を踏まえて、号級増設を見合わせた経緯がある」とし、消極姿勢を示しました。さらに、勤勉手当での運用上の工夫による勤務意欲確保策に関しても、「勤勉手当の運用上の工夫は人事評価制度の範囲内での実施であり、一般職と同様の対応を行う場合には、運用を見直し、一般職員と同様の人事評価制度を導入することが必要」との回答を示しました。これに対し、人事評価制度の本格運用は認めないと抗弁しつつ、現業職員の勤務意欲確保のための賃金改善が必要であるとし、継続課題としました。
- 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で、技能員2人(畜産研究所)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。しかし、要求していた農業大学の技能員確保については、11月13日の農林水産企画室管理課長交渉で確保に向けた姿勢を引き出したにもかかわらず、結果として補充されなかったことから、農業大学の増員等も引き続き求めていく必要があります。

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、昨年度の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に関しては、当面は現行体制を維持するとしているも、年度末に副知事2人体制に伴い秘書課に運転技士が追加配置された結果、管財課配置の運転技士が1人減となるなど、新たな課題も発生しています。加えて、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の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。

守衛については、民間受託者における不適正事案や完全民間委託における様々な問題点や現場実態を突き付け、再考を強く求めました。今回の交渉では提案撤回には至らなかったものの、当局側に守衛の民間委託における諸課題を認識させ、一定の対策について回答を引き出すとともに、今後の完全民間委託時に生起する問題点の検証・改善させるとともに、組合との協議を尽くすこと、場合によっては再考せざるを得ないとの回答を引き出し、継続協議とさせたことは、これまでの粘り強い交渉の一定の成果といえます。今年度から再任用守衛1人体制となり、再任用終了後には完全民間委託が想定される中であって、守衛業務課題等を引き続き丁寧に確認しながら、当局に対して改善と直営の継続等の再考を求める必要があります。併せて、当該事案は当局側における民間委託等の勤務労働条件の重要は変更であるにもかかわらず、現業評議会と協議を尽くさない中で段階的に行われた攻撃であることから、改めて当局に対して事前協議を尽くすこと、他の現業職場での波及をさせないよう交渉で追及し、安易な民間委託提案が私たちの職場への影響も大きいことを認識させ、これ以上の合理化を許さず、歯止めをかける取り組みの強化が求められます。

技能員については、新規採用者を確保できる流れは構築されつつあるも、業務量に見合った人員体制とはなっておらず、常に人員不足の状況になっており、職員の高齢化もあり、計画的な採用が不可欠です。慢性的な人員不足の解消に向けて、職場課題として、多くの組合員と連帯した闘争へと強化していく必要があります。

- 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。例えば、現業職員の特昇拡大、勤続年数に応じた勤勉手当の運用上の工夫など、具体的な改善が実現できるよう、要求・交渉を強化していく必要があります。

## (7) 退職手当引き下げ阻止に対する取り組み

- ① 4月19日の人事院による国家公務員の退職手当引き下げの見解表明を受け、地公共闘では、退職手当を引き下げないよう知事あて要請書を佐藤人事課長に提出するとともに、6月には知事あて要請書名に取り組み、1,529枚・12,375筆(う

ち県職労305枚・2,171筆)を集約のうえ、7月21日に佐藤人事課長に提出し、改めて退職手当を引き下げないよう求めました。

その後、中央段階における内閣人事局との交渉で政府の退職手当引き下げの方針が明らかとなったことから、秋の確定闘争課題と並行して、知事あて「イエローカード」署名に取り組むとともに、交渉課題として当局の姿勢を正しました。確定闘争における最終局面である11月8日の佐藤総務部長交渉では、「イエローカード」を5,563枚(うち県職労1,174枚)を提出のうえ、引き下げしないよう求めました。佐藤総務部長は「国と異なる制度とした場合、多額の財源対策についても考慮する必要があるため、国に準ずる形で措置」との当局姿勢を崩さなかったものの、「県としての改正内容の検討が更に必要であり、今の段階では制度改正の提示は行わない」とし、12月議会での提案を回避させました。

② 秋の確定闘争では提案を見合わせたものの、当局は国準拠の姿勢を崩していないこと、特別国会において国家公務員の退職手当を引き下げる国家公務員退職手当法の審議が進められ、12月8日可決・成立したこと、11月17日付で総務省副大臣通知により地方自治体でも国家公務員に準じて退職手当を引き下げるよう強要している情勢を踏まえ、2月定例会を見据えた提案の可能性が一段と高まっていると判断し、一層の取組み強化のため、地公共闘の提起を受け、12月に退職手当引下げ阻止・勤務意欲確保を求める知事あて「レッドカード」の取組みを行いました。

③ 1月9日、当局から地公共闘に対し、今年度末退職者から国と同様に退職手当を引き下げる旨の提案打診があり、1月17日に佐藤人事課長と交渉を行いました。交渉では、「官民均衡の措置」、「国準拠を基本とする」、「国と異なる退職手当部分について退職手当債の起債ができず多額の財源対策が必要」との姿勢を繰り返し、手当引き下げで生活・勤務意欲が奪われることに対する職員への配慮がない姿勢であったことから、提案撤回を求めました。

1月23日のヤマ場となる佐藤人事課長交渉では、約250人からなる県庁座り込み交渉支援を配置し、冒頭、知事あてレッドカード(5,947枚。うち県職労1,110枚)を佐藤人事課長に提出し、提案撤回を求めました。佐藤人事課長は「官民較差解消」・「財政事情」を連発し、同様の姿勢に終始し、先の交渉で強く求めていた当局の財政努力や職員への負担軽減策が示されず、全く納得できる回答ではありませんでした。さらに、職員の勤務意欲策も「何らかの配慮ができないか現在検討中」の姿勢にとどまり、不十分な回答に終始しました。このため、現場代表者の声を直接ぶつける機会を設け、「長時間労働を強いられながらもモチベーションを維持。その中で退職手当引下げは論外」等と再考を強く求めた結果、「実施時期を含め、何らかの対応ができるか上司と相談し、改めて協議したい」と押し戻すことができました。しかし、今回交渉では全く納得できる回答が示されなかったことから、地公共闘は次回の最終局面となる佐藤総務部長交渉でも県庁座り込み交渉支援を配置し、闘争を強化することとしました。

④ 1月30日の最終局面となる佐藤総務部長交渉では、約140人からなる県庁座り込み交渉支援を配置し、冒頭、知事あてレッドカード(1次提出分と併せて5,963

枚)を提出し、再考を強く求めました。佐藤総務部長は、「退職者には厳しい提案であり、高齢層職員の勤務意欲に影響を与えること」、「(レッドカードに記載の切実な訴えは)心情的に理解できる」としながらも、国準拠で措置してきたことや厳しい財政事情があるとし、「忸怩たる提案であり、大変心苦しいが理解いただきたい」と釈明し、提案撤回には至りませんでした。その上で、実施時期に関しては「間近に退職を控えた職員への影響、行政運営への影響を考慮し、実施時期は本年4月1日からとし、今年度の退職者は引下げの対象としない」との回答を引き出し、今年度退職者への引下げを阻止することができました。引下げに伴う勤務意欲策については、「本年4月から看護休暇の対象の範囲を、これまでの子供のみから、配偶者、父母、配偶者の父母に拡大」とし、人事委員会に対して規則改正を要請するとの回答を引き出しました。高齢層職員の給与面での改善は、「任用面での工夫や勤勉手当の運用上の工夫などの対応をしてきており、給与制度の総合的見直しの現給保障対象者の状況に留意しながら、私からも各任命権者に要請する」との回答を引き出し、継続課題として、県職労と当局との交渉に移行することになりました。

最後に地公共闘として、「不満はあるが、今年度退職者の引下げをしないこと、休暇制度を拡充すること、高齢層職員の賃金改善に関し改めて任命権者の対応を促すことを踏まえ、提案を全体的に受け止める」とし、苦渋の判断ながらも提案を受け入れることとしました。

- ⑤ 当局交渉を踏まえ、2018年4月から退職手当が引下げとなることに伴い、職員の勤務意欲確保に向けた一層の対策が必要であるとし、地公共闘は、高齢層職員の賃金改善、勤務意欲確保のための諸手当の自己負担解消などを柱とする人事委員長あて要請書を2月15日に菊池人事委員会事務局長に提出し、現時点での人事委員会の見解を質しました。菊池事務局長は「来年度の県人勧に向けた準備を進めている。退職手当の引下げは勤務意欲の低下となるため課題と認識している。諸手当の在り方も必要な検討を進める」との姿勢にとどまったことから、諸手当改善や看護休暇の運用拡大を求めたところ、「諸手当は来年度の検討テーマであることは明らか」、「休暇の運用拡大は現場の意見を踏まえ検討を進める」との回答を引き出し、18県人勧に向けて課題意識を持たせました。
- ⑥ 7月「要請署名」、11月「イエローカード」、1月「レッドカード」の3波の大衆闘争を通して退職手当の引下げを許さない、職員の勤務意欲確保を求める声を当局に繰り返し示し、粘り強く交渉を繰り返した結果、今年度末退職者の引下げを阻止できたこと、十分とは言えないながらも、看護休暇の拡充を引き出すことができたのは一定の成果であるといえます。

しかし、2018年4月から退職手当が引下げとなり、高齢層職員を中心に勤務意欲の一層の低下は明らかであることから、引下げとなる退職手当額を少しでも取り戻すなどの賃金面での処遇改善は不可欠です。交渉では、総務部長から任用面や勤勉手当の運用上の工夫を含め、退職手当引下げに伴い、今一度取り組みを要請するとの姿勢を引き出し、今後の交渉課題となっています。とりわけ、給与制度の総合的見直しに伴う現給保障期間が2019年3月末で終了する状

況にあること、秋の確定闘争においても諸手当の自己負担の改善は継続課題となっていることから、早期かつ具体的な改善策を当局に強く求め、実現できるよう、粘り強い取り組みの継続が求められます。

- ⑦ これらの到達点を踏まえ、県職労として、2018年4月から約70万円余引下げとなる生涯賃金の回復、とりわけ中高年齢層職員の賃金改善や継続している諸手当の負担解消に向けて、春闘期からの交渉を強化していくこととします。

#### (8) 給料の特別調整額（管理職手当）の減額継続阻止の取り組み

- ① 県当局は1月17日、地公共闘に対し、給料の特別調整額の減額措置について、今年度と同様の削減率で2018年4月から2019年3月までの1年間、引き続き実施したいとの提案をしました。提案理由として、県財政は改善の兆しがあるが、依然厳しい状況にあり、社会保障費の自然増の対応など一層の経費縮減が必要となっており、さまざまな縮減努力をする中で、人件費削減も検討しなければならないとの判断によるとのこと。地公共闘としては、県財政の責任を職員に強いるべきでないこと、人勧によらない減額は公務員の賃金決定ルールから逸脱すること、対象となる高年齢層職員の勤務意欲の課題が残ること、今回の提案で14年目と長期にわたり常態化しており容認できないとし、再考を求めました。
- ② 1月30日の佐藤総務部長交渉では、今回の提案による部長見解を求めたところ、改めて今回の減額措置の提案理由の説明と、職員個々に負担をかけることに対するお詫びがあり、財政改善努力の決意と、職員の勤務意欲の確保のため継続して検討すること、給料や他の手当の減額は行わないとの回答があり、地公共闘として、県財政の状況は一定理解しなければならないこと、退職手当引下げ課題と併せて職員の勤務意欲確保策の一層の対策を進めること、他の減額措置はしないことの確認を踏まえ、やむを得ないものと判断すると回答し、交渉を終了しました。
- ③ 労働基本権制約の代償措置としての人勧制度が公務員労働者の給与決定の基本である以上、人勧によらない給料及び手当のカットは、特例的措置であり、早期に解消されることが前提でなければなりません。しかし、今回の措置はすでに長期に渡り常態化していること、財源確保に向けた抜本的な改善策は講じられないまま、手当の減額が行われる現状は、当局側の財政対策が不十分であることが課題の根本にあります。職員努力に甘えている姿勢を厳しく追及し、引き続き解消するよう求めていくことが必要です。併せて、財政難の理由の1つとして、地方交付税の減額などもあり、地方財政の確立も重要な課題であることから、地方財政確立に向けて自治労等の取り組みに結集し、取り組みを進めていくことも重要となっています。

#### (9) 18春闘

- ① 安倍政権は18春闘に当たり、経済界に対して3%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「すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！」と位置付け、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向けた取り組みを推進するとし、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「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、佐藤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、2018年4月時点での人員確保状況に関し、新採用職員数は前倒し7人を含めて176人となること、任期付職員の内定予定者は28人、他県応援職員は100人程度となるものの、退職者数が180人程度となることもあり、欠員数は100人を超えると見込まれると示し、今年度も特別募集（8月1日採用。Ⅰ種・Ⅲ種合計43人）を行うとしたことから、100人を超える欠員継続は異常であるとし、確保に全力を挙げるよう求めました。また、任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用に関しては、今年度も実施する方針を引き出したものの、選考採用枠に関しては、検討中としたことから、改めて選考採用枠の拡大を強く求めました。

超過勤務手当に関しては、人事管理費の部局間調整を実施しており、予算不足の際は対応するとの姿勢を示させたものの、予算確保されても配分がなければ改善されないこと、災害対応時でも不払いが発生している実態を訴え、実態把握と予算配分を行うよう求めました。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後に決定しますが、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す。春闘期における職場実態の把握、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。予算・財政主義に流されがちな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。

併せて、社会問題となっている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から、公務職場においても長時間労働の是正に向けて問題意識を当局に突き付け、具体的な改善につなげていかなければなりません。

- ④ 業務量に人員が追いついていない職場実態の中で、多くの臨時・非常勤などの非正規雇用の仲間に業務が支えられている実態にあります。しかも、非正規雇用の職員は、雇用期間や賃金水準が極めて不安定であるにも関わらず、正規職員と同様の働き方を求められる現状であり、人員不足の中、職場ではなくてはならない存在になっています。今春闘期では、自治労県本部の提起を踏まえ、昨年5月に成立した改正地公法に基づく「会計年度任用職員」への移行（2020年4月施行）に伴う臨時非常勤職員の処遇改善について統一要求書を提出しました。改正地公法に基づく臨時・非常勤職員の労働条件に関しては、当局と労使交渉事項であることを確認しており、今年度に交渉が本格化します。非正規職員の待遇改善を求め、こうした仲間との意見交換を行ないながら、労働条件改善への取り組みをすすめていくことが大切です。

### 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、職場要求実現の取り組み

- 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、さらなる公務員賃金の引下げ等を目論んでいます。さらに、2015年9月には無期限の労働者派遣を可能とする労働者派遣法を改正しました。さらに今通常国会では、「働き方改革」改革関連法が提案され、審議が続けられています。この法案は、長時間労働是正策として労働基準法を改正して時間外労働の上限規制を設けるとしながらも、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、裁量労働制の拡大を巡り、本年2月には裁量労働制の拡大の根拠となる労働時間の実態調査のデータ根拠が覆る事案が発生し、結果として裁量労働制の拡大自体は「働き方改革」関連法から削除となったものの、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。

これまでの自公政権の労働政策の結果、労働者の権利は蔑ろにされ、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。

- ② 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を押し上げていくことが重要です。県南4支部・花巻・胆江・一関・釜石・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し上げと、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。併せて、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。
- ③ 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。

そうした中で、2017年度は職訓協、税務協、現業評議会、社会福祉評議会、保健所協議会が主管課等との交渉を実施し、職場の人員不足の実態や、職域での独自課題などを直接当局へ訴え、改善を要求する取り組みを行ないました。主管室課に問題意識を持たせ、繰り返し粘り強い要求を行っていくことで改善に結びつけていくことができます。昨年度は他の協議会等の独自要求は実現できませんでした。同一職種での議論形成の場をつくり、改めて課題把握＝要求項目の整理及び、実現に向けた要求に結びつける取り組みの形成が必要です。

- ④ 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）からは若干の回復となっているものの、本年4月時点で欠員数が93人と依然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、5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、2017年度は特別募集の実施（32人）や採用予定者の前倒し採用（4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が多く、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%にとどまったものの、それでも要求人数は約178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。

- ⑤ 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（2018年2月時点の専門職種の欠員数は68人）。一例では、総合土木職では、民間の初任給は約19万円余と公務員との格差は1万円以上あることや、震災復興需要が依然として続いていること、東京オリンピックを控えた首都圏での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、2018年2月時点の欠員数も41人など増加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、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。秋の確定闘争で当局は「他県において、獣医師の処遇改善が進められていることは認識している」としつつ、「人材確保や他県均衡との観点を踏まえ検討」との姿勢にとどまっており、先進県並みの改善が必要と求めました。これら専門職種の人員確保に当たっては、民間企業や他県との競合もあり、処遇改善を行うなど工夫した対応が必要となります。
- ⑥ 忙しい職場状況の中で、アキラメの声などもあり要求の必要性を見失っている実態も多くあります。沿岸地区では、復興業務のため定数増が行われる一方で、執務環境は狭く、住環境が未整備のため、仮設住宅への入居を余儀なくされるも、老朽化が進み環境が悪化し、住居が遠距離しか確保できず自動車通勤を余儀なくされますが、合庁の駐車場が不足し、駐車場確保のためにさらなる自己負担が増加するなど、慢性的とも言える課題が浮上しています。こうした現状も、「周りの人も苦労しているので」と我慢している実態が報告されています。まずは、自分が不満に感じていること、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、運用面での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「基準が分からない」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 2018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、第三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 2017確定闘争期には、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26日の佐藤人事課長は「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ました。11月2日交渉では、評価者となるマネジメント層と評価を受ける層それぞれの課題の検証がないままに現行制度の運用で対応するとの姿勢は妥当でないとし、再考すべきと求めました。佐藤人事課長は「課題を整理し、必要な事項は改善すべきとの指摘は受け止める」とし、「現行の人事評価制度について、今後見直しの必要が無いとは考えていない。今後も、評価制度をより効果的なものとするため、様々な声を捉えながら、必要な見直しを行っていく」との姿勢に押し戻しましたが、アンケートで示された諸課題に対する見直しに関しては依然として消極姿勢となっています。

4月20日の佐藤法之人事課長着任交渉では、「当課としては、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組み込むなど、その運用に当たり趣旨を徹底しながら行うことが必要」との従前の姿勢を繰り返したうえで、「昨年度もこの件が議題となったことは承知しており、意見を伺いながら、人事評価制度の趣旨を再度徹底し、適切な運用を行う」としており、交渉の姿勢を引き出したことから、人事評価制度の諸矛盾などについて追及し、

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2018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年目を迎えるなか、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、制度導入後採用の組合員を中心に人事評価制度の問題点等に係る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7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つつありますが、被災地域における生活再建が進む中で、地域産業の復興や街づくりやふるさと振興など、ソフト事業に重点が移っています。さらに一昨年の台風10号災害からの復旧が本格化するとともに、三陸防災復興プロジェクトなどの新たな施策の展開など、今まで以上にマンパワーを必要とする状況が想定されます。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きましたが、2010年の基本協定締結から一定年数が経過し、締結時期が年度後半になっている実態もあり、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の認識を確認するなど、超勤の認識を改めて確認していくことが必要です。

- ③ 超過勤務手当が事前命令を前提とする一方で、目の前にある自分の仕事を残すことができないといった気持ちや、超勤予算が十分に確保されていないことから、サービス残業もやむを得ないと判断してしまうなどの実態が、協定締結後も多くの職場で残っています。昨年度は多くの職場で超勤不払いの実態が寄せられ、満額支給されていないとの実態が明らかになっています。特に36協定締結職場では、不払い残業は協定違反となることから、使用者が罰せられる恐れも発生します。36協定の基本締結以降、その意義が薄れてきている傾向があることも課題であり、改めて学習の機会が必要となっています。
- ④ さらに長時間労働の是正は社会的課題として注目されているなか、是正にあたっては適正な勤務時間の把握・管理が不可欠であるとし、昨年1月21日に厚生労働省は「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定し、公務職場を含めて勤務時間管理の徹底を求めています。秋の確定闘争をはじめ、本年4月20日の佐藤人事課長着任交渉時にも当該ガイドラインの趣旨を踏まえた改善を求め、人事課長からは勤務時間管理に関し、「超過勤務の必要性を管理監督者が判断することや、事前命令・事後確認等を徹底するなどの超過勤務の原則について、改めて趣旨の徹底をはかり、適正な勤務時間の把握に努めてきた」とし、「今年度も業務の見直しや緊急度・優先度を勘案した業務管理を進めるよう、各所属長に通知を発出し、各部局の管理課長会議で通知の趣旨を徹底する」と示していることから、各所属で徹底されているかを含め、職場での点検とともに、点検結果を踏まえて、ガイドラインの趣旨に沿った実効力ある対策を強く求めていく必要があります。
- ⑤ 本来行わなければならない業務に対しては、その超勤予算確保も含めて使用者責任で行わせるものであることを正しく認識し、超勤予算確保の取り組みと人員確保の取り組みを連動させながら、適正な勤務時間管理の確保とともに、超勤縮減のたたかいを強化していかなければなりません。
- ⑥ さらに、客観的な勤務時間の把握に関し、本年3月8日人事課長交渉では、「ICカード等を導入した都道府県は全国で7団体だが、勤怠管理の正確性の向上等に一定の効果が上がっている状況がある一方、実際の勤務時間と出退勤時間が必ずしも一致しない等の課題があると聞いている」、「東北各県ではまだ導入している県がないことから、他県の動向をよく見て判断する」との姿勢となっている。客観的な把握は、今年度から県立学校職場でスタートしており、これらの動向なども確認しながら、客観的な勤務時間管理の導入要否を含めて検討を進めていく必要があります。

#### (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（2018年2月時点：延53人。うち青年層が増加傾向）減っていないことから、一層のメンタルヘルス対策が必要になっていきます。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2017年度の高ストレス者の割合は6.9%と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 2017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、2018年度から「若年層の精神疾患の防止の観点から、安全衛生研修会を7月に実施」、「管理監督者実践セミナーを年2回開催」、「メンタルヘルス巡回相談を盛岡地区以外には2巡回に拡充」、「精神科嘱託医のメンタルヘルス相談は月2回に拡充」、「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も継続課題とさせています。
- 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 メンタルヘルスカケアについては、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が、2017年度は取組が行えていませんでした。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。

#### (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11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日となり、発令日までに少なくとも週休日3回の確保が遵守されない事態となりました。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57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 震災復興等により、沿岸地域の職員体制の強化がされる一方で、当該地域の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、十分に住居が確保されていない場合や、公舎の老朽化などもあることから、引き続き公舎等の確保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きています。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。2018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ました。このことを含め、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。12月11日の佐藤人事課長交渉では、「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」、本年4月20日の佐藤人事課長着任交渉でも「他県における赴任旅費の見直し（秋田県）は、見直しを行った県の情報収集を行いつつ、どういった対応ができる

か考えていく」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、より丁寧で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 雇用と年金の接続を原則とした再任用の在り方については、任用における級格付けの改善等を求めてきましたが、給与水準の改善には至りませんでした。一方、再任用希望者全員の採用を要求してきたことについて「再任用希望者の採用は概ね可能」との回答を引き出し、全員が概ね希望通りの採用を勝ちと取っています。
- ③ 年金制度の改正により、60歳～64歳の方々は年金受給側から年金財源を負担する側へと変えられました。そのため一定額に止まる再任用給与ではなく、65歳までしっかり働ける職場環境と労働条件の整備が不可欠です。今後再任用者が職場に増えることが予想され、職場での人員のバランス、業務分担や格付け、希望した職種・職場となるか、賃金については十分かなど、引き続き、当面する再任用制度の充実に向けて交渉を強化していく必要があります。
- ④ 定年延長に関し、政府は2017骨太方針において公務員の定年延長の検討を加速するとし、政府は2021年度から定年を3年ごとに1歳ずつ延長し、2033年度に65歳とすること、人件費の膨張を抑制するため、60歳以上の職員の給与を減額するほか、中高年層を中心に60歳までの給与の上昇カーブを抑える方向で検討が進められており、2018年2月16日には「60歳以上の一定の年齢に達した管理職を下位のポストへ降格する「役職定年制」の導入」、「退職手当の割増など早期退職のインセンティブの付与で人事滞留を防止」、「人件費の抑制のため、60歳以上の職員給与を減額」などを柱とする関係閣僚会議で骨子（案）が示されています。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、公務員連絡会での交渉が本格化することから、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。

## (7) 厚生福利対策

- ① 2015年度には組織集会を開催し、多くの組合員の交流と、震災から5年が経過した中での職場実態の交流による実態把握や、組合員同士の交流からリフレッシュとなる企画を実施してきました。しかし2017年度は県職労として独自の厚生福利事業は行えませんでした。震災以降、業務に忙殺される状況から抜け出し、仲間同士での実態交流やリフレッシュ企画によるストレス発散など、福利厚生での面と、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組織強化対策が不可欠であり、交流により仲間づくりと、業務からの気分転換ともなることから、今後の取り組みの方向性について、検討していく必要があります。
- ② 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。

2017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、2018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

- ① 現在、沿岸地域を中心に多くの応援職員が派遣され、私たち岩手県職員と連携しながら被災地の復旧と復興に向けて業務を進めています。この間、こうした応援職員との意見交換の場は持っておらず、労働環境の検証などは十分にできていません。同じ自治労の仲間も多くいることから、他県から見た岩手の労働実態への意見も含め、議論の機会を設けるよう取り組む必要があります。
- ② 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・公契約条例の実現に向けた取り組み

- ① 復興後の振興や人口減少対策が必要と叫ばれる中、様々な業務に取り組むには、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のが重要です。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 6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。2018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、賃上げは拮抗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、成長戦略の1つに「働き方改革」を掲げ、2016年12月20日の「働き方改革実現会議」において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、その待遇差が不合理であるか否かを示した「同一労働同一賃金ガイドライン（指針）案」を公表しました。しかし、この指針案では同一労働同一賃金としながらも、合理的理由があれば待遇差を容認する内容も含まれ、差別の固定化が危惧されます。さらに、今通常国会では残業月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を柱とする「働き方改革関連法」を国会に提案し、成立を目論んでいます。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に向上に特化した資本側優先の政策といえます。

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ています。

さらには、改憲勢力が衆参ともに3分の2を上回る議席を確保したことを背景に、衆参の憲法審査会の議論を加速化させています。

- ③ 昨年初頭には、森友・加計学園疑惑、南スーダンによるPKO派遣日報問題などの一連の政治的不祥事が重なり、支持率が急落し、昨年7月の東京都議会

選挙では自民党が惨敗する結果となりました。その後、安倍首相は、北朝鮮による脅威などを理由に「国難突破解散」と称して、9月28日の秋の臨時国会冒頭に衆議院を解散し、10月10日公示・22日投開票の第48回衆議院選挙が行われました（県職労としての衆議院議員選挙総括は別掲）。衆議院選挙で安倍首相は憲法改正などの争点をずらし、アベノミクスの経済政策の継続、高等教育の無償化などを掲げました。解散時には、希望の党や立憲民主党の結成（衆議院・民進党の事実上の解体）など、2016年7月の参議院選挙で形成された野党共闘の足並みが大幅に乱れたこともあり、安倍自公政権に過半数の議席を与えるとともに、改憲勢力は8割の議席を占めるなど、厳しい結果となりました。

その後、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、今年中の自民党改憲案の国会発議、2019年の参議院議員選挙前までの国民投票の実施が目論まれています。憲法9条に自衛隊を明記することは、戦争法にある違憲とされる集団的自衛権を憲法上容認することになるばかりか、自衛の海外派兵の正当化、自衛隊を行政府を超えた存在とするなど、明らかに戦争する国に変貌させるものに他なりません。

- 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 福島第1原発の事故以降、原子力政策の見直しを求める声が大きくなっており、海外でもEUや台湾を中心に脱原発の動きが進んでいます。原発は制御が困難な上に、放射性物質を排出し続け、その処理方法すら決定されていない危険なエネルギーです。しかし、安倍政権は、福島原発事故の反省もなく、国民世論の6割以上が脱原発を求めているにもかかわらず、原発推進政策を打ち出し、強引に進めています。私たちは、原発の再稼働を許さず、全ての原発の廃炉、再生可能エネルギーへの転換を求めて取り組みを強化していかなくてはなりません。敗戦から74周年を迎え、ヒロシマ・ナガサキの悲惨な戦争と核兵器の恐怖、さらには7年目を迎えたフクシマの原子力発電所事故の教訓を忘れず、私たちは「核と戦争のない平和な21世紀」を求めて、憲法理念である平和な社会をめざして反核・反原発運動を引き続き強めていく必要があります。

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共に、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 2017年度は第48回衆議院選挙が10月にあり、県職労は、比例区は社民党を推薦決定し、比例区での1議席確保を最大の目標に掲げ、組合員への支持拡大に取り組みました。選挙区に関しては、希望の党の出現による衆議院・民進党の事実上の解党により、2015年度参議院議員選挙で実現した野党共闘の枠組みが大幅に乱れる情勢にあつて、反自民・非共産の観点、更には、連合岩手が推薦決定した候補者が連合岩手と立憲主義政治の実現、労働者・生活者の立場に立った政策の実現をめざす政策協定を締結した経緯等を踏まえ、1区・階猛（現職・希望の党）、2区・畑こうじ（元職・希望の党）、3区・小沢一郎（現職・無所属（自由党籍））をそれぞれ支援することとしました。

選挙の結果、県職労が推薦決定した社民党は、小選挙区で1議席（沖縄2区）、比例代表1議席（九州・沖縄ブロック）と、かろうじて現有議席の維持にとどまり、さらに、比例の得票数については約94万票に大幅に減少（前回より▲37万票）し、まさに惨敗ともいえる結果となりました。これに対し、自民党は284議席（±0）、公明29議席（▲5）であり、全議席の3分の2（310）を上回る313議席を維持する結果となりました。さらに、改憲に前向きな他政党を加えると、その勢力は374議席（約8割）を占める結果となりました。

県内の比例区での社民党の得票は20,470票にとどまり、前回の参議院選挙の比例代表選挙の得票から10,000票余り減票する極めて厳しい結果となりました。一方で、党派別得票状況は、与党は246,101票（40.11%）を得票したのに対し、野党（希望＋立憲＋社民＋共産）の得票は342,738票（55.91%）であり、与党を大きく上回りました。さらに、当県の小選挙区で候補者を擁立しなかった立憲民主党が120,539票を獲得することは、社民党の得票減に少なからず影響を与えたものの、安倍政権の暴走を批判し、憲法を守ろうとする有権者の受け皿となったといえます。

選挙区では、1区階猛及び3区小沢一郎が当選し現有議席を維持した一方、2区では自民党・現職の鈴木俊一が当選し、畑こうじは残念ながら議席を得ることができませんでした。

- ③ 衆議院選挙に当たり、県職労では、自治労県本部や、平和環境各地区センターで構成する地区選対に結集し、組合員・家族への「社民党」への支持浸透について取り組むとともに、確定闘争課題の浸透と並行した学習会を開催（10月19日県庁・盛岡支部、10月18日～20日花巻支部など）するなどし、「社民党」の政策の概要の学習と支持浸透に取り組みました。しかし、解散から公示日が10日あまりと短期の取り組みとならざるを得ず公示前での教宣を中心に諸準備が十分できなかつたこと（公示前に配布する教宣資材の到着が遅れ、配布ができなかつたこと）、選挙区の支援候補者の政策と社民党の政策の関係性について不明確で組合員への浸透が十分できなかつたこと、全体的に本衆議院選挙の関心が低迷し組合員への喚起が十分構築できなかつたこと、組合員数の減少、更には日頃の政治闘争への関心の薄さなどから、十分な取り組みが構築し切れてなかつたと言わざるを得ません。このことから、来たる2019年参議院選挙・統一自治体選挙を見据え、政治意識の高揚をはかるための政治学習の強化などが求められます。

- ④ 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。2017年度は前述した衆議院選挙とともに、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（2017年6月～2018年5月まで）】

- 宮古市議会議員補欠選挙（2017年6月18日告示・25日投開票）  
畠山 茂（50歳・新人・無所属（社民党推薦） J P 労組出身）  
3, 779票 3位当選
- 一関市議会議員選挙（2017年9月24日告示・10月1日投開票）  
千葉 のぶよし（58歳・現1期・社民党公認 国労出身）  
1, 690票 25位当選
- 一戸町議会議員選挙（2017年11月7日告示・12日投開票）  
峠 勇男（69歳・無所属・現2期 一戸町職出身）  
400票 11位当選
- 奥州市議会議員選挙（2018年2月25日告示・3月4日投開票）  
佐藤 いくお（70歳・現2期・無所属（社民党推薦））  
2, 912票 2位当選
- 久慈市長選挙（2018年3月11日告示・18日投開票）

遠藤 じょうじ (64歳・現1期・無所属 県退職者会久慈支部長)

11,320票 当選

○ 宮古市議会議員選挙 (2018年4月15日告示・22日投開票)

竹花 くにひこ (66歳・現5期・社民党公認 宮古市職労出身)

1,766票 3位当選

- ⑤ 県職労が推薦し、県議会議員に当選した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、任期付職員の任期の定めのない選考採用の課題、賃金課題などを説明し、議会を通じて県政への政策要求を行っています(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：小西和子県議が実施)。特に、2月定例県議会の総務部審査における守衛と運転技士の直営堅持の議会質問をめぐっては、2017年3月の小西県議を交えた県庁支部現業評議会主催の学習会がきっかけとなり、議員がその職制の必要性を認識し、議会の場で総務部長に対して守衛と運転技師の確保に関し課題意識を持たせたこと、議会での取り組み結果が職場を守り、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。
- ⑥ 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、臨時・非常勤職員の任用のあり方及び処遇改善を柱とした改正地公法が2020年度に施行されること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「東日本大震災津波及び台風10号災害からの復興とふるさと振興推進のための地方財政の充実・強化を求める意見書」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7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。
- ⑦ 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、県職労の意見を明確に示し、2019参議院選挙・統一自治体選挙を政治闘争のヤマ場として各級選挙闘争に取り組んでいくことが重要です。

## II 特徴的な情勢

### 1 国際情勢

- ① 世界経済は、回復は力強さを増していると評されているものの、各国は金融政策を総動員して景気刺激・低インフレ脱却をめざして政策運営をしており、IMF（国際通貨基金）発表の2018年度の経済成長率の見通しでは、世界全体で3.9%と緩やかな回復基調となっています。全体的に経済成長は回復基調ですが、新興国の経済成長（中国6.4%、インド7.8%）が全体をけん引する一方、米国2.5%、ユーロ圏2.0%、英国1.5%など低成長の足踏み状況となっています。そうした中、世界的には保護主義が台頭し、英国のEU離脱や、昨年1月20日に就任したアメリカ大統領・ドナルド＝トランプによるTPP交渉からの離脱などに象徴されるように、世界経済も混迷を極めており、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。
- ② ヨーロッパでは、昨年4月～5月実施のフランス大統領選ではEU圏への連帯を唱える中道派・マクロン氏が決戦投票で勝利したものの、極右政党・国民戦線のルペン氏への支持も約34%と堅調であったこと、ドイツでは2017年9月に総選挙が行われ、現職のメルケル首相が率いるはキリスト教・民主社会同盟は第1党をкаろうじて維持し政権は継続できたものの、議席を大幅に減らし、一方で難民受け入れに反対姿勢を示した右派勢力が第3党に躍進する結果となりました。EUに懐疑的な政治勢力が増大し、移民者の排斥などの移民政策の見直しはもとより、EUの経済政策や、EU解体の危機につながる事態となるなど、欧州情勢は混迷を極めています。
- ③ 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、保護主義の姿勢を鮮明にしています。さらに、軍事的には、昨年4月7日以降、シリア・アサド政権が化学兵器を使用していたとして、シリアに対するミサイル攻撃を繰り返すなど強いアメリカを強調しています。さらに、北朝鮮による核開発や相次ぐミサイル実験に端を発して、米国をはじめ諸外国が北朝鮮に対する政治的・経済的圧力を強めました。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たことで情勢が一変し、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。トランプ政権は今後の北朝鮮の出方を見極めるとしており、朝鮮半島の非核化の実現に向けて今後の動向が注目されます。

また、中東地域では、勢力は衰退したもののイスラム過激派組織が、中東・北アフリカのみならず世界各地でテロ行為を繰り返すなど緊張が続いており、それらを契機として多数の難民が欧州に押し寄せるなど、国際的な問題も続いており、一刻も早い収束を求め、外交政策を展開することが必要です。

- ④ 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、領有権をめぐる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。

- ⑤ 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、昨年5月に発足した革新系の文在寅（ムン・ジェイン）政権との間でも従軍慰安婦問題を巡り、改めて補償を含めた謝罪を求める韓国側に対し、日本政府は慰安婦日韓合意で対応済であるとして拒否する姿勢を示しました。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懸念されます。

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います。さらに、2018年4月27日の韓国・北朝鮮間における朝鮮半島非核化に向けた合意「板門店宣言」に関し、表面的には評価したものの、北朝鮮への圧力は継続すべきとの姿勢を繰り返しており、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、日銀の政策は、大量の国債買い入れにより、市場に大量の資金を投入し、円安や株高を誘発して景気回復の実感を持たせ、物価や賃金の上昇につなげる戦略であり、5年が経過し、円高や株高は進み、企業収益は改善したものの、賃金は上昇せず、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、実質賃金が下落したままです。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 内閣府は、5月16日、2018年1月～3月期のGDPを公表し、実質GDPが2017年10～12月期に比して▲0.2%減、年率換算で▲0.6%減と2年3カ月ぶりにマイナスに転じました。個人消費と企業の設備投資が低調であることが浮き彫りとなっています。なお、2017年度の雇用者報酬は実質+1.7%となったものの、労働者の賃金改善には十分反映されておらず、政府は緩やかに景気は回復していると

評価しながらも、厳しい局面に変わりありません。さらに政府が発表している月例経済報告では、4月の報告で「景気は緩やかに回復している」とし、「個人消費は、持ち直しが続いている」としていますが、労働者の賃金改善など景気回復の実感は程遠い状況と言わざるを得ません。

- ③ 総務省の労働力調査によると、2018年3月の完全失業率は2.5%、失業者は173万人と前月比15万人の減少となる一方で、就業者数は6620万人と63ヶ月連続で増加しています。また、厚生労働省が発表した2018年3月の有効求人倍率（季節調整）は、1.59倍と前月から0.01倍増加しており、回復傾向であるものの、正社員に限った有効求人倍率は1.08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いえません。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1.0%増の26万5434円となったものの、実質賃金指数は前月同月比0.8%減の83.3（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。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、2016年平均における15歳～24歳の非正規雇用の割合は男性45.1%、女性51.2%であり、25歳～34歳では男性15.8%に対して女性39.5%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23.2%、女性では63.1%を占め、さらに年収200万円以下が41.6%を占めています。
- ④ 連合が5月10日に公表した、2018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6,061円（2.09%、昨年同時期比+0.10%）、中小企業については加重平均で4,942円（2.02%、昨年同時期比+0.12%）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1,622円、中小組合（300人未満）が1,534円と、全体的に賃上げ率が回復傾向を示しています。一時金は、4.96月と昨年比+0.11月増と回復基調となっています。これらの動向を踏まえ、連合は5年連続の賃上げが発生できる見通しを示し、「大手追随・大手準拠などの構造を転換する運動」の前進が見られていると受け止めるとしています。全国情勢は昨年よりも賃上げの好循環の方向となっていますが、景気の不透明感などもあり、安倍政権が求めた3%の賃上げには至らないばかりか、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6,353組合のうち、1,557組合（43.6%）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25.34円（昨年同時期比+3.90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労働基準法の

改正案を第196回通常国会に提出し、今国会での成立を目論んでいます。これは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。第196回通常国会では、安倍政権が拡大を目論んだ裁量労働制に関し、導入根拠としていた裁量労働制に係る労働時間等の調査データに大量の不備が発覚し、安倍首相ははたき方改革関連法から裁量労働制の拡大を見合わせるとしました。裁量労働制が導入された職場実態からしても裁量労働制の導入による長時間労働が恒常化しており、安倍首相が進める働き方改革は一見して労働者保護という視点を持ちながらも、実際は経営者による搾取の強化と見るべきであり、裁量労働制の拡大は問題山積といえます。

さらに、年収1,075万円を超える高度プロフェッショナル業種に対して残業代を支給しない内容の法案と併せての提案をしていることから、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、2001年の一般職の平均年収724.9万円に対し、2016年には644.9万円（▲80万円）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、2017年度の岩手県のラスパイレス指数は99.1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 昨年の第193回通常国会では、1月に森友学園への国有地売却問題、2月に加計学園の獣医学部新設を巡る安倍政権側の忖度や干渉等が問題視され、官邸側の関与が明らかとなり、野党側で厳しく追及しましたが、安倍政権側はこれらの疑惑に対する真摯な対応をせず、国民の不信を招きました。さらに、憲法で保障する「内心の自由」「集会結社の自由」等を侵す共謀罪を巡る金田法務大臣（当時）の不明確な答弁や衆参両院での強行採決で信頼を失い、昨年7月の東京都議会議員選挙で自民党は歴史的な大敗を喫しました。

その後、安倍首相は野党側の党勢回復が十分でないことなどを好機と見て、9月28日の臨時国会冒頭に衆議院を解散し、10月10日公示・22日投開票の第48回総選挙に打って出ました。安倍首相は北朝鮮による度重なるミサイル実験などを日本に対する脅威とし、かつ子ども子育て支援の充実や高等教育の無償化などの実現を掲げ、衆議院の解散を「国難突破解散」と題して、選挙戦を仕掛ける一方で、

憲法改正について自民党公約に掲げつつも街頭演説で触れず、選挙戦の争点から外す作戦を取りました。

2016年度の参議院選挙で1人区を中心に一定の成果を収めた野党共闘は、希望の党の出現により足並みが大きく乱れたあおりを受け、与党に漁夫の利を与える結果となり、選挙の結果、安倍自公政権が過半数の議席を獲得するとともに、憲法改正に前向きな野党を加えた改憲勢力が議席の8割を占める状況に陥りました。一方で、安倍政権への対抗軸として新たに立憲民主党が台頭し、衆議院での野党第1党となるなど、厳しい局面ながらも一定の歯止めをかける状況となりました。

衆議院選挙の結果、衆参両院で3分の2を上回る議席を獲得した安倍政権の強権姿勢はとどまるところを知りませんが、その暴挙にも綻びが見え始めています。安倍政権は、森友学園の国有地売却や加計学園の獣医学部新設問題に関し、これまで一貫して政権側の関与はないとしていました。しかし、2018年3月12日には森友学園の国有地売却に係る財務省の決裁文書が財務省内で改ざんしていた事案が明らかとなり、政府ぐるみで隠蔽を行ったこと、安倍首相夫人の関与も一層高まったこと等の疑惑が焦点となり、安倍首相や麻生財務大臣などの安倍政権に対する野党側をはじめ多くの国民世論による追及が本格化し、安倍政権の退陣を求める世論が加速しています。第48回衆議院選挙後に回復基調であった内閣支持率も急落するなど、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。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。

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、安倍政権の混乱は見られるものの、自民党による安倍首相が提唱する憲法9条2項を残しつつ自衛隊を憲法に明記することを柱とした改憲議論が加速し、3月15日に安倍首相が提唱する憲法9条2項を残す案を含めた改憲案を公表し、3月25日の自民党大会で「改憲4項目」の方針確認がなされており、憲法審査会への改憲案の提出も待たなしの状況といえます。「国民主権」「基本的人権の尊重」「平和主義」の憲法理念が安倍首相の「改憲」のもとで最大の危機を迎えています。

改憲が現実味を帯びるなか、安倍政権の「改憲」の対抗軸として、「活憲」の一層の浸透と大衆的な運動の広がりが正念場を迎えています。

### 3 県内情勢

- ① 盛岡財務事務所が4月24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、「雇用環境の改善が続くなかで、各種政策の効果を背景に、景気が回復していくことが期待されるただし、海外経済の不確実性などに十分留意する必要がある」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、企業の設備投資は減少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27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1.59倍を下回るほか、ここ数カ月では求人は微減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横ばい傾向となっている一方で、北上地区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0.81倍と若干の回復傾向にありますが、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27日、今年の県内の春闘の中間報告（25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5,483円（前年同期比410円増）、賃上げ率2.08%（前年同期比0.35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5,206円（941円増）、2.07%（0.26増）となりました。全国の賃上げ率（4月19日時点）の2.10%、組合員300人未満1.99%とほぼ同水準となっており、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2018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21.9%と前回は6.9ポイント下回ったものの、「やや回復した」との合計は86.7%と、前回より3.2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80.0%であり、沿岸南部でも89.8%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、仮設住宅の撤去や災害公営住宅への移行が進んだこと、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と回答する方が増える一方で、コミュニティの充実を訴える声や、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、高齢者等の見守りや支援の充実が必要とのニーズが高くなっています。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、サケ漁等の不漁などの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7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。

現在は、ハード面の復興は概ね進められていること、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移っており、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。2017年度は、6月10日に県職連合結成10周年・県職労結成70周年記念式典を挙行し、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、今後の運動に活かす決意を固めたところであり、今年度を新たな歴史的一幕を切り拓く1年と位置付け、一層の取り組み強化が必要となっています。

昨年度のたたかいは、東日本大震災や台風10号災害対応など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、退職手当引き下げ阻止、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、特にも退職手当引き下げ阻止闘争は、人事院による退職手当引き下げ見解表明以降、三波にわたる署名等の大衆闘争を果敢に取り組み、生涯賃金の維持とこれ以上の賃金削減を許さない闘いを果敢に取り組み、残念ながら引き下げ自体は撤回に至らずとも、施行時期を延期させたなどの一定の歯止めをかけることができました。

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、大震災の発災当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。東日本大震災からの復興とともに、台風10号災害への対応をはじめ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、社会福祉評議会・保健所協議会での独自要求交渉を実現し、児童相談所の体制強化、保健師・薬剤師・栄養士の確保と人材育成策等を各主管室長に追及し、一部は改善させることができているほか、獣医師確保課題に関し、獣医師職場の討論を踏まえて独自要求書提出・確定闘争での主要課題の1つとして取り上げ、昨年度中の処遇改善は実現させることができなかったものの、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、次期総合計画の策定とともに、2019年の三陸防災復興プロジェクト、ラグビーワールドカップ釜石開催をはじめ、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、沿岸を中心に職場・

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真の復興やふるさと振興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。

2012年12月に政権に返り咲いた安倍自公政権は、アベノミクスによる「企業が一番活躍しやすい国」にすると標榜し、規制緩和による労働者の切り捨て、公務労働者への賃金切り下げなど、大企業優先の政策を継続しています。安倍首相は今国会において「働き方改革」関連法として、長時間労働是正策としての罰則付き残業時間の上限規制とともに、裁量労働制の拡大の一環として年収1,075万円以上の専門職種において高度プロフェッショナル制（残業代ゼロ）を導入することを目論んでいます。その本質は、過労死ラインである80時間を超えた100時間までの上限を容認する内容であるばかりか、企業側の生産性の向上に力点を置いた内容であり、企業利益優先の姿勢に他なりません。

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、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いるなか、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、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。

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。
- 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、職場の課題は重要です。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7年が経過するとともに、依然として業務量がピークを迎えている状況から、職種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集会等を開催し、県職労の職場実態の議論を深め、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開催（各種組織集会など）、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します。

## (2) 新規採用者、未加入者の加入促進

慢性的な人員不足が続く職場において、経験の浅い新採用・任期付職員には、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、人材育成をする体制が不十分であるため、業務に悩んでしまい、若い年代での離職や、病気休職者が増えています。

加えて、震災以降は、団塊の世代の退職者の補充や人員確保のため、新規採用者の増加や、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しっかりと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ですが、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 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 新規採用者の学習教宣等を発行し、新規採用者及びここ数年の新規採用の未加入者に対して県職労運動の理解を深めさせ、加入促進につなげます。
- 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整理し、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、それ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、その解決に向けて職場課題に取り組むため、再任用職員の組織化を進めます。

### (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) 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（2016年時点3人。育児休業者新

規取得者数全体は28人)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。このことから、当局に対して正規職員での育休代替職員の配置を求め、交渉を強化していきます。
- 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。特に、子育てによる不利益の解消を強く求めていきます。

#### (5) 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、各支部での状況を確認し、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追及していきます。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して、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（総務・水産など）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。

## (6) 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が、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。臨時・非常勤職員の処遇改善をめぐるっては、連合・自治労・日教組等が参画して「地方公務員の臨時・非常勤及び任期付職員の任用等の在り方に関する報告書」（2016年12月27日総務省）として要点が取りまとめられ、その後「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が昨年5月11日の第193回通常国会で可決・成立し、2020年4月から施行されることとなりました。

その内容は、増加している臨時・非常勤職員の処遇改善のため、①任用改善（特別職非常勤職員・臨時的任用職員の要件厳格化、会計年度任用職員の制度化（フルタイム、短時間勤務））、②諸手当（通勤手当、退職手当等）の均等待遇、③会計年度任用職員非常勤職員への給付体系の大幅な改善（フルタイム職員…給料及び旅費、各種手当の支給、短時間勤務の職員…報酬、費用弁償の体系は変わらないものの、期末手当の支給が条例で可能となる）などが柱となっています。処遇改善に繋がる側面はあるものの、任用期間が会計年度と同じ1年を基本とする

（更新可）などの課題が残るほか、処遇改善する一方で予算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や、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。

特に、当局は2018年度中の制度設計を行う（2019年2月定例県議会に關係条例を提案予定）こととしており、今年度が交渉ヤマ場と見込まれることから、臨時・非常勤職員の職場実態の把握とともに、自治労方針等とも連動しながら、法制度の趣旨に沿った制度設計を求め交渉を進めます。

併せて、臨時・非常勤職員の処遇改善、職場や業務の改善のため、県職労への組織化を視野に入れつつ、次の事項を取り組みます。

- ① 臨時・非常勤職員を対象に法改正の概要の説明及び意見交換の場を設定し、臨時・非常勤職員の処遇改善に向けて課題を明らかにし、臨時・非常勤職員の持つ不満や悩みを議論し、集約する場を設けます。
- ② 臨時・非常勤職員の組合組織化を視野に入れ、当県への法制度導入の動向を見極めつつ、諸課題の整理と県職労としての当面の方向性の確立に努めます。

## (7) 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。
- 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。

## (8) 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、検討することとします。

- 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。

## (9) 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8月に10年ぶりに再開した知事と県職労との意見交換の場の設定を今年度も追求し、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）の課題認識を持たせ、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、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、人勧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、政府・自民党は人勧制度に介入して恣意的な公務員賃金削減を進めており、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」、更には「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。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 昇給抑制や「給与制度の総合的見直し」導入後の賃金、特に保障期間が2019年3月末とされた現給保障対象者の状況を踏まえた賃金水準の回復（または現給保障期間の延長）、これ以上の削減攻撃を許さず、「生涯にわたる生活給」としての視点を持ち、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。遠距離通勤者の通勤手当の自己負担が依然として大きく、生活への影響も大きくなっています。職場・生活実態を踏まえ、賃金要求の根拠

を明確にし、勤務意欲の確保・向上となる賃金改善をめざし、当局への改善要求を強化します（特にも交通用具利用に係る距離区分新設）。

併せて、沿岸部を中心に家賃が高騰している実態を踏まえ、住居手当の改善について早急に行うよう求めています。

- 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。特にも、給与制度の総合的見直しにより高齢層職員の多くが現給保障となっているため、賃金水準を回復した上での解消を強く求めます。

### (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。とりわけ獣医師は、各家畜保健衛生所でも欠員が発生しており、業務も限界となっています。仮に現体制のまま県内で家禽へ鳥インフルエンザ等の伝染病の感染が確認された場合、迅速かつ的確な対応は極めて困難と推測されます。

こうした非常時の対応に限らず、獣医師は従前から確保が困難な職種であり、組合側の要求を通じて初任給調整手当の創設を実現させてきたが、依然として十分でないばかりか、全国的な人材難もあって他県でも処遇改善を行うなど、人材確保の競争が生じており、当県も人材確保の観点での処遇改善が求められます。

獣医師のほか、長年続いている保健師、薬剤師、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) 自己負担を解消する手当改善の取り組み

震災復興や台風10号災害の復旧業務のため、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た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。特に、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の下落を理由とした手当引下げとなり、特にも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、交通機関と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。昨年確定闘争では、これらの課題を踏まえ、特にも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の有効な

手段の1つとの回答を引き出したものの、継続課題となっており、その実現が急務であるほか、ガソリン価格も高騰（2018年5月16日経済産業省発表の県内ガソリン価格144.6円/ℓ。前年比14.4円高騰）しており、ガソリン価格の動向に即応した手当改善も不可欠です。

また、沿岸を中心に家賃が高騰しており、住居への負担も増大しています。手当支給額も長年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す。さらに公舎が不足している実態から、沿岸部では仮設住宅への入居を余儀なくされていますが、建設から年数が経過していること、そもそも仮での住居であり、住環境としては十分なものではありません。また、仮設住宅の整理統合により引っ越しを余儀なくされる実態もあり、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、特殊勤務手当や宿日直手当に関しては、長年にわたり改定がされない状況にあるほか、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) 18 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
  - ・ 現給保障対象者の賃金水準の維持・改善（現給保障期間の延長を含む）
  - ・ 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（初任給の引き上げ等）
  - ・ 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）
- ・ 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
  - ・ 通勤割増を実費相当額に拡充

### 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、自らの業務の充実と適切な執行のため、職場で努力を続けています。しかし、人員が不足し長時間労働・慢性的超過勤務など、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。真の復興やふるさと振興は、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、その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が当たり前ではなりません。業務とプライベートを上手く切り替えながら、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ひを経て、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、マスコミや一部住民から、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、これら既得権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います。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。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、その原因解明と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) 勤務時間管理の徹底、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・復興や新たな行政課題に伴い業務が増大する中、沿岸地区を中心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時間と増加に転じており、2017年度は2016年度よりは減少したものの、高水準のままとなっています。しかし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。

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。

併せて、不払い残業の撲滅や長時間労働是正のためには、勤務時間の適正な管理が不可欠であり、昨年1月に厚生労働省が発出した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラン」の趣旨の徹底を併せて、ハード面を含めた勤務時間の把握に向けた対策と超過勤務手当予算の適正支給を当局に強く求めるとともに、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。併せて、ハード面を含めた適正かつ実効力ある勤務時間管理に向けた対策についても検討を進めていきます。
- ② 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。
- ③ 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2018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この課題も明らかとなったところです。

このため、2017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います。その後、本年4月20日の佐藤人事課長着任交渉において、組合との協議は継続するとの姿勢を引き出したことから、今後、交渉課題の1つとして取り組みを強化する必要があります。

昨年度から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3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。

さらに昨年12月期勤勉手当時から再任用職員に対しても人事評価制度が導入されました。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

年金の支給開始年齢が引き上げられ、2014年3月末の退職者から無年金状態となる期間が生じています。年金受給開始年齢も2年で1歳ずつ上昇していくことから、年数を経るほど年金受給までの生活費確保が問題となっています。県職労では、65歳までの段階的定年延長を求めています。当面は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。

定年延長に関し、政府は2017骨太方針において公務員の定年延長の検討を加速するとし、政府は2021年度から定年を3年ごとに1歳ずつ延長し、2033年度に65歳とすること、人件費の膨張を抑制するため、60歳以上の職員の給与を減額するほか、中高年層を中心に60歳までの給与の上昇カーブを抑える方向で検討が進められており、2018年2月16日には「60歳以上の一定の年齢に達した管理職を下位のポストへ降格する「役職定年制」の導入」、「退職手当の割増など早期退職のインセンティブの付与で人事滞留を防止」、「人件費の抑制のため、60歳以上の職員給与を減額」などを柱とする関係閣僚会議で骨子（案）が示されています。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、現在、人事院で制度設計の検討が進められ、公務員連絡会で順次交渉が本格化することから、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、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。

- ① 希望者全員が再任用職員として採用されるよう、実態把握と共に、制度として確立するよう、当局交渉を強化していきます。
- ② 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きます。
- ③ 当面は再任用制度による希望者全員の任用確保を行うつつも、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。

#### (5) 公務災害防止と健康を守る取り組み

東日本大震災からの復興に加え、台風10号災害やふるさと振興の推進等で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で復興業務に就いた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6.9%（昨年6.3%）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（2017年4月～2018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337人に達するなど、国体のあった昨年よりは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・湿度低下の実態も報告をされており、「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、2018定期人事異動は3月15日と、昨年度と同様に発令日（4月1日）前までの3回の週休日確保が実現できないなど、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追及し、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、沿岸部を中心に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。昨年度は公舎の確保を訴えた結果、2017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、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おり、昨年交渉でも継続課題として確認していることから、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 沿岸地域を中心に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。

## 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、釜石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。また、他県応援職員から岩手での働き方、職場の違いについてなど、意見交換を通じた交流・助言等の取り組みを行います。

### (2) 人員確保を求める取り組み

震災復興とともに、台風10号災害対応など喫緊に取り組む業務が増加していること状況に対し、人員の確保が不十分であり、他県からの派遣による人員確保も派遣側の状況からもすでに限界となっていること、若年層の退職者が毎年発生していることなど、職場の欠員が大幅に増えています。特にも今年4月1日時点の欠員数は93人（職員定数：4,579人）と3年ぶりに欠員数が100人を下回

ったものの、昨年と同様に高水準のままとなっているほか、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20日の佐藤人事課長着任交渉では、特別募集（43人。8月1日採用予定）を行い、欠員解消に努めるとしてはいますが、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200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、昨年度は一昨年と同様に、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（137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25人に対し、採用者が11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ケースや、再度任期付職員の試験を受けて本年4月から任期付職員として職場に配属されました。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。昨今は毎年のように豪雨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3月に宮城県北部で発生した鳥インフルエンザに伴い、県内各地から多くの職員が交代で防疫作業に従事することになりました。しかし、年度末の人事異動時期

と重なり、要員が確保できないケースや勤務労働条件も劣悪な状況となるなどの混乱が生じました。今回のケースは県内発生でなく家禽のと殺作業などを含めた大規模なものではないものの、県内発生時に迅速に対応できるのか極めて課題が残った事案でした。この事に関し、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見ておく必要がある」との回答を引出すとともに、佐藤人事課総括課長から「課題を検証し、改善が必要」との回答を引出しています。こうした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策を強く求めます。
- 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、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ることとし、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（見直し内容の詳細は、第4号議案として別途提案）。

### 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。各共済について、組織加入特典が得られる加入率80%以上の復活をめざし、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、拡大に取り組みます。

### 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、今年度が制度発足21周年となります。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、その都度周知を図っていく必要があります。内容の丁寧な情報提供に努め、共済の推進を図り、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) 年金制度の改定に向けて

2015年10月から厚生年金と共済年金の一元化が行われ、私たちの年金制度が大きく改定されました。現在では標準報酬制による掛金が徴収され、その金額も個々で大きく変動しています。その中で、実費として支給される通勤手当が算定根拠に組み込まれるなど、通勤事情などで手当が多い職員ほど負担を求められ、手当支給の課題と併せ、個人への負担が増している状況です。退職金が減少しており、適正な年金制度を求めることと、生涯での生活費確保を見据えた年金確保となっているか、制度の内容が十分周知されていない実態からも、年金制度の学習と、今後の対策について、検討していくことが必要です。具体的には当局へ十分な制度周知を求めるとともに、県職労としても学習会の開催と、問題点の検証を行っていきます。

#### (4) 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。
- 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（略称：岩手公務労協）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 復興やふるさと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2019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

昨年秋の第48回衆議院選挙で勝利した安倍自公政権は、いよいよ憲法9条に自衛隊を明記すること等を柱とする改憲に突き進む姿勢を鮮明にするとともに、北朝鮮による度重なるミサイル実験の脅威を殊更に煽り立てるなどし、2018年度政府予算では防衛費を5兆円台に増大させるとともに、地上配備型迎撃ミサイルの配備などを進めるとし、これまでの専守防衛から大幅に転換して戦争する国に突き進んでいます。

安倍首相は、憲法9条に自衛隊を明記することの妥当性を主張するばかりか、改憲論者の主張を踏まえ、国会内でも改憲議論を行うのが義務であることを主張し、野党各党に憲法改正に向けた議論を促す発言を繰り返すなど、安倍改憲がいよいよ現実味を帯びる状況となっています。自民党は3月25日に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を中心とする「改憲4項目」の方向性をまとめました。森友・加計疑惑をはじめ様々な政治的問題が山積しているなかであって、年内での国会発議、2019年7月の参議院選挙前での国民投票を目論んでおり、2018年度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、7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、昨年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、憲法をく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、とりわけ昨今の賃金制度の決定には政治判断により削減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。昨年度は、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図り、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、議会对策を強め、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・要請を受ける中で、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となることから、それを見据えた学習の強化とともに、各級自治体選挙での推薦議員の必勝に向けて、政治闘争による県職労方針の実現をめざします。

## 7 各評協議会方針

### (1) 現業評議会

私達を取り巻く環境は以前よりも一層厳しさを増し、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掛かり、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。守衛業務では再任用者1人の対応となるも、任用満了後は完全に民間委託化するとの姿勢が示され、直営堅持としてきた守衛職場の危機を迎えています。議会答弁を踏まえた再検討に断固として転換させる必要があります。併せて運転技士の採用は厳しい状態が続いている最中、突如副知事2名体制が議会提案されたことによる、管財課からの運転技士1名の異動は、職場内に混乱を招き、欠員状態での新年度となったことは誠に遺憾であります。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。これら運転技士及び守衛職場を守り、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2名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、体調に変調をきた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。昨今では、200人を超える新採用職員が採用され、青年層は増加しています。しかし、職場では年齢バランスがいびつであり、指導する体制が構築できていない課題も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青年層で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青年層が対応する事案が増加）、指導者が多忙であるため業務指導が十分に行う体制が十分でないなか、一人前の業務執行を求められ、十分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、公務員であることから、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。2017県人事委員会勧告の報告では、初任給は高卒程度で民間よりも7,534円（大卒の場合は10,348円）低い状況であることに加え、技術職（大卒）では17,325円の格差があります。このため、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。

女性の職員は、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。そもそも女性の体は、骨格や筋肉量、代謝等含め男性とは構造的に異なり、男性と同じように働くことはより負担が大きく、無理して働き、体を壊す仲間も多いです。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、仕事と両立して生活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現状です。また、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ているほか、当局策定の特定事業主行動計画でも子育て支援に努めるとなっていますが、業務の多忙化から休暇をはじめ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る現状など、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”に気づき、『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。2017年度は具体的な活動には至りませんでした。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、問題の本質に気づき、課題を全体化し、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、健康で文化的な生活を営み、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めます。

### (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、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、昨今では児童福祉士・児童心理士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增加するなか、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。

こうした中、私たち社会福祉評議会は、2013年度に保健福祉部長交渉を行い、福祉職場を取り巻く諸課題に関して主管課に突きつけ、改善を求めたところですが、その後は組織活動が停滞し、独自要求書提出・交渉ができていませんでした。そして、昨年10月17日に①児童福祉士等の専門職種の増員、②児童虐待等に係る緊急通報利用の公用携帯の増備、③公用車整備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、一部の改善を勝ち取るなど一定の前進を勝ち取っています。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。

2013年度には、協議会再起動に向けた代表者会議等を開催し、職場の現状についても交流しました。その中では「保健所と福祉が一緒の職場になって以降、県庁の保健福祉企画室の職員に福祉畑の人が多くなった。最近では福祉畑すら少なくなり、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分野を総合して『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」という実態が報告されました。

県南広域振興局再編後の北上・遠野・千厩における職場体制は窓口機能のみで具体的な相談対応等に支障が出ている課題や、環境衛生部門における業務量の増加など、保健所職場特有の課題が山積している状況です。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り、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。

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、先輩保健師が少なかったり、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。

2017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1月12日には、保健福祉部・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。交渉では一部は前進回答が得られたものの、多くが継続課題となり、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論、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ると共に、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。産業界への人材供給やその能力向上のため、それぞれの地域の特性、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、自治研活動の推進等を進めてきました。

こうした中、一昨年8月に宮古高等技術専門校が台風10号による甚大な浸水被害を受けました。訓練を中止し数週間続けた懸命の復旧作業や本部をはじめとした各方面からの支援により、一部訓練用機器・機材が揃っていない状況はあるものの体育館が修復される等進展があり、現在はほぼ通常の訓練を行っています。

各施設の労働環境を鑑み、職訓協として下記の取組みを行っています。

### ① 指導員確保

ここ数年、年度当初に欠員が生じています。更に指導員不足のため実習時の安全確保が不十分である他に、訓練指導員の年齢構成に大きな偏りが生じていること、特に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20日に商工労働観光部長あて要求書を雇用対策労働室に提出し、交渉を行います。

### ② 適切な訓練環境の確保

訓練施設・設備が経年劣化し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。

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

昨今、生活様式の多様化等に伴い、組合活動への参加率が低下しています。会員相互の活発な交流を促せるような魅力ある活動を実施するとともに、職場での問題は個々のものとせず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

国では、2017年8月から「農業競争力強化支援法」を施行し、農業者が自由に経営展開できる環境を整備するとして、農業生産資材価格の引き下げや農産物流通の合理化を促進に向けた取り組みを行なっています。また、TPP11や日EU・経済連携協定の合意など、農業を巡る国際情勢が大きく変化しています。

このような状況に、県内の多くの農業者・農業団体は、その影響について、期待と懸念を抱いている状況です。

普及組織としては、農業従事者の高齢化や減少の続く中、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がより一層求められている状況にあります。

その一方で、普及職員数は、現在の普及センター体制となった2006年度以降も、じりじりと減少を続け、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、30代の職員が少なく普及職員の年齢構成が歪となっており、新採用職員に対する指導に十分な時間を採れないなど、普及活動のノウハウの継承が懸念される状況も見られています。

また、現体制となってから10年を経過し、農家戸数が減少する一方で法人経営や集落営農組織の増加などの農業構造の変化や、スマート農業、GAPなど新たな取り組みへの対応が求められていることを背景に、普及組織の再編が検討されている状況にあります。

このような状況の中において、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維持していくため、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

2017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、各振興局の農政部及び保健所の獣医師資格者と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、獣医師の任期付き職員の採用が新たに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、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。

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するので

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。改めて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7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更に業務は膨大となっており、業務量に人員が追い付かず土木職場を巡る環境は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を行っています。

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ない、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、膨大な事務量を限られた人員と限られた期間で処理することを求められるため、恒常的な超過勤務は解消されません。超過勤務手当に係る予算は災害対応等で担保される部分もありますが十分とは言えず、予算確保には相当の理由を要求されるなど業務履行を妨げる問題が山積する状況となっています。

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より良い県土整備行政が求められています。そのためにも、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。

こうした多忙な業務が山積した中において、なかなか運動に繋がっていない現状ではありますが、今年度は、土木職場で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、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設けながら、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 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独自要求行動を展開します。
- ④ 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。
- ⑤ 退職者完全補充と増員、欠かせない超過勤務手当の予算確保に向け所属長交渉を追求するとともに、各広域振興局土木部（土木センター）の運転技士の確保に向けては、現業評議会と連携して所属長交渉の実施をめざします。

## (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、これまでの振興局の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。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なければなりません。

あの震災から7年が経過します。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は、今後も増加していくことから、評価担当者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。

このような状況の中、今後、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 税務職員協議会だけでは解決できない問題を解決するため、県職労本部と連携し、全国協議会や組織集会に参加します。
- ⑤ 各種動員への積極的な参加を勧めます。

#### (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5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6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
野中靖志	自治労岩手県本部執行委員長・県庁支部
菊池勉	自治労岩手県本部執行委員・県庁支部
及川隆浩	自治労岩手県本部監査委員・盛岡支部
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7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8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9号議案

### 2019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2019年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2019年度の中央執行委員の数 10人

## 第10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
自治労岩手県本部	執行委員長	野中 靖志
	副執行委員長	小野 演彦
	執行委員	菊池 勉
	執行委員	中川 理恵
	監査委員	及川 隆浩
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