

岩手県職労

月2回刊=1492号
 2017年9月15日 発行
 発行日 毎月15日30日
 発行所 盛岡市内丸10番1号
 岩手県庁内
 岩手県職員労働組合
 印刷所 盛岡市上田二丁目17-4
 有限会社 ジョー印刷企画
 一部 40円
 組合員購読料は組合費に含む

県職労

第116回中央委員会

●日時 10月21日(土) 午後1時～
 ●場所 「自治労県本部会議室」
 盛岡市南大通二丁目38-10

支持者拡大し 議会に送り出そう 働く者の代弁者

憲法を活かした暮らしを守り、働く者の代弁者である県職労推薦議員の議席確保に向けて支持拡大を。



千葉のぶよし (58才・現1期)

一関市議会議員選挙

9月24日告示・10月1日投票

第五世代

9月11日で東日本震災から6年と半年が経過した。被害が大きかった大槌町や陸前高田市の街づくりの形も見え始め、復興に少し加速度を感じる▼先月県が公表した「いわて復興ウォッチャー調査」結果について、「被災者の生活は被災前と比べてどの程度回復したと感じますか」の問いに83.5%が「回復した」「やや回復した」と回答。「最近の被災者の生活の回復の進み具合は、どの程度感じますか」の問いは76%が回復と答えており、着実に復興が進んでいると県民は感じている▼しかし、自由記載を見ると回復を実感するポイントは防潮堤、復興道路、高台移転など工事の進捗であり、生活水準に対する復興に疑問視する声は少なくない。地域経済の回復度合いに対しては行政支援の早かった水産業に関して「回復した」と見る一方で、震災前の漁獲量に届かない点に「回復と判断できない」と危惧する声も。県民の声はまさに「復興道半ば」といったところか▼進む人と停滞の人の格差の広がりも言われる。格差の実態を把握できるのはまさに現場であり、現場の声が今こそ重要だ。復興計画の期間終了2年を切った。心の通う復興に私たちの検証が必須だ。

組合員が結集し「方あつめ、前へ」の運動強化を

自治労第90回定期大会で2年間の運動方針確立

自治労は8月28日から30日に第90回定期大会を新潟市で開催し、「方あつめ、前へ」をスローガンとする2018～19年度の運動方針や確定闘争に向けた当面の闘争方針を確立した。その上で自治労は退職手当引下げ阻止、臨時非常勤職員の処遇改善等に全力を挙げるとした。併せて、川本淳中央執行委員長(北海道本部)を柱とする新役員体制が確立した。

抜く。たたかわずして前進はない。今まで以上に一歩でも前進する運動を実践しよう」とあいさつ。

岩手県本部代議員として、自治労・小澤書記長が経過で①新採用職員の組織化と職場での運動課題(超勤、人事評価等)と青年層への対策強化、②退引下げ阻止の統一闘争の推進、③地

開会に当たり、川本中央執行委員長は「確定闘争を迎えるが、公務員賃金はこれまででも政争の具とされてきた。人勧対策や総務省対策を進めていく。最大の課題は自治労組織力量の低下も必要性は認めているが、具体的な解決策を示していない。非現業を巻き込んだ闘争サイクルの構築と必要な現業職員の確保に全力を挙げる」とあいさつ。

秋闘への結集を確認した現業評議会

方が多いこと、他県では調整手当を導入している県が多く、調整額と家畜保健衛生業務手当(1万7600円/月)との金額の比較では、3級35号(37歳程度)9300円×2(調整数)11万8600円(調整額が上回る)。また、食肉衛生検査所のと畜検査手当との金額比較では、と畜手当(当県)(給与月額×8%

9月11日で東日本震災から6年と半年が経過した。被害が大きかった大槌町や陸前高田市の街づくりの形も見え始め、復興に少し加速度を感じる▼先月県が公表した「いわて復興ウォッチャー調査」結果について、「被災者の生活は被災前と比べてどの程度回復したと感じますか」の問いに83.5%が「回復した」「やや回復した」と回答。「最近の被災者の生活の回復の進み具合は、どの程度感じますか」の問いは76%が回復と答えており、着実に復興が進んでいると県民は感じている▼しかし、自由記載を見ると回復を実感するポイントは防潮堤、復興道路、高台移転など工事の進捗であり、生活水準に対する復興に疑問視する声は少なくない。地域経済の回復度合いに対しては行政支援の早かった水産業に関して「回復した」と見る一方で、震災前の漁獲量に届かない点に「回復と判断できない」と危惧する声も。県民の声はまさに「復興道半ば」といったところか▼進む人と停滞の人の格差の広がりも言われる。格差の実態を把握できるのはまさに現場であり、現場の声が今こそ重要だ。復興計画の期間終了2年を切った。心の通う復興に私たちの検証が必須だ。



▲向こう2年間の運動方針を確立した自治労第90回定期大会(円内は、発言する小澤県職労書記長)

現業評第58回定期総会開催

現業・公企統一闘争への結集を確認

人員・賃金課題で議論交わす

9月2日、現業評議会は現業職場の直営堅持、退職者補充、勤務意欲が持てる賃金改善を柱とした2017現業統一闘争の前進などの運動方針を確立すべく、第58回定期総会を開催した。山口議長は「試験研究機関の技能員確保を勝ち取っているが、運転技士・守衛職場の堅持・人員確保が課題だ。現業が持つ現場力、技術の伝承などを進めていくことが必要であり、当局

も必要性は認めているが、具体的な解決策を示していない。非現業を巻き込んだ闘争サイクルの構築と必要な現業職員の確保に全力を挙げる」とあいさつ。



▲秋闘への結集を確認した現業評議会

現業評は、秋の現業闘争での要求実現に向けて闘争を強化していく。

獣医師人材確保へ処遇改善を

県職労 家保・食肉分会獣医師と意見交換

8月25日、県職労は、3家畜保健衛生所、食肉衛生検査所の各分会の獣医師と労働条件改善会議を開催し、獣医師確保のための意見交換を行った。

参加者の意見交換では、獣医師の新卒者確保のため、初任給格付けや初任給調整手当をはじめ処遇面でも先進県以上の内容でなければ、業務に魅力があっても人材確保ができないこと、獣医

会議では、他県と本県の待遇の違いについて学習した。初任給が2級15号の県は本県を含め8県、2級17号の県は、23県と本県より上位に格付けしている県の

組合員の取り組みへの結集をお願いする。

組合員の力合わせ 総結集を

北上、一関、久慈支部が定期大会を開催

県職労北上支部と一関支部が9月6日、同久慈支部が9月7日それぞれ支部定期大会を開催した。大会では人勤期から確定闘争期を含めた当面の取り組み方針などが賛成多数で決定された。

〔北上支部〕

北上支部は9月6日、北

上合同庁舎会議室で第56回定期大会を開催した。佐藤支部長は冒頭のあいさつの中で県南振興局管内の4支部合同による独自要求書提出・局長交渉について触れ、振興局長との交渉には自らも参加する決意を述べ、多くの組合員の結集を求めた。また、執行部からは「安心して働き続けられる職場環境の実現や組合員が意欲を持って働ける体制の確立をめざし、団結し

〔一関支部〕

一関支部定期大会が9月6日、一関合同庁舎会議室において開催された。

大会冒頭、阿部清佳支部長から「情勢が厳しい中であって、人事委員会闘争そ

して秋の賃金確定等闘争をはじめとするたたかいを支部組合員の皆さんと力をあわせて取り組む」との挨拶があった。

執行部からは「安心して働き続けることができる職場環境の実現に向けて、組織強化を基軸に、本部・各支部と連携し、課題の解決に向けて取り組む」ことを柱とした運動方針を提案。運動方針は満場一致で採択された。

〔久慈支部〕

久慈支部は、9月7日、支部執行委員を含め24人が

参加し、第53回支部定期大会を開催した。

大会冒頭に藤本支部長から「東日本大震災から6年半が過ぎ、そして昨年の台風10号等の被災に対して、組合員は毎日業務を頑張っているが職場環境や人員が

それに見合っていない。厳しい状況が続いている。労働環境や業務に見合った人員への取り組みの強化が必要だ」とあいさつ。

経過報告では、昨年行った「局長交渉」などの内容が報告され、運動方針では

この取り組みを踏まえ、支部独自交渉を含む方針が提起され、計7本の議案すべてが賛成多数で可決された。最後に藤本支部長の音頭で団結ガンバローを三唱し閉会した。



【写真(上)から、北上支部、一関支部、久慈支部の定期大会】

2017 東北地連・福祉保育集会開催

県職労から及川さん、對馬さんが参加

自治労東北地連社会福祉評議会主催の「2017 地連福祉保育集会」が6月3・4日福島市で開催され、県職労から一関児童相談所分所児童福祉司の及川夏美さん、児童心理司の對馬恵美さんが参加し、幅広い福祉課題について学習と交流を深めた。

「参加者の感想」

一関支部児童相談所分所

及川 夏美

1日目は、東北地連、自治労本部から情勢報告を受け、子どもの貧困が社会的問題になっている背景とワーキングプアの関連や子どもの貧困対策法についての言及や、保育指針・介護保険制度改正、生活保護基準の見直

し、児童虐待への司法関与等について説明があった。2日目の分科会では、児童と異なる職種の方々と、内容が深く、幅も広い討論ができたので有意義であった。

特に、保育士が抱えている困難ケースの事例が多く出され、地域で世帯を支える具体的な状況を聞くことができた。改めて、児童相談所として対応できる範囲の限界を感じ、地域で連携・協力しな



左から及川さん・對馬さん

学習

セクハラ パワハラを考る

言動の行き過ぎ注意

職場のパワーハラスメント(以下パワハラ)とは、同じ職場で働く労働者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

職場のパワーハラスメント(以下パワハラ)とは、同じ職場で働く労働者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

業務の適正な範囲

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラコメントにはあたりま

職場であつたら イエローカード

第三者から見ても明らかな行為

- 部下の話を無視したり、明らかに冷淡な態度を取ったりする
- 嘲笑したり、「お前なんか役に立たない」「給料泥棒」などと侮辱したりする。
- 馬鹿にしたり皮肉を言ったりする。
- 身体的な暴力を振るう。
- 大声を出し、物にあたったりする。
- 他の職員の前でわざと怒鳴りつける
- 相談や意見を常にはねつける。



第三者から見て分かりにくい、加害者の意図が明らかな行為

- わざと孤立させる。
- 業務上必要なコミュニケーションを避ける。(電話やメールを無視する)
- 意図的に過重労働に追い込み、期限に間に合わなければ厳しく非難する。
- 他人のミスを負わせる
- 責任逃れをする。
- プライベートの時間帯に、自宅や携帯電話に不必要な電話をかける。
- 不適切な業務分担任を行う。(明らかに多い又は少なすぎる)
- 根拠のない噂を広める。
- 不当に職位や権限を奪って降格させる。
- 他の業務に支障を来すほど長い時間、部下を拘束する

第三者から見て分かりにくく、加害者本人も自覚がない行為

- 何度も一方的にミス厳しく非難する。
- 業務を常に監視する。
- 業務を遂行する上で必要な情報や知識、許可(決裁)サポートを与えない。
- 極端に低い評価をつけたり、業績を過小に評価したりする。
- 病欠や有給休暇を与えない。
- 残業や深夜労働、休日出勤を強要する。

せん。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を發揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することです。

私たちが注意しなければならぬ職場のパワハラ スメント対策は、業務のミスを上司の適正な指導の範囲を超えた言動になっていないか、上司に相談したが業務への明確な指示がなく、個人を責めるだけの指導になっていないか、そして働く職員に大きなストレスを抱かせていないかです。

県職労は、明るい職場を守るためにも次の例のようなことを無くしていくことを進めますので、組合員も御協力をお願いします。



こんにちは じちろうの共済です!

全労済 全国労働者共済生活協同組合連合会
自治労共済本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

安心のラインナップ

総合(慶弔)共済

団体生命共済

長期共済/税制適格年金

親子共済

じちろうマイカー共済

火災共済+自然災害共済

組合員のみなさん、こんにちは。
私たちは、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営んでいます。
みなさんの暮らしを、
私たちにサポートさせてください。

◎詳しくは所属する組合にお問い合わせください