

組合員総参加の要求前進と組織拡大に踏み出そう

県職連合第24回・県職労第120回定期大会開催



▲大会には10人の来賓がかけつけ激励を受けた。



月2回刊=第1511号
2018年6月30日
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

当面する人員確保・人勧闘争に全力を

6月9日、定期大会を開催し、賃金改善、人員確保、職場改善及び政治闘争等の運動方針について多くの代議員の補強発言を受け確立された。人員確保や県人勧闘争に向けた当面の闘争方針も決定。生涯賃金回復と職場を原点とする運動構築に全力を挙げる大会宣言を採択、小野委員長長の団結カンパローで意思統一した。

開会に当たり、小野中央執行委員長から「現在、百人に近い欠員が生じており、当局は特別募集を行っているが、人材が確保できない現状だ。県の職場はブラックであり、その職場環境こそ改善させる必要がある。さらに、本年4月から退職手当が70万円削減となり、

それに見合う賃金改善も重要課題であるほか、諸手当特にも住居手当の改定も喫緊の課題である。長時間労働の問題として、超勤手当支給が不十分な職場が散見される。事実上の裁量労働となっており、超勤の縮減や業務総量を抑える議論も重要となる。組織強化に向けては、新採用職員の組織化をはじめ、技術職では生涯賃金の改善と併せた取り

組強化が重要となるため、改善に向けて評議会活動を始動していく。私たちは職場で法律を守る立場だが、自らも守ることも必要である。問題を共有化し、ともに歩んでいく取り組みをお願いしたい」とあいさつ。そして自治労県本部野中委員長、岩手県地方公務員共闘会議佐藤議長(岩教組委員長)、社民党県連合代表・小西和子、全労済岩手推進本部齋藤健市本部長から来賓あいさつを受けた。

その後、経過報告、運動方針、17会計決算・18会計予算、県職労総合共済規程等の一部改正を提起した。その後、代議員からの補強発言を受け、運動方針等は提案どおり採択された。県

職連合の役員選挙が行われ、新役員体制が確立した。大会当日に提起した当面の闘争方針と代議員の発言と答弁の概要は次のとおり。

① 2018人勧闘争

人事院勧告に向け、公務員連絡会は6月20日に人事院への要請書提出、7月26日の中央行動に結集して勤務意欲が実感できる改善勧告を求めるとともに、人勧を踏まえて地公共闘に結集して県人勧での改善勧告を求め闘争を強化する。特に来年3月で満了する現給保障対象期間の延長を含めた闘争を強化する。

② 人員確保闘争

7月4日に県本部人員確保統一要求書を提出するとともに、来年度の定数要求時期(8月下旬〜9月)を見据え、各支部・分会・評議会での「分会基礎調査」による職場点検を踏まえ、必要な人員を各管理者(所属長など)・主管室課に要求する職場要求を追求していく。併せて、今年度の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と勤務実績を踏まえた採用とするよう、7月4日に知事あて要請書を提出するとともに、職場実態を踏まえた要求とすべく、6月に全分会による支部決議を集約し、職場の声を当局に突き付けていく。

③ 政治闘争

7月22日告示・29日投票票の花巻市議会議員選挙において、県職労推薦の「若柳良明」さん(69歳・現3期・花巻市職労出身)の必勝に向けて支持拡大を進めていく。

〔答弁〕

・岩泉土木センターをはじめ用地職員の恒常的な欠員は深刻な課題と認識。さらに新人では指導体制の構築も課題。人員確保要求で配置を求めるとともに、県土整備部への独自要求交渉を含めて取り組みを強化する。

〔運動方針に対する質疑答弁〕

《宮古支部・前川代議員》

・岩泉土木センターでは台風10号災害の河川等の復旧工事を進めており、今年度は用地買収が本格化する。国の予算措置は5年の時限措置であり、残り3年を切る深刻な事態だ。用地取得も相続等で困難事案もあり、用地職員の欠員解消に向けた交渉強化を強く求める。

第五世代

6月18日、大阪北部で震度6弱の地震が発生。阪神淡路大震災の惨事を頭によぎった方も少なくないのではないか。地震発生が想定されない地域であった。非常災害は子見がつきにくく、災害からの風化に対して改めて教訓を与えたいといえる。東日本大震災から7年が経過し、ハード面はようやく目処が立ち一見すれば復興は進んだように見えるが、災害を見据えた人的配置など非常災害対策の備えはまだ整っていないともいえる。これ以上に風化しているのは原発事故だろう。福島原発事故時、県内でも汚染牧草対策など東電の責任が自治体労働者や住民に押し付けられ、対策をせざるを得なかった苦い教訓がある。しかし安倍政権は再稼働した原発の数々のインシデントがあったにも関わらず原発再稼働を容認し、先の新潟知事選挙の勝利を背景に柏崎・刈羽原発の再稼働に前向きだ。原発事故の風化ほど恐ろしいものはなく、放射線物質の被害は永久に続く。今年も青年労働者がヒロシマの「平和の火」を掲げて市民に原発を訴えた。まさに「温故知新」。教訓を振り返り、次代に平和な未来を託すための取り組みが求められる。

来賓あいさつ



県地公共闘議長 佐藤淳一議長
自治労県本部 野中靖志委員長
全労済岩手推進本部 齋藤健市本部長
社民党県連合 小西和子代表

新任役員紹介



書記次長 佐々木 辰治
副中央執行委員長 小原 大
中央執行委員 藤村 秀樹
上野 由克 中央執行委員
藤原 彰 会計監事
退任役員紹介
今野 善文 副中央執行委員長
右京 隆一 中央執行委員
播磨 基州 会計監事

(2面に続く)

(1面より)
 者も自らの研究に時間を割けない。人員配置の対応を。④仮設に入居している状況にあり、借上公舎の予算確保を。⑤特定の有害物質を取り扱うが非常勤職員には特殊勤務手当が支給されていない。支給対象となるよ



▲議長団・左から佐藤代議員(盛岡支部)・川村代議員(釜石支部)

う要求を。⑥水産技術センターの庁舎修繕や維持管理経費が削減され、草刈等は直営である。維持管理費の予算確保を。
(答弁)
 要求事項は本部要求を進める。併せて、試験研究機関の要求として農林水産部



▲職場課題の解決に向けて議論交わされた

小野中央執行委員長 総括答弁要旨

岩泉土木センター分会の台風10号災害対応の人員確保は喫緊の課題であり、当局の真剣味が不足していると言わざるを得ず、特に期限が設けられていることから、人員確保闘争で当局を厳しく追及していく。
 水産技術センターの職場課題に関し、今年度、試験研究協議会の取り組みに着



▲総括答弁を行う小野中央委員長

福利厚生施設の課題も本

この独自要求交渉を追求していく。

《胆江支部・鳥屋部代議員》

・4月の新採用職員で障がい者枠で採用された方の通勤手当不支給の問題がある。親が送迎せざるを得ない実情を踏まえ支給対象とすべき。ガソリン価格の変動もあり、それに即応した手当改善を強く求めるべき。

・青年婦人部への賃金などの制度面での学習強化をお願いする。

《答弁》

・障がい者の新採用職員の通勤手当課題は当局に是正を求めている。併せて自治労を通じ人事院に解釈改善を求めているところ。ガソリン価格が高騰しており、

来は当局の責任である。これ以上の合理化を許さず、取組を強化する。

・諸手当課題は、転居により持ち出しが増加すること自体が不条理。距離区分新設や単身赴任手当の拡大に向け交渉を強化する。

・超勤課題、36協定の更新は特に重要な課題。必要な人員は超勤実態で明らかにしないと行けない。実態把握とそれを踏まえた人員・超勤課題の改善にこだわった運動を構築していく。

働きやすい、体心も壊さず仕事や生活に向き合える職場としていくのが組合の役割。仲間を目標に向けた運動を創り上げていく。



小野寺代議員 (釜石支部)

前川代議員 (宮古支部)



佐藤代議員 (県庁支部)

鳥屋部代議員 (胆江支部)



佐々木代議員 (一関支部)

大槻代議員 (気仙支部)



長崎代議員 (宮古支部)

及川代議員 (盛岡支部)



佐々木代議員 (県庁支部)

小田嶋代議員 (胆江支部)



中村代議員 (二戸支部)

葛西代議員 (釜石支部)

定期大会・発言代議員

・賃金課題や人事評価制度の諸課題を中心に青年層への学習強化に努める。

《県庁支部・佐藤代議員》

・獣医師の人員不足が解消されない。新採用職員の確保のためにも処遇改善を実現して欲しい。

《答弁》

・獣医師等の専門職種の処遇改善は重点課題として取り組む。今年度中に目途を立てさせたい。

《気仙支部・大槻代議員》

・6月1日に任期付職員の任期の定めのない選考採用の募集要領が示されたが、

・職員の福利厚生は当局の責任であり、組合が担ってきた経緯がある。監査指摘の問題に関しては、管財課や監査委員事務局から組合に対する動きがあれば、改めて組合の主張を伝え、阻止に向け強化する。

・人事評価制度導入から10年以上経過した。総務省でも人事評価の給与反映等の一層の指導を強化している。



▲当面の闘争方針など提出議案すべてを賛成多数で決める

5年の任期が満了し、再度任期付職員となった方々のその後の処遇確保が課題。今後の具体的な処遇のあり方を交渉で追及して欲しい。

《答弁》

・任期付職員の今後の処遇のあり方も重要課題。交渉で実態を訴え、希望が叶えられる処遇の実現に努める。

《一関支部・佐々木代議員》

・一関合庁の売店が運営する自動販売機について、昨年度に公募制導入反対の取り組みをし、阻止したが、今年度になって監査で指摘を受けた。本部の対応を。

・職員は勤務管理に活用され、働かされている視点に着目するとともに、原資の活用などの妥当性も検証が必要だ。人事評価制度の課題検証・共有とともに、当局に対してより踏み込んだ交渉を行うべきである。

・人事評価制度の丁寧な検証、学習強化を進めるとともに、人事評価制度の運用課題に関し、交渉課題を整理しながら、交渉を強化する。当局は導入時の賃金原資の活用について認識が低い。賃金課題としても交渉を強化していく。

・任期付職員が任期の定めのない職員に採用された際の配属先は本人希望も踏まえながら人事対策を進める。通勤手当の距離区分新設

は今年度中に何としても実現できるよう交渉を強化するほか、単身赴任手当の課題も改善に向け取り組む。

《胆江支部・小田嶋代議員》

・欠員が発生し、超勤も増加し厳しさを増している。一方、人事評価制度で労務管理が進み、超勤申告しづらいため発想にさせられている。不払い問題に取り組むため、職場としても労働時間の実態を集約する本部としての取り組みの強化を。超勤予算は早期の段階で当局が人事管理費で満額配分できるように交渉強化を。これらの運動に関し、12月議会での予算確保等に向けて、一人ひとりが労働時間にこだわって超勤実態を職場や組合の双方に上げる仕組みの構築を。9、10月に超勤問題の一大キャンペーンに取り

・新採用者への声掛けに加えて未加入者対策の強化を採用2年目となると仕事がつきくなり、組合が相談先となり、物事が解決する組織となることを示す必要がある。本部も採用2年目以降の青年層の支援体制の構築を進めて欲しい。

・当局は働き方改革と称して定時退庁を求めているが、超勤自体は増えている。超勤縮減も上からの指示で実態が伴わない。勤務時間の実態把握をし、定数増に向けた対策を強化すべき。2019年度を見据え、イベントへの動員等懸念されるため、対策の強化を。

・超勤不払い事案の撲滅にこだわる運動強化は不可欠。超勤問題の学習強化とともに、昨年度と同様に実態点検・交渉の流れを構築していく。

・超勤不払い事案の撲滅にこだわる運動強化は不可欠。超勤問題の学習強化とともに、昨年度と同様に実態点検・交渉の流れを構築していく。



▲答弁に立つ小澤書記長

・任期付職員が任期の定めのない職員に採用された際の配属先が別の所属や分野となるケースがある。同系列の職場に配属されるよう当局に求めるべき。
 ・盛岡から岩泉まで遠距離通勤を強いられており、自己負担が多額となる。距離区分の新設を求める。さらに単身赴任手当についても19歳の子と同居の場合には単身赴任手当の対象となっていない。子との同居のほか、妻を残して親と同居となる場合も同様。単身赴任手当の支給対象となるよう改善を。
(答弁)
 ・任期付職員が任期の定めのない職員に採用された際の配属先は本人希望も踏まえながら人事対策を進める。通勤手当の距離区分新設

・超勤不払い事案の撲滅にこだわる運動強化は不可欠。超勤問題の学習強化とともに、昨年度と同様に実態点検・交渉の流れを構築していく。
《答弁》
 ・超勤不払い事案の撲滅にこだわる運動強化は不可欠。超勤問題の学習強化とともに、昨年度と同様に実態点検・交渉の流れを構築していく。