

県職連合第33回臨時大会

県職労第129回臨時大会

# 議 案 書

と き： 2023年3月4日(土)

と ころ： 盛岡市 自治労県本部



岩手県職員連合労働組合  
岩手県職員労働組合

# 県職連合第 33 回臨時大会・県職労第 129 回臨時大会

## 大会スローガン

**組織強化に向け職場で働く全職員の組合加入をめざし、職場からの要求・行動で人員確保、長時間労働の是正、勤務意欲の持てる賃金水準改善のため「23 春闘勝利！」に全力をあげよう**

- 新規採用者・組合未加入者全員の加入をすすめ、支部・分会体制の早期確立と組織強化拡大を図ろう
- 分会・支部・本部が一体となって職場課題の改善に取り組むとともに、23 春闘勝利に向け、地域の労働者と連携しよう
- 安心して働き続けられる職場環境を確保するため、職場実態討論を踏まえた支部・評協議会の要求を軸に、人員確保と職場環境改善を実現しよう
- 平和憲法を護り、地方自治確立、住民本位の政治を実現するため、盛岡市議選・組織内「野中やすし」をはじめとした各級選挙における県職労推薦候補者の必勝に全力をあげよう

# 県職連合第33回・県職労第129回 臨時大会次第

- 1 開 会
- 2 議長団選出及び挨拶 ( )
- 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 2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 (1) 2022年度中間経過報告  
(2) 2022年度中間会計報告  
(3) 会計監査報告

10 議 事

	県 職 連 合 議 案	県 職 労 議 案
第1号議案	当面の闘争方針(案)について (県職連合・県職労共通議案)	
第2号議案	2022年度一般会計第1次更正予算(案)について	2022年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について
第3号議案	2023年度一般会計暫定予算(案)について	2023年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について
第4号議案	2023年度特別闘争資金の徴収(案)について (県職連合・県職労共通議案)	
第5号議案	岩手県職員労働組合総合共済規程の一部改正(案)について (県職連合・県職労共通議案)	
第6号議案	その他	

- 11 闘争宣言採択
- 12 大会スローガン確認
- 13 議長退任(挨拶)及び大会役員解任
- 14 団結ガンバロウ三唱
- 15 閉 会

# 目 次

## 【県職連合・県職労】

### 第1号議案 当面の闘争方針（案）

I	2022確定闘争・現業統一闘争 中間総括	
1	2022確定闘争の取り組み	4
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 取り組みの総括	
2	現業統一闘争の取り組み	9
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 取り組みの総括	
II	確定闘争と並行した取り組み	
1	知事との労使関係の確認（知事との意見交換）	13
2	支部・評協議会独自要求の取組み	13
	(1) 支部独自要求の取組み	
	(2) 各評協議会の独自要求の取組み	
3	人員確保の取り組み	16
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 取り組みの総括	
4	会計年度任用職員を取り巻く諸課題	18
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 取り組みの総括	
5	雇用と年金の確実な接続に対する取り組み	19
	(1) 定年引上げを巡る課題	
	(2) 当面する再任用制度の情勢と課題	
6	職員公舎に係る公舎料及び駐車場料金の増額改定に対する取り組み	20
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 取り組みの総括	
III	2023春闘方針	
1	春闘をめぐる特徴的情勢	24
2	2023春闘の指標と具体的取り組み	26
3	職場の人員確保の取り組み	30
4	県職労組織拡大の取り組み	31
	(1) 取り組みの経過と課題	
	(2) 2023年度新採用加入対策	
	(3) 未加入者対策	
	(4) 会計年度任用職員の組織拡大	
5	春闘期に並行する取り組み	35
	(1) 働き方改革に関する職場課題の改善	
	(2) 人事異動対策の強化	

#### IV 政治闘争の推進

1 地方自治確立に向けた制度・政策要求の推進	37
2 当面する政治闘争の推進	37
(1) 主な経過と情勢	
(2) 参議院議員選挙闘争を巡る取り組みの総括	
(3) 当面する政治闘争の推進方針	
2023春闘要求書(案)	42
2023春闘要求書「付属書」	52
【県職連合】	
第2号議案 2022年度一般会計第1次更正予算(案)について	57
【県職労】	
第2号議案 2022年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について	57
【県職連合】	
第3号議案 2023年度一般会計暫定予算(案)について	57
【県職労】	
第3号議案 2023年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について	57
【県職連合・県職労】	
第4号議案 2023年度特別闘争資金の徴収(案)について	58
【県職連合・県職労】	
第5号議案 岩手県職員労働組合総合共済規程の一部改正(案)について	60
【県職連合・県職労】	
第6号議案 その他	60

## 当面の闘争方針（案）

### I 2022確定闘争・現業統一闘争 中間総括

#### 1 2022確定闘争の取り組み

##### (1) 取り組みの経過

- ① 県人事委員会闘争を経て10月21日、県人事委員会は、月例給は3年ぶり、一時金は4年ぶりに引上げ年4.40月（+0.1月）とする勧告と、ガソリン価格の動向等負担の実態を踏まえた通勤手当検討の必要性、会計年度任用職員の期末手当について支給月数を検討する必要があるとする報告を行いました。
- ② 県職労は、2022確定闘争勝利に向け、地公共闘に結集し、賃金水準維持確保、諸手当改善、休暇制度などの前進回答と、人員確保、勤務意欲策、専門職種の処遇改善、長時間労働是正、働き方改革に関する職場課題の改善に向けた県職労独自交渉を展開してきました。
- ③ 地公共闘は10月27日、知事あて要求書を提出し、2022確定闘争をスタートさせ、同日、県職労においても知事あて独自要求書を提出し、独自課題改善に向け交渉に取り組みました。

##### 【地公共闘課題】

- ④ 地公共闘での主な交渉課題としては、i) 県人事委員会勧告を踏まえた一時金・月例給の水準維持・向上、ii) 会計年度任用職員の処遇改善（期末手当の引き上げなど）、iii) 通勤手当等の諸手当改善、iv) 赴任旅費改善、v) 両立支援のための休暇制度拡充、コロナ禍に配慮した結婚休暇、キャリアアップ休暇の期間延長、vi) 職場環境の整備（人材の確保・育成、長時間勤務の解消、心身の健康管理など）を柱に、10月27日・11月2日に人事課総括課長、11月10日総務部長交渉を実施しました。
- ⑤ 月例給・一時金（県人事委員会勧告を最大限尊重）  
10月27日の人事課長交渉で「職員給与は、県人事委員会勧告を最大限尊重する」と県人事委員会勧告どおりとし、11月10日総務部長交渉で「12月議会に条例案を提出」との回答を引出しました。差額支給についても、総務部長交渉時点では明確に示せないものの、年内に支給できるよう作業を進めるとの回答を引き出し、12月8日の条例可決、年内差額支給（12月26日）が実現できました。
- ⑥ 会計年度任用職員の処遇改善（給与改定）  
11月2日の人事課長交渉で「月例給を常勤職員の給料表改定に基づき引き上げ、一時金は期末手当での引上げ」を確認し、11月10日の総務部長交渉で期末手当の引き上げ幅を常勤職員と同様の0.10月分とする回答を引き出しました。  
しかし、改定実施時期については、「任用時期により不公平が生じてしまうこと、情勢適応の原則の趣旨や公民均衡の観点から昨年度と同様のタイミングとする必要があること、他県で本年度から引き上げるところが少ないこと等を踏

まえ2023年4月施行とする。」とする従来の考え方を押し戻すことはできませんでした。

⑦ 通勤手当

ガソリン価格の動向を踏まえた通勤手当の改善に関し、総務部長は、「ガソリン価格を反映させ、交通用具利用の距離区分40km以上の手当額を引上げ、上限額を51,500円とする改定を行う」とした一方で、「交通用具に係る手当額区分を細分化し、オートバイ利用者は自動車利用の2分の1、自転車利用者は一律2,100円とする」と回答。当初提案より一定押し戻しはできたものの、結果として手当額の引き下げとなりました。

また、高速道路利用の手当改善、交通用具利用と交通機関利用を併用する場合の駐車場料金（パーク&ライド）の手当に関しては、「高速道路利用料は国と同じく2分の1を手当対象としている。パーク&ライドは東北ブロックにおいて対象としている県がないことから、慎重に対応」との回答に留まりました。

⑧ 赴任旅費（労使協議継続）

今期もコロナ禍で引っ越し費用の高騰が想定される中、県内異動時においても自己負担が相当数に及んでいることから、県外異動時における移転料の特例措置と同様の措置を講ずるよう求めてきました。総務部長は、「職員負担の実態に対応した措置という点で、移転料としてどこまで実費負担の考え方を反映させるか考慮し、他県事例を把握してどのような形が適切か研究」と従来の回答に終始したことから、継続した労使協議を進めていくこととしました。

⑨ 両立支援のための休暇制度

ア) 結婚休暇、キャリアアップ休暇の取得期間延長

コロナ禍において、今年度も完全に沈静化することが見込めないことを踏まえ、現在取得期間を延長している職員も含め、今年度末までを取得期限としている職員について、再度1年間（2024年3月31日まで）延長することを確認しました。

イ) 出生サポート休暇、子等の看護休暇

出生サポート休暇及び子等の看護休暇の休暇日数の拡充、子等の看護休暇における子の年齢制限撤廃を求めてきましたが、10月27日の人事課長交渉で「本県を上回る日数を付与している団体は現時点で少数。他県等の状況を注視し、職員ニーズの把握に努めながら、必要な対策を講じていく」との回答に留まりました。引き続き取得日数への配慮等を要請していきます。

**【県職労課題】**

⑩ 県職労での主な交渉課題は、i) 高齢層職員の勤務意欲策、ii) 人員確保、iii) 専門職の処遇改善、iv) 超勤課題、v) 会計年度任用職員確保、vi) 心身の健康・ハラスメント対策、vii) 働き方改革に関する職場課題の改善などを柱とし、10月27日・11月4日人事課総括課長交渉、11月10日総務部長交渉を進め

てきました。

⑪ 高齢層職員の勤務意欲確保策（「主幹任用拡大・勤勉手当の工夫」に終始）

これまで若年層を重点においた給与のプラス改定が行われ、高齢層職員の勤務意欲維持も限界を超えている状況から、対策を求めてきたところです。人事課総括課長は「行政職5級に係る最高号給の課題は、担当課長級職員の主幹任用の拡大や勤勉手当の運用上の工夫に取り組んでいる」と例年の回答に終始しました。加えて、高齢層職員を含めたコロナ対応職員の勤勉手当の上位区分適用において、現場での業務支援を重視して枠を配分するとしたところですが、十分な対応とは程遠いことから、取組を強化していく必要があります。

また、定年引上げにより61歳定年退職者の最初の暫定再任用（2025年度）から、「格下げとにならないよう格付けを見直す」としたことを踏まえ、現行再任用職員の処遇改善を求めてきましたが、「初めて60歳以上の定年前職員が生じる2024年度以降の配置に向けて、業務内容・格付けの詳細について検討を進めていく」との回答に留まったことから、定年（65歳）まで安心して働けるよう、引き続き食害全を求めていく必要があります。

⑫ 人員確保（職員体制の構築、マンパワー確保に取り組む）

総務部長は、「人員確保に向け、学生向けの説明会等、様々なフォローアップの取り組みの情報発信をしているほか、獣医師、薬剤師などの採用困難職種について、部局横断的に受験者確保の取り組みを進めるとともに、採用試験の時期の見直しや新たな選考採用（薬剤師）を実施し、あらゆる手段を講じてマンパワー確保に取り組んでいく」とし、「欠員解消に向けた来年度の採用者数は今年度と同程度となる見込み」、「定数は、新たな行政課題や県民ニーズに的確に対応できるよう、ヒアリング等で職場状況をしっかり把握し、組織体制の整備を検討する」と回答しましたが、具体的な改善までには至りませんでした。

また、任期付職員に関しても、即戦力となる人材の確保等を目的とし、県の業務を経験した貴重な即戦力という認識はあるものの、任期の定めのない職員の採用枠拡大には慎重な姿勢を示しています。国は、2021年度からの5年間「第2期復興・創生期間」以降も、任期付職員を含めた被災自治体の必要な人材確保対策に係る支援を継続する見込みであることから、今後も引き続き、採用枠確保を求めていきます。

会計年度任用職員に関し、適正な人員配置に努めるとの認識を確認していますが、職場実態に目を向ければ、年々人員減の実態が明らかとなっています。来年度の任用も踏まえ、公務運営を行うに必要となる常勤職員の配置を原則としつつも、会計年度任用職員を含めた適正な人員確保を求めていきます。

⑬ 専門職種の処遇改善（具体対策なし）

欠員が続く総合土木職をはじめ人材確保の観点からも強く求めてきたところです。人事課総括課長は「更なる専門職員の確保のためには、処遇改善のみならず受験者確保取り組みを並行して行う必要があると認識。所管部局や人事委員会と連携して人員確保と処遇改善の取り組みを一体的に進めていく」との回

答に終始しました。

⑭ 超勤課題（2月補正で調整）

超勤上限規定や客観的勤務時間把握が長時間労働の是正に結び付いていないこと、また超勤予算を優先させられ「過少申告」「隠れ超勤」が散見されていることを指摘しました。現場に責任を押し付ける“業務縮減”も限界を超え、超勤予算の増額を見込めないとの声から、適切な予算確保・配分を求めてきたところです。総務部長から「給与費全体で予算が確保できている状況から、12月補正は行わず、2月補正で調整を行う」との回答を得ました。

⑮ 心身健康・ハラスメント対策（具体的改善なし）

人事課長は「若年層職員向け健康相談会の実施など、支援が必要な職員の早期発見に努めているが、長期療養者のうち精神疾患の割合が高い水準にある。今後においても、外部臨床心理士等と心理相談専門員とが緊密に連携を図りながら心の病気の未然防止や重症化予防に努めるほか、更なるメンタル対策に取り組んでいく」と回答しましたが、年々増加する長期療養者の実態を見れば、具体的改善とは言い難いと判断せざるを得ません。引き続き抜本的な対策を求めていきます。

⑯ 働き方改革（電子決裁・文書管理システム）に関する職場課題の改善

総務部長は「DXは働き方改革の一環で、業務を減らして、考える業務や対人業務に注力することを目的としているが、DXにより業務が増えているのは本末転倒」としつつ、「DX推進は始まったばかりで改善点があることは承知している。現場の声を聞きながら働きやすさをしっかり追求し、システム改良等とあわせて少しずつ改善していきたい」との回答を引き出しました。

**【2022確定闘争の具体的な成果】**

- ・月例給は3年ぶり、一時金は4年ぶりに引上げ（差額の年内支給）
- ・会計年度任用職員の月例給・期末手当（0.10月）引上げ（2023年4月から）
- ・交通用具利用（距離区分40km以上）の通勤手当改善
- ・キャリアアップ休暇及び結婚休暇の取得期間を、現在取得期間を延長している職員も含め2024年3月末まで延長
- ・コロナ感染対策の中心的役割を担っている職員に加え現場での業務支援を重視し、人事評価制度の一般評価枠とは別に、勤勉手当の上位区分を適用。

（2）取り組みの総括

⑰ 地公共闘11月10日・県職労11月11日の総務部長交渉で、今回の人事委員会勧告・報告に関する最終的な当局回答が出されました。当局回答では、県人勧完全実施の方向が示され、12月議会への提案、年内（12月26日）での差額支給とさせたことは、一定の到達点と受け止めたところです。

⑱ 一方、会計年度任用職員の給与改定に関して、月例給の引上げ、期末手当で常勤職員と同様0.10月分の引上げとしたことは大きな獲得成果と言えますが、

改定実施が2023年4月としたことは、本来4月1日時点の較差を踏まえた給与改定との趣旨からすれば、常勤職員と同様に会計年度任用職員の月例給の引き上げも4月に遡及すべきであり、今回の取り扱いは不満であり、大きな課題が残る結果となりました。

- ⑲ また、通勤手当に関し、交通用具利用の区分細分化については、事実上の引下げではあるものの当初提案を押し戻すことができたこと、ガソリン価格を反映し40km以上の距離区分の手当額引上げとなったことは一定成果として受け止めとしました。
- ⑳ しかし、高速道路利用等の諸手当改善をはじめ継続課題も残る状況で、まだまだ不十分と言わざるを得ませんが、今回の交渉で当局に課題意識を持たせ、改善に向けて努力する姿勢を引き出したことから、引き続き課題への取り組みを2023春闘に継続することとします。
- ㉑ 超勤課題では2月補正で調整するとし、過不足は部局間調整で行うとの回答から、支部・分会からの超勤予算確保と支給状況と課題について確認・共有しつつ満額支給を求めています。
- ㉒ 来年度には段階的定年引上げがスタートします。職員の定年年齢を65歳に段階的に引き上げる内容の条例は9月議会で既に可決されたものの、運用面で解決すべき課題が多くあることから、県職労は労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、春闘段階から課題を改善に向け取り組むこととします。

#### 【2022確定闘争における運動の結集】

- ㉓ 確定期の戦術として県職労は、昨年度に続き座り込み行動支援を見送ったことから、知事あて大型ハガキ署名への最大限結集に取り組んできました（全体6,459筆（前年8,245筆）、県職労分2,126筆（前年1,957筆））。

また、赤枠号外配布行動については、コロナの影響で自粛してきた早朝配布を再開し見える組合運動を展開してきました。

県人事委員会の報告・勧告が知事日程の都合等により大幅に遅れ、署名への取り組み期間を十分確保できず地公共闘全体の署名数は昨年を下回ったが、その状況下においても、県職労としての署名数が前回を上回ったことは、再開した早朝配布の取り組みが要因の一つといえます。見える組合運動の展開によって、確定闘争勝利に対する組合の結集に「見える運動」の展開が有効であることをあらためて確認できたといえます。

各支部でも闘争委員会を設置し、秋の闘争期に向けた事前学習会の開催等、工夫した取り組みを展開したほか、闘争終了後にも各支部では成果学習会を開催し、組合員への丁寧な説明とともに、継続課題の共有をしてきたところです。

今期も新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、複数回での分散型学習会や段階的定年引上げ課題、旗開きとの抱き合わせ開催するなど、各支部で工夫した取り組みも確認しています。

改善要求にしっかり取り組むためには、組合の結集が必要であり、コロナ禍による集合・対面での取り組みが難しい中であっても、組合員が意識して運動に参加できる手法として署名行動が有効と考えます。これ意識し続けるためにも署名行動に重点的取り組みと位置付け継続実施し、組織強化の視点で取り組みを工夫し、運動の更なる徹底を求められます。

知事あて大型ハガキ署名	地公全体6,459筆	うち県職労2,126筆
赤枠号外	早朝配布2回	職場配布6回

継続課題は山積するものの、組合員による最大の署名とその声に応える交渉を通じて、勧告どおりのプラス改定・年内差額支給、ガソリン価格を踏まえた通勤手当の改善、会計年度任用職員の月例給・期末手当改善など一定の成果がありました。特にも3年ぶりのプラス改定による差額支給は、組合員が闘争の成果を身近に実感できる成果の一つといえます。運動へつなげるためにも引き続き課題改善に向け組合員が結集し、取り組みを強化し続けます。

## 2 現業統一闘争の取り組み

### (1) 取り組みの経過

#### 【現業交渉の状況】

- ① 来年度における人員体制の確保に向け、退職不補充が続いていた各振興局土木部運転技士の新規採用に向け、職場決議・署名に取り組み（県庁26分会、各振興局土木部・土木センター15分会、試験研究機関・農業大学校等8分会。計49分会・606筆）、職場からの切実な要求として11月21日、人事課総括課長に手交し交渉を行いました。

継続課題である各振興局土木部の運転技士の補充に関し、人事課総括課長は「振興局土木部の運転業務の在り方に係る基本的な考えかが前提となり、所管区域の状況を踏まえ、今後の配置必要数、正規で配置する必要性、特殊車輛の管理の在り方などを踏まえ検討しており、補充の在り方や適切な配置方法など、将来的な見通しも含め県土整備企画室と作業を進める」とし、常勤職員が不在の時期が長期化していた遠野土木センターの運転技士を前倒し採用した例をあげ、現場の状況を把握し適切な配置に向け県土整備企画室と検討協議していく姿勢を示しました。

各試験研究機関等の技能員の増員については、「これまで定年退職者の補充に関し、主幹部局と協議し、昨年度まで継続して新規採用を行ってきた。今後も職場の状況や業務の実態等を踏まえて適切に対応。会計年度任用職員も業務の必要性を十分吟味して適正な人員確保に努める」としました。交渉団は、具体的な回答に至らなかったことから、畜産研究所で今年度定年退職3名に対して、1人は再任用希望であることを伝え、本人の希望を尊重することと、業務に支障が生じないよう人員の完全補充を強く要請しました。加えて、労働安全衛生の課題に関し、7月25日の交渉時に実態を訴え改善を要請した、畜産研究所に

における男女別トイレの設置について、対応状況を確認したところ、「11月から乳牛舎エリアの2つのトイレを男女別に分けて運用しているところであり、今後はトイレの洋式化を2月補正予算で要求する予定」、加えて、詰所へのエアコン設置も、「2月補正予算又は来年度予算での措置に向け調整」と前進回答があったところです。

管財課運転技士の採用について、「管財課と連携し、運転業務の需要見通しを踏まえ対応。8月から運転技士1名を採用」とし、2022年3月末に急きょ退職した管財課運転技士の補充を確認しました。また、県庁守衛に関しても、「直営守衛は3人体制。体制強化を図りこれまでの経過を踏まえ、管財課と適切に対応」としました。交渉団は、2023年度末に再任用満期を迎える管財課運転技士の補充とともに、県庁守衛を含めた計画的な採用を求めました。

賃金課題に関し、昇給・昇格運用、勤続年数に応じた特別昇給措置等の一層の改善を求めたところ、「昇給・昇格運用は、高齢層職員の昇給停止年齢を高くすること、昇給加算に係る勤続年数を低くするなど、一部現業職員以外の職員も有利な運用とし、非現業職員とのバランスを考慮。また、人事評価制度を運用する前提で、勤務成績を踏まえた昇給加算の運用を研究」との姿勢であったことから、現業職員に人事評価はなじまないとしたうえで、人事評価ありきでの昇給運用改善は認められないこと、具体的な賃金改善の視点で検討の余地があるか慎重に検討・協議をする必要があると訴え、継続課題とさせました。

## ② 各主管課交渉（11月21日実施分）

### ア) 農林水産企画室交渉

交渉では、「試験研究機関等の技能員は伝承の観点に配慮した人員構成にしていきたい。退職後速やかに技能員を入れ替えることで支障が内容な体制としたい」、「定年退職者の後任は、部としては常勤職員で充てるべき考えは変わらない」、「会計年度任用職員の必要性も認識」との回答であったことから、現場実態を踏まえた人員配置・新採用の計画的な位置を要請しました。

また、畜産研究所の労働安全衛生面への配慮に関し、畜産研究所の男女別トイレは11月から運用し、トイレ洋式化は予算調整を進めるとし、詰所のエアコン設置に関しては、「詰所の数が多く費用もかさむことから、所属と企画室、総務部と、実現に向け調整」との回答であり、交渉団からは、エアコンのない詰所では、夏に窓を開けざるを得ず、糞尿のにおいが入る中で休憩や昼食をとる現状は衛生的に問題との指摘し、しっかり対応するよう要請しました。

### イ) 県土整備企画室交渉

土木部の運転技士の配置の在り方に関し、「運転技士の必要性は認識。特殊車両の管理の在り方など、具体的に職場状況を把握し検討を継続。退職補充に関し不在となる公所が生じないよう総務部へ要請する」としたことから、交渉団から、3月末に退職を迎える千厩土木センターと県北土木部

の運転技士とのオルグの状況を説明し、職場の状況と再任用希望等を把握したうえで、現場で支障が生じないように、正規職員で補充するよう要請しました。

#### ウ) 管財課交渉

県庁車庫の運転技士に関し、「17人体制を維持。新規採用にあたり、若い職員を育てながら維持できるよう考え採用」とし、2023年3月末で再任用満期を迎える運転技士に対する補充を確認しました。また、県庁守衛についても3人体制の維持と、「日々の守衛業務の引継ぎ、職員育成を行い、しっかり守衛業務がうまくいくよう体制面、育成面に配慮」することを確認しました。交渉団から、運転技士の計画的な新規での採用補充と県庁守衛の再任用満了者の後任は新規採用で補充することを求めました。

#### 【2023人員補充方向の確認】

- ③ 人員補充に関し、管財課運転技士の再任用満期に伴う人員補充により17人体制を維持するとしたほか、畜産研究所の退職及び県北農業研究所の欠員に伴う技能員4人の新規募集を確認しました。一方で土木部運転技士の退職補充（特に千厩土木センター）のは示されず、継続課題となったところです。

#### 【2022現業統一闘争の具体的な成果】

- ・ 管財課運転技士の再任用満期に伴う人員補充により来年度も17人体制の維持させたこと。
- ・ 技能員の退職に伴う補充に関し、来年度も人員確保を実現させたこと。
- ・ 畜産研究所のトイレ洋式化の実現に向けた予算化と、女性職員が勤務する乳牛舎エリアの男女共同トイレを男性用と女性用に分ける改善をさせたこと。
- ・ 畜産研究所の詰所に関し、健康面・衛生面の観点から空調設備（エアコン）の必要性を認識させるとともに、設置に向け対応させたこと。

## (2) 取り組みの総括

- ④ 今年度も当局に対し、年度末退職者の再任用希望者へ最大限尊重する姿勢を確認しました。
- ⑤ 今年度の試験研究機関等の技能員の定年退職が3人、再任用未更新が1人という状況を職場オルグ等通じて把握し、退職後の人員補充を早い段階から当局に認識させると共に、確実な補充へつなげていくために、「現業職員の完全補充と拡充を求める職場決議」に取り組み、職場からの職場の声を押し上げながら、要請書の提出と当局交渉等を行ってきました。こうした取り組みを通じて技能員の人員補充を勝ち取ってきています。
- ⑥ 管財課運転技士は、2021年1月からは17人体制となっており、交渉において当面は17人体制を維持することを確認していますが、業務を要請したくても既に予約で埋まり、職員ニーズに十分応えられる体制とはいえない現状にあることから、定数増と計画的な新規採用者の補充を求めるべく、引き続き、非現業

と一体となった取り組みも求められます。

- ⑦ 各振興局土木部等の運転技士については、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いることを幾度となく交渉で訴えています。

その一方で、これまでの間、盛岡土木部、沿岸土木部などで正規の運転技士が補充されず、正規職員の定数減や会計年度任用職員に置き換えられてきましたが暫定的な措置としています。本来の正規職員に戻すよう定数の回復を迫っていく必要があります。また、当局は土木部運転技士の今後の新規補充の方向性は不透明なままであり、災害が発生した際には、迅速かつ的確に対応する重要な役割を担っていることから、当局に対して複数人配置を前提としたビジョンを示させ、常勤職員での補充を実現させる取り組みが必要です。

引き続き正規での運転技士の配置の在り方を当局に強く検討を求め、退職不補充等が生じないよう取り組み、それでもなお補充されない公所では、不補充により生じる不利益など職場実態を丁寧に把握したうえで、補充に向け非現業と一体となって運動強化を進めていく必要があります。

- ⑧ 県庁守衛については、これまでの取り組みによって直営守衛の必要性を十分認識させ、守衛3人体制を維持させることが出来ています。今後も守衛課題等を引き続き丁寧に確認しながら、当局に対して直営での継続と新規での補充を求める必要があります。

- ⑨ 技能員については、業務のニーズが増している中、人員も増員されず、常に人員不足の状況が続いています。年齢も高齢化しており、これまで積み上げてきた技術の伝承も含めた計画的な採用を行わなければなりません。しかし、現行の技能員定数の配置にとどまり、定数増には至っていません。

多忙化が深刻化している実態、技術伝承が十分にできない課題、休暇取得ができない実態も確認されています。また、恒常的な技能員の人員不足は研究員などの非現業職員の負担が増すとともに、試験研究や生徒指導等の停滞につながりかねない問題ともいえます。定数増とさせるための取り組みがこれまでに以上に必要であり、現業・非現業が連携し、職場からの要求と結集につなげていく必要があります。

また、これまで職場課題で取り上げられてこなかった畜産研究所の健康面・衛生面の課題など、職場からの声をしっかりと当局に訴えることにより、課題認識させることが出来つつあります。引き続き、環境改善に向け取り組みを強化していく必要があります。

- ⑩ 賃金課題を巡り、昇給昇格運用の改善を強く求めました。当局は人事評価制度を前提とした昇給加算の運用を研究するとの姿勢を示しましたが、現業職場は人事評価制度がなじまないことから、当局回答を受け入れるわけにはいきません。もっとも、具体的な賃金改善の観点から具体的な昇給昇格運用改善が実現できないか、検討・協議を重ねていく必要があります。

## II 確定闘争と並行した取組み

### 1 知事との労使関係の確認（知事との意見交換）

労使関係を確認し、かつ職場の諸課題の改善に向けた基本姿勢を確認するため、2017年度以降、達増拓也県知事との意見交換の場を設定しています。今年度は1月19日に設定し、①職員体制の充実と働き方の改善、②働きやすい職場環境の整備をテーマに実施しました。

①に関し知事に所管を伺ったところ、知事は、「各職場で真摯に職務に精励していただいていることに感謝する」と職員に謝意を示しました。全国各地で大規模な自然災害が頻発し、また鳥インフルエンザなど県民生活に大きな影響を及ぼす様々な事案が発生している中で、専門職員をはじめとする必要な職員の確保や業務の優先度に応じた弾力的な職員体制を編成し、危機管理上の課題に迅速かつ的確に対応できる体制の構築に取り組んでいるとしたうえで、今後も機能的で柔軟な働き方ができる勤務環境の整備に取り組んでいく、との見解を示しました。県職労から、コロナ化が長期化する中で、全職員が背伸びした働き方になっている状況に目を向けていただきたいと、職員の働き方改善を求めました。

②に関し、知事は、「職員が明るくいきいきと働くことができる職場環境を実現することが重要」とし、全ての職員が力を発揮できる職場環境づくりを進めていきたいとの姿勢を示しました。また、「定年年齢引上げにより増加が見込まれる高齢期職員からの知識、議論や豊富な経験の組織的継承も行う必要があり、OJT等を通じ若手職員の能力向上に貢献いただくことが職場全体としての働きやすさにつながっていくことを期待している」との見解を示しました。

締めくくりとして、職場環境の改善につなげるため、継続した意見交換を要請しました。これに対し知事は、「職員がいきいきと働き、前向きに職務に励むことができる職場づくりのために、働く人の視点から問題点を発見し、その改善を図り、職場、働き方の発展のために様々検討し、発信していく県職労という存在がますます重要になっていく。意見交換も続けていきたい」と県職労への期待を表明しました。知事とは引き続き労使の緊張関係を保ちつつ、厳しい現場実態を訴え改善を求めていきます。

## 2 支部・評協議会独自要求の取組み

### (1) 支部独自要求の取組み

#### 【取り組みの経過】

① 支部の独自要求は、盛岡支部、県南4支部合同、花巻支部、胆江支部、釜石支部、県北2支部合同、久慈支部で取り組みが行われました（詳細は経過報告に記載）。

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、独自交渉に結び付け、その結果、庁公舎の環境改善で成果をあげているほか、人員不足や超勤課題に関しては切実な声として当局に上申する流れが定着しつつあります。

- ② 今年度の特徴的な取り組みとして、県北2支部（久慈・二戸）では、2支部合同としては初めての取り組みとして、各支部でのアンケートの実施を経て、2支部合同の独自要求書を作成し、11月25日に坊良県北広域振興局長に提出・基本姿勢を確認すべく、交渉を行いました。要求書は、主に「人員体制の確保（会計年度任用職員を含む）」、「超過勤務課題の改善」、「危機管理体制の確保」となっています。交渉当日は、久慈、二戸支部長がそれぞれの支部の課題を直接訴え、改善を求めました。正式回答は2月25日に指定しています。

県北2支部の取り組みにより、県北広域振興局全体の課題として当局に認識させ、改善に向けた足掛かりとなった点が大きな成果といえます。

#### 【取り組みの総括】

- ③ 組合員の声を反映し、各合同庁舎等における職場環境の改善要求を明確にした要求書を作成し、提出・交渉を行うことで、身近な目に見える改善を勝ち取ることが出来ています。併せて、組合員が自分の要求が要求書に反映され、改善に結びつけることができるという実感を持つことにより、一層の結集や組織強化につながっていることから、こうした取り組みを改めて全支部へ広げていく必要があります。そのためにも、まだ取り組みが進んでいない各支部における、職場実態の把握－要求書作成－交渉の闘争サイクルが確立できるよう、本部として支部と連携しながら、取組の推進に向けて支援体制を構築していく必要があります。

各支部独自交渉の要求事項には、組合員一人ひとりの不満や負担に感じていること、それぞれの職場での特徴的な課題や個々の庁舎の改善要求など、より職場に依拠した具体的な要求を掲げており、職場段階から要求を押し上げていく取り組みとして組合員や職場からも実感できる取り組みです。また、その要求を各局長や庁舎管理者に直接訴えることで、管理者が職員の声を聞くことを当たり前に行わせることも、成果につながる重要な要素ともなります。さらにこういった要求と、県職労本部の当局交渉と一体的に進めることで、より具体的な改善に結びつけることができます。継続して取り組むことで、大きな成果となることから、各支部での取り組みを追求することが重要です。

## （2）各評協議会の独自要求の取り組み

#### 【取り組みの経過】

- ④ 秋の確定闘争と併せて、評協議会では税務職員協議会、職業訓練職員協議会、土木関係職員協議会、青年婦人部が独自交渉を行い、各職場での人員確保等の課題を要求し、主管課に対して課題意識を持たせる取り組みを継続しました。また、社会福祉評議会・保健所協議会・普及職員協議会・試験研究部門でも、本部からの声掛けにより各支部・分会での意見交換会を開催し、組合員の要求を独自要求書にまとめ、主管室課との独自交渉を展開しました。
- ⑤ 今年度も、各分会単位での対面での意見交換を追求しつつ、各保健所を中心

に新型コロナ感染症予防の観点から、集合しての意見交換を見送り、書面により意見集約するなど工夫した取り組みを進めました。交渉では、各職域での厳しい職場実態と直接主管室課に突き付け、主管室課の基本姿勢を確認と、人員確保や職員の人材育成策、予算確保などを求めてきました（各評協議会の交渉概要は経過報告を参照）。

- ⑥ 県土整備部では、財政を理由とする会計年度任用職員の削減課題や、職場からの意見を踏まえた定数増を総務部に要求しても要求通り確保できていない実態も副部長から説明され、部に対する締め付けが強くなっていることを共有しました。参加者からは、あきらめることなく、引き続き当局へ改善要求を求めるよう要請しました。結果として、多くが継続課題となっています。
- ⑦ 社会福祉評議会では、人員体制の強化を求める要請書を提出し、保健福祉部と交渉を行いました。その結果が、2023年度に児童福祉司4人、児童心理司2人の増員を実現させることが出来ています。
- ⑧ しかし、人員不足が原因により職員が疲弊し長期療養者が増えている実態や、業務縮減も限界を超え長時間労働が蔓延していること、専門職員の志願者の確保に関しては、県内全ての職場で共通する課題です。

交渉では、職場実態を踏まえた人員確保（専門職の確保、育休・代替職員の確保、会計年度任用職員の確保）や特殊勤務手当の改善要請など主管課としての基本姿勢を確認しました。

各評協議会交渉の結果、多くの要求交渉事項は継続課題となったものの、各主管部局に課題を認識させて当局に上申させるなど、改善に向けた具体的な動きは着実に進んでいます。

### 【取り組みの総括】

- ⑨ 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を重点に置きつつ並行して、各評協議会で、職場課題を討論し、要求書に取りまとめ、各主管室課長交渉を行う闘争サイクルの確立が重要となります（主管室課から人事当局への要求の流れを確立していく）。

多くの職種において要求・交渉を実践できましたが、評協議会役員独自で意見交換会実施や課題集約・要求書作成を行うに至ったところは少なく、本部専従者など引率役に依存した動きは否めません。評協議会は、直接的に職種ごとに労働環境改善に取り組むことできる組織であることから、この特性を活かし、これからは、職種ごとに組合員と横のつながりを模索しながら、継続して各職場課題の実態討論の機会を設け、要求書提出・交渉の運動構築を推進していくことが求められます。

また、評協議会ごとの職場実態討論には、組合未加入者や新採用職員を交えることで、組合運動の理解を促すという取り組みも有効です。こうした取り組みを継続することで、加入に結び付けた事例もあります。取り組みに当たっては、職場環境改善の実現とともに、組織強化・拡大も意識した取り組みの強化

を一層進める必要があります。

- ⑩ 自主的に活動できる評協議会組織の構築も課題であり、これらの取り組みも並行して進めていかなければなりません。評協議会組織がない職域での運動構築も不可欠です。評協議会での活動により職域ごと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できます。

このことから、今後は、今年度実施した独自要求交渉の継続はもとより、主体的な活動を構築できるよう評協議会組織の強化とともに、評協議会活動がない職域にあっては、活動開始の契機として、各職場課題の実態討論の機会を設けながら、要求書提出・交渉の運動構築を通じて、評協議会活動の活性化につなげていく取り組みを追求します。

### 3 人員確保の取り組み

#### (1) 取り組みの経過

- ① 県職労独自交渉（秋の確定闘争）では、ヒアリング等で現場状況をしっかり把握し、働き方に目を向けながら組織体制の整備を検討するとの回答に対し、定数増を含めた職場人員の増が必要と強く訴えました。欠員は現在も解消まで至っていないものの、欠員も減少傾向にあるとして来年度の採用者数は今年度と同程度となる見込みとなっています。人員確保については継続して要求していくことが必要です。

- ② 専門職員の不足も依然として改善されていません。総合土木職では、民間の初任給格差が2万円以上あることや、民間の建設系職場の人員不足も相まって総合土木職の確保が一層困難となっています。さらに、獣医師は初任給調整手当の改善があるものの、採用応募者が確保できていない事態として、民間に比して厳しい職場環境にあることが挙げられていることから、引き続き職場環境改善が必要です。

- ③ 任期付職員経験者選考採用及び任期付職員の処遇改善に向け、7月13日に加藤人事課長に要請したところです。若干名という募集数に対し、最終合格発表で3人の採用となっており、欠員が続く中で職場が求める希望者全員の採用とならず、不十分と言わざるを得ない結果となりました。

当局との交渉の結果、任期付職員の任期が4年以下の任期付職員を対象として、能力実績考査を経て、2024年3月末まで任期が延長されることとなりましたが、人材確保策として不十分といえます。

- ④ 2月6日、当局は2023年度の組織体制の概要を公表しました。人口減少対策、安全・安心な地域づくりなど「いわて県民計画（2019～2028）」を推進する体制の強化や、東日本大震災津波からの復興、新型コロナ感染症対策等に必要な推進体制の確保として、i) 子ども子育て支援室へ担当職員の2人増員、児童虐

待等への迅速な対応かつ的確な対応のための担当職員の6人増員、子どもの貧困やヤングケアラーなど様々な課題への重層的支援体制の整備のため、地域福祉課の担当職員を1人増員、ii) 切れ目なく新型コロナ対応に取り組むため医療政策室の担当職員及び保健所に追加配置している保健師の継続配置、iii) 日本海溝・千島海沿いの巨大地震津波対策として、防災課に担当職員1人の増員、河川課の担当職員1人増員、iv) 地方路線対策として、交通政策室に担当職員1人増員、v) 東日本大震災津波対策事業の進捗状況等に応じた65人の職員定数配置、など方針を示しました。

#### 《職員体制の見込み》

- ・2023年度当初における知事部局職員数は、4,310人程度（前年度比▲90人）となる見込み

#### 《新組織体制の課題》

##### ア) 定数等管理

各分野において業務量が大幅に増加する中であって、定数上も不足。諸災害やコロナ禍の教訓を踏まえた公務運営確保の観点からも極めて不十分。

##### イ) 恒常的な人員不足

増員配置が行われる部署も、最低限度の人数を増員する内容にとどまる。

## (2) 取り組みの総括

- ⑤ 2022年4月時点で欠員数は13人とされていましたが、その後年度途中の退職等により、依然として欠員解消に至っていません。定数等管理計画により2022年度で震災復興定数が終了することになりますが、これまでの度重なる災害対応や新型コロナ対応なども重なり、人員不足に多くの職場から悲鳴が上がっています。人員不足解消には、職場の欠員状況・必要な人員数を明らかにしたうえで、闘争サイクルを確立していかなければなりません。そのためには具体的にあと何人必要なのかすべての職場で積み上げていくことが必要です。そのためにも分会基礎調査を行い、超勤実態や仲間の働き方、長期療養者の実態など、全職場で点検し分会内における実態交流が不可欠です。

また、支部における独自要求、各評協議会など、本部における人員確保闘争と連動して、人員確保に向けた闘争体制の確立と強化が求められます。

- ⑥ 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、当局は依然消極姿勢です。欠員解消はおろか、総合土木職では新採用職員の確保も困難となっています。そうした中で県の業務を経験した任期付職員を採用しないことは、当局自身がこれらの矛盾を放置したままといえ、許されるものではありません。任期付職員が身に着けた勤務経験を活かし、当県での採用を希望する職員の採用確保に向けて、当局の姿勢を正し、改善を求めていく必要があります。
- ⑦ 専門職種の人員確保に関しては、各評協議会における各職域における職場点検や職場要求討論を経て、要求書にまとめ、各部局主管室課長に交渉するなど

の闘争確立が重要です。引き続き、各評協議会における各部局への要求・交渉の強化と評協議会組織がない職域であっても本部と連携して、意見交換を実施し、集約した意見を踏まえた要求書作成、交渉など一連の運動サイクル構築をより強固にしていかなければなりません。

- ⑧ 組織再編の課題検証も必要です。組織再編は規模の多少はあるものの、毎年実施されています。各部局・組織の個別課題の把握とともに、現場実態を踏まえた増員要求を強化する必要があります。

#### 4 会計年度任用職員を取り巻く諸課題

##### (1) 取り組みの経過

- ① 会計年度任用職員制度の導入から3年目を迎えました。制度導入当初には、フルタイムの臨時職員がパートタイムの会計年度任用職員に置き換えられ、勤務時間の短縮に伴い職場負担が増したことで、更には、予算都合から職場に必要な任用数が確保できない等の課題が生じました。賃金面を巡っては、期末手当が支給対象となる一方で、勤務時間の短縮に伴い月例報酬が減少する問題も生じました。当局は期末手当を含める場合、年収ベースでは均衡となると主張していますが、会計年度任用職員の処遇は低位に置かれておること、事務補助を中心に報酬上限が行政職1級25号にとどまるため、6～7年の勤務経験で上限に達し、勤続年数を重ねても報酬が上がらない等の問題も継続した課題となっていました。

このため、県職労は、会計年度任用職員の報酬改善、職場で必要となる任用数の確保を柱に秋の確定闘争に交渉を積み重ねました。

- ② 確定闘争では、期末手当の引き上げ幅と給与改定の実施時期が最大の焦点となりました。当局は、期末手当の引き上げ幅は、他県では0.05月分とする団体が多数であることや昨年度の引下げ改定を翌年度実施としたこと、本年度から引き上げる団体が少ないこと等を理由に消極姿勢を示しましたが、同一労・働同一賃金の観点から、常勤職員と同様の給与改定を強く求めました。その結果、期末手当を常勤職員と同様に0.10月引き上げる回答を引き出しましたが、常勤職員と同様の4月遡及には至らず、改定時期については2023年4月からとなりました。
- ③ 任用数の確保を巡っては、秋の確定闘争の時点でも、当局は必要な任用数の確保に努めるという抽象的な回答を繰り返し、具体的な改善には至りませんでした。そうした中、2023年度予算編成に当たり、県土整備部、農林水産部などの公共事業部門を中心に公共事業費の減少に伴い、事務補助職員の予算確保が困難であることを理由に大幅削減となる見通しが示され、さらに、1月下旬には、各所属に対して、大幅減となる来年度任用予算（予定数）の内報が示されたところです。この当局姿勢は、現場で必要となる会計年度任用職員を予算都合から、一方的に切り捨てるものであり、断じて容認できるものではありません。

## (2) 取り組みの総括

④ 秋の確定闘争の結果、月例給の引上げ、勤勉手当が措置されていない会計年度任用職員に対し、期末手当で0.10月分を引上げさせたことは大きな成果といえます。しかし、一方で、給与改定の実施を遡及させることが出来なかったことは、大きな課題といえます。国では勤勉手当創設の動きもあり、今後、全国一律に勤勉手当が導入することとなっても、当県は、正規職員の総支給月数と同月以上として期末手当での支給にこだわるべきといえます。加えて、処遇改善と人材確保の観点から、報酬上限の引上げの取り組みも進めていく必要があります。

⑤ 任用数を巡っては、秋の確定闘争をはじめ、各職場からの問題を随時当局に伝え、改善を求めてきましたが、2023年度の予算編成過程の中で削減され、職場で必要な会計年度任用職員の任用数が確保できなかった点は極めて遺憾です。現在でも恒常的に職員配置が少ないなか、会計年度任用職員を必要数確保されなければ、公務運営は維持できない実態にあります。

会計年度任用職員制度の問題として、1会計年度内での任用であり、当局の予算や組織体制の都合から、一方的に廃職や任用終了（再度任用しない）となる問題が続いています。再度任用を実施するか判断は当局の裁量に委ねられており（法律上、会計年度任用職員に対して権利として保障されていない）、当局が再度任用しないことや当該職を廃職すること自体は違法性を問えない状況にあります。しかしながら、正規職員の恒常的な人員不足のなか、会計年度任用職員に業務を担っていただいている現状からも、現場実態を軽視した廃職や削減は容認できるものではありません。雇用が不安定なままの会計年度任用職員制度のこうした問題点を認識しつつ、当局都合の一方的な削減を許さず、現場実態を踏まえた職や任用数の確保を強く求めていくことが重要といえます。

今後、職場で必要となる会計年度任用職員の職の廃止や安易な民間委託とならないよう、当局が進める職の廃止や任用減の動向にこれまで以上に敏感になり、当該事案が生じた際に迅速に交渉・協議を進めるよう、取り組みを強化していきます。

⑥ これら、会計年度任用職員の処遇や任用面を巡る諸課題について、自治労県本部とも連携し、県職労推薦県議等にも課題を共有しながら、制度政策面での問題点を含め、当局に課題点を追及し、必要な是正や対応を求めていくこととします。

## 5 雇用と年金の確実な接続に対する取り組み

### (1) 定年引上げを巡る課題

① 来年度からスタートする段階的定年引上げに向けて、9月議会において関係条例が可決されましたが、60歳超職員が担う職務内容や配置、級の格付けなど運用面で解決すべき課題が多くあります。このことからこれら定年引上げ制度

における不安や課題を集約しながら、労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、春闘段階から取り組んでいく必要があります。

- ② 段階的定年引上げが完了するまでの間、再任用制度（暫定再任用、定年前任用短時間勤務）が継続しますが、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。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と、加えて計画的な新規採用者確保に向けて交渉を強化していく必要があります。

## （2）当面する再任用制度の情勢と課題

- ③ 段階的定年引上げが完了するまでの間は、希望者全員をフルタイムで再任用することを確認しているところです。しかし、現在の再任用職員はフルタイムの場合は定数1人とカウントされ、通常の職員と同様の業務量が割り当てられ、職場によっては過重労働が続いている実態も明らかとなっています。このことから、再任用を希望しない定年退職者も少なくなく、当局が想定する再任用希望者数が確保できない状況となっていることから、再任用職員を巡る職場環境改善も重要な課題です。
- ④ 次に、現行の再任用制度は、公的年金の報酬比例部分の支給を前提に確立された制度であることから、無支給となる実態に対応した給与水準の確保など、労働条件の整備が不十分であり、改善を求めていくことも必要です。とりわけ、現役時から給与水準が大幅に引き下げとなる一方で、定数上は現役と同一の扱いであり、業務量に見合う賃金水準となっておらず、勤務意欲の確保も重要な課題となっていることから、定年引上げ後の60歳超職員と同様の在職時7割の賃金水準の確保を求めていくことが重要です。

## 6 職員公舎に係る公舎料及び駐車場料金の増額改定に対する取り組み

### （1）取り組みの経過

- ① 「公舎の管理及び使用に関する規則」に定める公舎料及び駐車場料の単価について、毎年度改定実施の判断に用いている指標の平均増加率が、前回改定時と比較して11.15%と大幅に上昇していることを踏まえ、職員公舎を継続し適切に維持管理していくため増額改定をしたいと、管財課から提案がありました。

#### 【公舎料の算定根拠】

公舎料及び公舎職員駐車場の料金については、公舎の管理及び使用に関する規則に基づき、次のとおり算定。

- ・公舎料 = ①×②×③
  - ①公舎占有面積
  - ②規則別単価表（構造・面積規模・経過年数）
  - ③設備補正（エレベーター：現在該当なし）
- ・駐車場 = 1区画 1,310円（現行）

### 【公舎料等改定の算定根拠】

上記⑧の数値について、判断の指標としている下記①・②の数値が急激に上昇しており、前回改定時（2006年）と比較して、平均 11.15%上昇していることから、2023年度から同率の増額改定を実施予定。

①盛岡市消費者物価指数（盛岡市：住宅）

⇒ 賃貸住宅の家賃や維持管理費の指数

②建設工事費デフレーター指数

⇒ 住宅建築に係る費用の指数

年 度	増加率	公 舎	駐 車 場
前回改定 2006年度	2.2%	2.2%増加	2.2%増加 1,290円⇒1,310円
今回改定 2023年度	11.15%	11.15%増加	11.15%増加 1,310円⇒1,450円

職員公舎 m<sup>2</sup>あたり増額：木造・平均 29 円/月、非木造・平均 32 円/月

駐車場 1 区画あたり増額 140 円/月

### 【施行時期】

2023年4月1日

- ② 県職労は、人事発令都合により転居せざるを得ない職員が入居していることを踏まえれば、当然使用者の責任において修繕及び整備するものと考え、これまでの改善要求に対する具体的な回答示されない中で、公舎料等の値上げが行われることは納得できないとして、下記事項について当局の考え方について質しました。

### 【増額改定とする根拠】

（県職労）民間アパート等においては、仮に物価上昇となった場合でも、新たな資産評価価値の増加が見込まれない中での家賃引上げは行われなことが通例と認識しているが、今回、増額改定とする根拠を示されたい。

（管財課）規則に定める単価改定の検討は、盛岡市消費者物価指数及び建設工事費デフレーター指数の平均増加率をみて毎年度判断しており、前回改定（2006年度）からこれまで、東日本大震災津波や新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し改定を行わず、職員負担等に一定の配慮を行ってきた。

今回、現行単価設定当時と比較して、平均増加率が 11.15%上昇していることから、同率の増額改定をしようとしているもの。

### 【公舎料改定の考え方】

（県職労）今後物価が下がれば減額改定はあるのか、改定を行う上げ幅・下げ幅の基準があるかなど、改定の考え方を示されたい。

（管財課）改定の有無は、判断の指標となる各指数の平均増加率をみて、社会

情勢等も踏まえ総合的に判断し決定しており、改定する場合の明確な数値基準は定めていない。

### 【福利厚生の方考え方】

(県職労) 人事発令都合により転居せざるを得ない職員の居住環境の確保は、当然使用者の責任において行うべきであり、基本的には県が維持修繕に係る経費を支弁するものとするが、物価上昇を理由にあえて入居者負担によろうとする根拠について、総務部(使用者)としての見解を示されたい。

(管財課) 職員公舎は、県が事務事業の円滑な運営に資する目的で職員の居住のため提供しているものであり、職員公舎の維持管理にあつては、公舎を使用する職員から公舎料を徴収し、経費の一部に充て管理しているが、公舎の維持管理に要する経費は、資材、設備及び人件費などの物価変動に伴い、大きく影響を受けるものであり、今回、相応の改定を行うものである。

(県職労) 若年層はもとより多くの職員が公舎利用を希望しているが老朽化やインターネット環境がないこと等から、民間賃貸住宅を選択せざるを得ない状況がある。職員全体の福利厚生を確保していく具体的姿勢がなければ容認しがたい。福利厚生をも所管する総務部としての見解を示されたい。

(管財課) 職員公舎の設置主旨から見ても、インターネット環境等の設備を福利厚生の観点から県が費用を負担して設備することは、県民理解が得られにくいと考える。

引き続き、職員が職務に専念し県事業の円滑な運営に資する目的を達成するために、職員公舎の住環境整備に努めていく。

### 【公舎等の維持・修繕について】

(県職労) これまで冷房設備の設置や老朽化に伴う改修など住環境整備について要求してきたが、具体的な回答は示されていない。スペックの改善がない状態での公舎料引上げという客観的矛盾及び純粋な不満の声に対し、当局として職員負担を回避すべくどのような努力を行い、かつ職員の納得が得られるようどのような対策を講じる考えか示されたい。

(管財課) 職員公舎は、県が事務事業の円滑な運営に資する目的で職員の居住のため提供しているものであり、その目的を達成するため、職員公舎の住環境を県として整備していく必要があると認識しており、緊急性や優先度を勘案しながら、必要な修繕を行ってきたところ。しかしながら、現下の物価高騰や人件費の上昇等に伴い、職員公舎を継続し適切に維持管理していくためには、使用料としての増額改定が必要であると判断した。

今後、職員公舎を適切に維持管理していくため、老朽した公舎の廃止など適正化を図りながら、増額改定した公舎料等に見合う必要な修繕や改修が図られるよう、社会情勢など総合的に勘案しながら、予算確保及び職員公舎の住環境整備に努めていく。

③ 県職労は、2023年1月21日の第5回拡大中央闘争委員会において、各支部

から寄せられた組合員の意見をもとに今後の対応方針を議論し、物価上昇に伴う維持管理費の増加が公舎等を維持管理するために必要な修繕等の実施にも影響していることは理解できるが、入居者の立場からみれば、公舎の具体的改善が実感できないまま公舎料だけが増額されることは納得できるものではないこと。また、民間でも採用しない物価変動要素をそもそもの算出根拠としていることへの疑義があるとして、再考を求め取り組むことを確認しました。

- ④ 当局の都合による一方的な公舎料等値上げに抗議するとともに、組合員が納得できる十分な説明を求めため、総務部長（管財課付け）あて要請打電行動を展開しました。公舎料等単価改定の最終決定が迫る短期間での取り組みとなりましたが、各支部・分会から67通の要請打電実施の報告がありました。

要請打電の中には、「断水を何度も繰り返しているほか、故障しても修理してもらえず半年以上放置されている」など、生活に支障をきたしている実態を訴える内容もありました。

- ⑤ 再考と納得のいく説明を求め取り組みましたが、改修・修繕がされないままでの値上げは納得できないとする県職労に対し、値上げしなければ修繕対応できない（値上げしても全て希望どおりに修繕できる保障はない）との管財課の主張は変わらず、交渉は平行線のままとなり、事実上、決裂に至ったと判断しました。

県職労は管財課に対し、当局の責任において入居者に対する丁寧な説明とともに、安心して生活できる職員公舎に向けた住環境整備に取り組むよう強く要請しました。

## （２）取り組みの総括

- ⑥ 12月下旬の本提案以降、具体的な改修・修繕が示されない中での増額改定は納得できないとし、折衝による交渉を展開しました。増額改定決定までの期間が限られ、極めて短い取り組み期間となったものの、要請打電を最大限集約するなどし、課題浸透と組合員の結集に努めました。

折衝段階で当局が増額改定を譲らない姿勢を繰り返す情勢を踏まえ、ギリギリの提起となった点に関しては、今後の交渉を展開していくための戦術のタイミング的には課題は残りましたが、全支部からの要請打電行動によって、入居する組合員が抱えている、今でも生活に支障をきたしている職員公舎の実態を認識させたことは、最後まで抵抗した運動面での一定の到達点と捉えます。

- ⑦ 当局と県職労との間で主張がかみ合わず、事実上の決裂に至ったことは極めて遺憾です。公舎入居を選択せざるを得ない実情は翻って当局の人事命令にあることを踏まえれば、管財課の回答にもあるように「事務事業の円滑な運営に資する」ための環境確保責任は当然当局側にあり、「予算の確保と住環境の整備に今まで以上に取り組んでいく」との回答を具体的な実行へと向かわせていく必要があります。

更なる住環境整備に向け、定期的に組合員アンケート等を実施するなどの取

り組みを進めていくとともに、算出根拠の矛盾解消への迫及、改修・修繕計画及び実績の提示を求めるなど、当局の責任を迫及しながら、住環境の整備を強く求めていくこととします。

### Ⅲ 2023春闘方針

#### 1 春闘をめぐる特徴的情勢

- ① 新型コロナウイルス感染症の収束は程遠い状況にあります。新型コロナウイルスによるパンデミックの影響を大きく受けた世界経済は、前例がないほどの大規模な金融・財政政策の調整やワクチンの開発により、回復の兆しが見えていました。しかし、2022年2月のロシアによるウクライナ侵攻により事態は一変し、世界経済の見通しは大きく後退しました。エネルギーや食品、原材料の価格高騰のほか、労働力不足、供給の混乱が組み合わさり、多くの国でインフレ率が急上昇しています。回復途上にあった世界経済ですが、OECDは11月下旬に発表した「世界経済見通し」において、「世界的な景気後退（リセッション）ではないが、2023年の世界経済は著しく鈍化する」と予測を示しています。
- ② 国内においても、徐々にコロナ禍前の生活様式へ戻っていくウィズ・コロナ期と位置づけられ、経済回復の基調が見えていました。しかし、世界経済の後退と物価高が同時に進行する中で、先行き不透明感から消費行動が控えられ、経済の回復が抑制されています。さらに食品の値上げだけでなく、10月からは電気・ガス代も大幅な価格引き上げとなり、経済回復のテンポが鈍化する可能性があります。

国内企業は、原材料費やエネルギー価格の上昇に苦しんでいるところ、日米の金利差拡大を受けた円安による輸入コスト増でさらなる圧迫を受けています。また、日銀が大規模な金融緩和の維持を堅持することで円安が進行し、物価高に拍車がかかっています。総務省が11月23日に発表した11月の全国消費者物価指数（生鮮食品を除く総合指数）は、前年同月比3.7%増となり、15ヵ月連続で上昇しています。

- ③ 岸田政権が「新しい資本主義実現会議」で賃上げを重点課題とするなど、その機運が高まる中で行われた2022連合春闘では、2,021組合・39.9%が賃上げを獲得し、割合では2014闘争に次いで高い数字となりました。また、平均賃金方式で回答を引き出した4,944組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で6,004円・2.07%（昨年同時期比824円増・0.29ポイント増）となりました。これらを受け、連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけた端緒をつかむとともに、集团的労使関係の深化・拡大につながる春季生活闘争となったと総括しています。
- ④ 2023春闘にむけては、連合が「物価上昇分を取りに行く」として、5%程度（ベースアップで3%、定期昇給で2%程度）の賃上げ要求を打ち出しています。しかし、この連合の春闘方針に対して、経済同友会代表幹事からは、「GDP成長率を踏まえると平均5%は相当厳しい」との発言も出ています。一方で、

11月7日、経団連からは、物価高を念頭に基本給を底上げするベースアップに関して会員企業に積極的な賃上げを要請する姿勢が示されましたが、ジョブ型雇用への転換も呼びかけており留意が必要です。

⑤ 12月27日に発表された有効求人倍率は、1.35倍と、コロナ禍前の水準には届いていないものの、11ヵ月連続で上昇した前月の倍率と同水準と、雇用確保の動きがみられるものの、人材不足に対応した動きもあり、経済活動が上向いているとは言えない状況です。また、毎月勤労統計調査の10月分結果（確報）では、現金給与総額は275,195円で、前年同月比1.4%増となっています。しかし、物価の上昇ペースは名目賃金の伸びを上回り、実質賃金は7ヵ月連続でマイナスとなっています。

⑥ 12月14日に公表された12月の日銀短観では、大企業製造業の景気判断は4期連続で悪化、非製造業では3期連続改善も、原材料高による仕入れコストの上昇で悪化することが見込まれます。同じく日銀が1月16日に公表した12月の企業物価指数（速報）は、前年同月比10.2%増加しています。9ヵ月連続で過去最高を記録し、原材料価格の上昇や急速に進む円安が、輸入物価を押し上げ物価上昇に及ぼす影響が強まっています。

⑦ 日本の平均賃金は過去20年以上にわたって停滞し、OECD主要国との差が広がっています。労働分配率が低下する一方で、内部留保は過去最高水準に達しており、この局面で企業がさらに手元に資金をため込もうとして賃上げを抑えれば、個人消費が落ち込み、結果的に企業自身が窮地に追い込まれることとなります。

⑧ 教育・研修の拡充、賃上げなど、「人への投資」を積極的に行うことは、日本全体の生産性を高め、GDPも賃金も安定的に上昇する経済へとステージをあげることにつながります。バブル崩壊以降の長年の課題である「慢性デフレ」の解決のためにも、働き方に見合った賃上げを行い、物価と賃金が相応に上がっていく好循環を生み出す社会経済構造へと転換していくことが求められています。

2023春闘を、その転換点としていくためにも、物価上昇分にとどまることなく、適正な労働分配率への回復をめざして、労働組合全体が、積極的に賃上げを求めて取り組んでいかなければなりません。

⑨ 昨年10月から、本県の最低賃金は854円と、33円引き上げられました。全国最下位ではないものの依然として全国最下位レベルであることには変わりがなく、最高額の東京都（1,072円）と比較しても218円もの格差があります。仮に、本県でこの最低賃金で働いたとしても年収は200万円にも達しないことから、「ワーキングプア」（年収200万円以下）とならざるを得ません。

2019年4月から、同一労働同一賃金の実現などにむけた「働き方改革関連法」が大企業を中心に適用となりました。しかし、格差は解消どころか拡大する一方であり、同一労働同一賃金の実現にむけて労働者の結集が不可欠です。

## 2 2023春闘の指標と具体的取り組み

- ① 連合は、2022春季生活闘争において、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開します。①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くします。社会的影響力を高めるためには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、集团的労使関係を広げていく必要があります。
- ② 賃上げについての考え方として、所定内賃金で生活できる水準を確保することが重要であり、継続的に賃上げに取り組む必要があります。コロナ禍においても、地域別最低賃金は3%強引き上げられました。超少子・高齢化による生産年齢人口の減少が不可避であり、人材確保・定着のためにも「人への投資」を継続的に行うことが必要です。マクロ経済の視点からも、「人への投資」を行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自立的な回復軌道にのせていくカギとなります。これまで、金融危機の度に、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困・格差の拡大を繰り返してきており、分配構造の転換のためにも、賃上げに取り組む重要性を認識しなければなりません。すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、賃金水準を確認しながら、「賃上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを強力に推し進める必要があります。
- ③ 自治労本部は2023春闘の基本方針として、組合員の生活・職場実態に依拠した要求を掲げ改善を求めるとともに、組織強化・活性化を進める『あなたの声ではじまる春闘』と位置付け、「賃金・労働条件改善」、「職場からの働き方改革と人員確保」、「会計年度任用職員制度の確立と処遇改善」、「質の高い公共サービスと社会的公正労働の実現」を重点課題とし、連合に結集し、取り組みを進めることとしています。
- ④ 県職労は、自治労県本部方針と連携しながら、労働者の賃金改善を強く訴え、連合や自治労に結集する民間労働組合と連帯し、勤務意欲が持てる賃金改善、労働者総体の賃金底上げの取り組みを柱に今春闘の指針とします。さらに、私たち自身の職場改善と労働環境の改善に向け、今春闘を2023年度の賃金闘争・権利闘争のスタートとして位置付け、年間を通じた交渉・協議のルールづくりに努力しながら「要求－交渉－妥結」の闘争サイクルの確立と妥結結果の書面化の取り組みを進め、職場の要求からの改善実現に向けて通年闘争を組織していきます。

### 【県職労の指標】

#### ア) 県職労賃金要求額

春闘アンケート結果を踏まえるとともに、産別闘争の位置付けを考慮し、下記のとおりとします。

賃金改善要求額 17,000円以上 (県本部と同じ)

※人勧闘争、確定闘争をはじめとする年間を通じた独自要求の前進や定期昇給等を加味し、トータルの引き上げ改善水準として設定。

【参考】春闘アンケート結果（中央値 2022年12月実施）

県職労G 14, 318円（前年比 +2, 222円）

※ 県本部全体 16, 233円（前年比 +3, 963円）

イ) 県職労独自要求（継続課題を含む）

別頁「2023春闘要求書（案）」を基本として、通年闘争を進める上での県当局の基本姿勢、要求課題に対する理解と課題前進に向けた方向性を質すことを通じて、人勧期闘争、確定闘争での具体的改善に向けたきっかけとしていきます。

《職場課題の前進》

生活・職場実態に対する現状認識と問題意識に対する基本姿勢を質していくための要求を行います。

《確定課題の検証》

賃金引上げ（初任給、昇給昇格運用改善などを含む）、高齢層職員の勤務意欲確保、諸手当の改善（継続課題である、高速道路利用の手当改善、パーク&ライド、住居手当改善など）、人員確保と欠員解消、長時間労働是正、超勤予算配分など、確定闘争において確認した成果・到達点の実施状況を検証し、確実な履行を求めます。

《会計年度任用職員制度課題の改善》

これまでの継続課題を整理し、2023春闘で改めて賃金水準のほか、任用面等での諸課題改善を求めます。

### 【春闘期（3月）における闘争体制の確立】

ア) 春闘要求書の提出

知事に対する春闘要求書（別頁「2023春闘要求書（案）」）を、3月8日に提出します。県職員の賃金・労働条件が各自治体の労働者をはじめ民間を含む多くの労働者に影響を与えることの再認識を迫るとともに、産別自治労としての意義付けを示し、要求事項への対応を迫ります。特に、度重なる賃金削減・抑制が続いていることから、賃金削減相当分の回復をめざし、一層の中高齢層職員への賃金改善が重要となっていることから、今春闘期での前進回答を強く求めることとします。また、より切実な組合員の声を直接訴え、具体的な改善につなげるため、春闘アンケートにおける「一言要求」を整理し春闘要求書の付属書とします。

県人事委員長に対しては、県本部との連動をはかりながら要求書を提出します。併せて、会計年度任用職員課題は、これまでの交渉の到達点や諸課題等を整理し、改めて春闘期から要求書提出・交渉を進め、改善を求めていきます。

イ) ストライキ批准投票

自治労が実施する「スト批准投票」については、2月3日から14日まで投票ゾーンを設け実施しました。職員の賃金水準引き上げや労働条件の改善にあたっては、地方公務員法などにより制約があるため、各自治体独自の取り組みには限界があります。制度要求や全体の水準引き上げのためには、産別闘争としての全国的な取り組みが不可欠であり、要求実現のための全組合員の総意として確固たる姿勢を示す必要があります。

自民党政権下、地方に対する強硬な姿勢を取り続け、この間も一方的な地方交付税の減額や、給与制度の総合的見直し、退職手当引下げなど、地方の格差ありきの交付税減額、賃金引下げ策が強行されています。こういった政府主導で給与・労働条件改悪を地方に押し付ける動きが作られたことで、単組での労使交渉だけで跳ね返すことが困難な合理化提案がされることから、人事院や国会対策を含めた広範な闘争が重要となっています。中央での闘争においても、ストライキを背景とし、地方からの闘争態勢構築が必要です。こうした闘いに職場・地域から結集していくためにも、自治労産別としての統一行動を見据えた争議行動を「ストライキ批准投票」により確立していくことが不可欠です。

全国の仲間との連携を強めていくことにより、労働者が結集し、各地域における取り組みへの全国規模での相互支援等が確立されます。この趣旨について組織内での理解を深めるとともに、制約されている労働基本権回復のため、通年的な取り組みの強化に努めます。

#### ウ) 支部・分会役員体制の確立

人事異動に伴い、支部役員等の変更が想定されることから、春闘期を通じて新体制確立への足場固めを行い、支部・分会体制の早期確立をめざします。

また、支部・分会役員活動を推進するための基礎的な学習会の開催、活動の手引き等の作成など、各役員が自信をもって活動を進めるための対策を実施します。

### 【具体的な取り組みと戦術配置】

#### ア) 当局交渉の実施

要求書の提出及び具体的要求課題の前進に向けて、下記のとおり当局交渉を実施します。また、中央段階で実施される23人事院勧告に向けた公務員連絡会による全国人事委員会連合会、総務省交渉などの取り組みに連動し、地公闘としての人事委員会交渉も取り組みます。

- ・ 3月8日 2023春闘要求書提出（県本部統一、県職労）
- ・ 3月8日 人事課総括課長交渉（県職労）

#### イ) 中央行動

〔公務員連絡会等全国統一行動日〕（予定）

- ・ 人事院への春闘要求書提出 2月中旬
- ・ 第1次 2月●日（時間外）

- ・ 第2次 3月中旬（時間外）
- ・ 第3次 3月下旬（時間外）

〔公務員連絡会等中央行動〕

- ・ 公務員連絡会全国統一行動（中央行動等） 3月17日

ウ) 自治労県本部一斉行動

自治労県本部は、「要求－交渉－妥結（協定・書面協定）」の運動サイクルの確立を闘争テーマとして位置付けており、賃金改善、会計年度任用職員の雇用の安定と処遇改善、不払い残業撲滅・総労働時間縮減のための人員確保、コロナ禍における労働条件の確保などを柱に、3月17日を統一行動日として取り組みを進めていくこととしています。

県職労としても、県本部各支部の取り組みに積極的に行動参加し、春闘期の取り組みを強化していきます。

エ) 支部学習会等独自の取り組み

情勢や対応方針に関する理解を深めるため、全支部での学習会等の開催に努めていきます。賃金や重要課題の学習等、組合員が参加しやすい取り組みを工夫しながら多くの結集をはかります。また、支部独自要求に向けたアンケートや要求書の取りまとめ、交渉など、支部独自の取り組みも推進していきます。

オ) 本部オルグの実施

中央執行委員会を中心に、組合員と役員の対話の場を持ち、相互の意思疎通をはかるとともに、春闘期における取り組み意義などを深めます。

カ) 赤枠号外配布行動

春闘情勢や全体的な動向、春闘課題等を中心に、赤枠号外を活用して組合員に周知をはかります。

なお、県本部提起を踏まえ、3月17日の県本部統一行動日に組合員以外への働きかけを目的に早朝配布を実施します。そして、全職員による闘争結集による「見える運動」につなげるため、支部役員の配布行動への結集など、身近で参加しやすい取り組みとして、一人でも多く参加できる体制づくりに努めます。

【当面の赤枠発行日】 ※情勢変更等に伴い発行日など変更あり

3/7 春闘方針確立

3/9（人事課総括課長交渉結果）

3/17（県本部統一行動日・公務員連絡会春闘交渉概要）

3/下旬（公務員連絡会春闘交渉最終局面）

キ) 戦術配置と判断

春闘の山場を3月中とし、コロナ情勢を見極めながら大衆行動等の戦術配置を判断します。

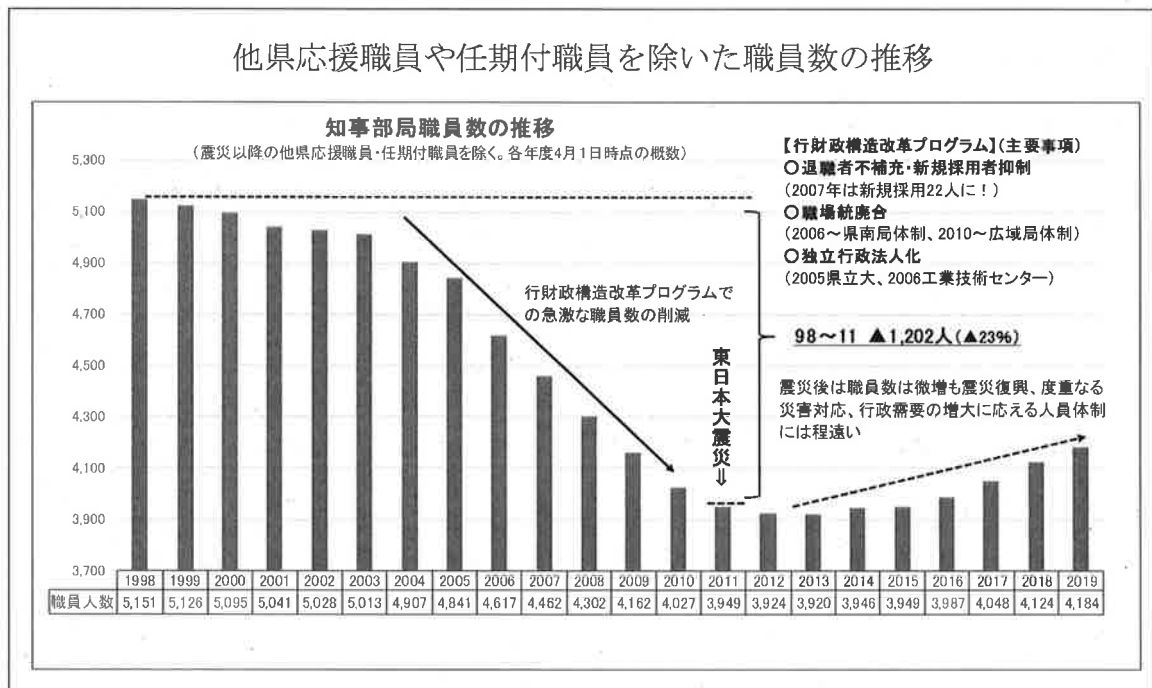
なお、戦術の具体的配置（日程・内容）については、最終判断を含めて、当局交渉等の推移を見極めながら、拡大闘争委員会に委ねることを前提とし、

事態の逼迫や時間的な制約がある場合は、中央闘争委員会で判断することとします。また、各支部では、連合各地域協議会をはじめ上部・友誼団体が主催する各種春闘集会への結集をはかります。

### 3 職場の人員確保の取り組み

- ① 欠員数自体はピーク時の2015年度(最大185人)よりも減少傾向にありますが、欠員解消には至っていません。東日本大震災以降は、他県応援職員や任期付職員の採用等により、職員数は大幅に増加したものの、震災復興事業の進捗により減少傾向となっています。(下表のグラフ参照)

2020年度から会計年度任用職員制度の導入に伴い、事務補助職員のほとんどがパートタイム勤務に転換され、かつ、財政査定の結果、各公所に配属される採用数が削減され、会計年度任用職員が担っていた業務の一部も正規職員が行わなければならない業務負担が増大しています。現在、会計年度任用職員の採用手続きが進められていますが、各所属での職員の配置状況を点検するとともに、削減による職員への負担増の実態を集約し、任用数の増やフルタイム勤務への転換を求めています。また、常勤職員が行うべき業務を会計年度任用職員が担っている実態がある場合には、常勤職員の増員を含めた要求を強化していく必要があります。



- ② 恒常的な欠員による加重労働を強いられるなか、精神疾患や高ストレス状態が継続しています。職員労働安全衛生管理委員会では、2022年10月末時点での14日以上精神疾患の療養者数は延べ77人(前年同月78人、▲1人)、療養者の療養日数が111.2日(前年同月129.9日、▲18.7日)と若干減少したものの、依然として高水準となっているとの報告がありました。加えて、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(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、2022年10月末時点での延べ数755人(昨年同時期422人、333人増)であり、恒常的な長時間労働は一向に是正されていません。引き続きコロナ等業務対応に、職場で全く余裕がないなかで、ハラスメントも増加し、欠員等の人員不足が職場環境の悪化に拍車をかけている状況となっています。

- ③ 当局は、新型コロナウイルス感染症対策、震災復興、「いわて県民計画(2019～2028)」の遂行に向けて取り組みを加速化していますが、これを着実に遂行していただくに必要な人員配置数となっておらず、職場は限界を超え職員のモチベーション低下は著しいと言わざるを得ません。また、新型コロナウイルス感染症対策により保健所体制の強化は喫緊の課題であるほか、各専門職員を含め、中長期視点に立った人員確保の具体的対応を当局に強く求めていく必要があります。さらに任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用の拡大など、任期付職員の一層の処遇改善策も必要なところです。
- ④ これらの課題を踏まえ、引き続き人員確保の取り組みを県職労運動の重点課題として位置付け、総合的な人員と予算の確保をめざします。

春闘期	採用・欠員把握、会計年度任用職員の補充状況確認
4月	4月1日配置確認(新採用職員含む)と欠員把握
4～5月	分会基礎調査の実施、分会要求、支部・本部における集約
6～7月	人員確保要求書提出・交渉

#### 4 県職労組織拡大の取り組み

##### (1) 取り組みの経過と課題

- ① 県職労は、2018年度に自治労県本部の重点支援単組に指定され、自治労本部などの人的・財政的支援を得ながら、2020年度から若手専従を迎え、若手視点の新採加入の取り組みを基本組織と連携しながら新採用加入促進を最重要課題として取り組んできました。
- ② 2022年9月末現在で新採用職員44人(32.1%)、過年度採用加入が9人という状況で、昨年度同時期(新採用職員61人(35.9%)、過年度採用加入7人)に比べて加入率は下回っており、加入9月までの目標である50%、100人加入には至っていない状況から、10月の本採用に向けて再度の未加入者への声掛けを実践し、加入届の提出を求めるよう実践を進めてきました。
- ③ しかし、10月末では新採用加入者数は伸び悩み、2022年度も後半となるなか、確実な新規採用者・未加入者の加入の取り組みを進めるため、継続して声掛け時における教宣等を提供し、各支部や分会の状況に応じた新採用加入促進の取り組みを進めることとしました。本部でも、支部・分会の要請に応じた講師派遣や相談の対応を行うなど、本部・支部一体となって取り組みを行ってきました。

- ④ 10月以降、2023年度の前倒し採用者への声かけも行うなど取り組みを進めているものの、2023年1月末時点の新採用加入者は47人（31.50%）、過年度採用加入10人と、昨年同時期を23人下回っており、県職労方針で掲げた目標50%加入（約100人）には程遠い状況であり、現時点で今年度末組合員（準組合員含む）退職予定者が75人程度と見込まれていることから、依然として組織総体として減少に歯止めがかかっていない厳しい現状となっています。
- ⑤ 2月23日に県本部が主催する新規採用者加入対策会議に支部役員、青年婦人部組合員、各支部書記を含め最大限参集し、「コミュニケーションアップで加入を進めよう」と題した講演を受け、午後には分科会として県職労新採用加入促進会議を開催し、2023加入促進の取り組み・課題を通じた2023年度の新採加入に備えた各支部での効果的な取り組みを議論することとしています。

## （2）2023年度新採用加入対策に向けて

- ⑥ 2月23日に開催した県本部・県職労新採対策会議での議論を踏まえ、新採用職員が配属される支部・分会組合員と支部青年婦人部が連携した声掛けの取り組み等を展開するとともに、新採用職員の配置、支部・分会の組織状況等を踏まえ、「声をかけ切る」ことにこだわる運動を展開していきます。
- ⑦ 年間を通した取組み

○各職場で主体的に加入促進する体制構築（職場の先輩組合員）【重点①】

⇒支部加入促進対策会議での戦略的な取り組みの共有

（声掛けの中心は分会。書記は日頃の活動のサポート。分会役員と書記のチームで対応）

- ・組合員自身が県職労の取り組みに自信を持てる学習（2～3月）
- ・分会組合員を基本として声掛けを担う組合員の役割分担（3月）
- ・分会組合員の配置状況を踏まえ、支部役員の間わりを整理（3月）
- ・若手組合員の役割分担（分会にいない場合は支部全体で対応）（3月）

○具体的な声掛け重点時期の設定と課題の共有【重点①】

⇒年に最低6回は新採用職員と接する機会を設けること（学習会など）

4月 着任時	労働組合概要説明（DVD放映）
4月 新採用研修後	福利厚生（共済等）、給与・休暇制度の説明
7月 職場定着時	仕事をしてみて感じたこと（意見交換会等）
10月 確定闘争時	確定闘争に向けた課題の学習
12月 確定闘争後	確定闘争の成果学習
2月 春闘期	春闘に向けた学習

○新採用職員・未加入者（5年位）のリスト化と個別課題の把握【重点②】

⇒新採用者の反応をその都度記録。

支部・分会が個々の職員に着目して課題を整理、今後の対策を検討。

支部間で取り組んでよかった点を共有。次の運動への活用素材。  
⇒分会の声掛けを繰り返しても加入に至らない場合は、支部・本部役員も対応する扱いとし、個別対策に移行する)

○年度途中採用者を意識した加入対策の強化【重点①】

⇒年度途中採用時に、支部・該当分会で協議し組合説明会を開催。  
(声掛けを担う組合員の役割分担を含む)

○組合加入した青年層からのアプローチの強化【重点③】

⇒同年代の視点(仲間づくり、職場を超えた横のつながり)からアプローチする接点を設けることが効果的。青年層の主体性を前面に出し、交流会等の企画・実施できるようサポートを進める。  
⇒青年層の中核役員の配置も含めて進めていく。

○支部別対策の強化【重点①】

- ・分会主体の取り組みを基本としつつ、組合役員の体制を踏まえ支部役員が主体的にサポートを進める。遠隔分会に関しては、組合員の状況を踏まえ、支部として個別対応を進める。
- ・支部の役員体制を踏まえ、本部も関与して取り組みを進める重点支部を設ける。
- ・新採用職員の配属者数が多いものの、職場に組合員が少ないなどの組織的課題を抱える県庁支部各分会や各支部の該当分会(例:企画部門、保健福祉部門など)に関しては、本部専従者や中央執行委員も主体的に取り組むを進める。

○日頃の青年婦人部活動の活性化に向けて【重点③】

- ・新採用者・未加入者に対して同年代の仲間づくりが必要だし、それが楽しく、今後の県職員生活でも活かせるとの実感を持たせることも大事といえる。支部の青年婦人部組合員が主体的に行うことをベースとした日頃の活動を進めていく。

⑧ 本部の取り組み

ア) 学習教宣資材の作成

○先輩組合員向けハンドブック更新

- ・昨年度に引き続き、職場の先輩組合員が自信をもって声掛けできるよう各支部へ必要部数配布します。

○支部での声掛けのツール資材の提供

- ・県職労紹介パンフ、新採用職員応援パンフ等…採用直後配付用
- ・新採向けニュース等…継続取り組み用
- ・新採用加入促進DVD

⇒新採向けニュースは、単に新採用職員に配布するのではなく、職場の先

輩組合員が内容を理解し、新採用職員に説明しながら声掛けすることを意識した内容とします。

イ) 本部主催のガイダンス

○青年婦人部中心の「県職労ガイダンス」(当局主催の新採用職員研修時)

⇒青年婦人部が企画し、新採用者の歓迎会(レク等)を開催します。

※本部は青年婦人部の企画に対するサポート

ウ) 加入促進対策の課題共有と対策(リスト化・カルテの作成)

⇒加入状況は各支部でもの取り組みも共有しお互いの参考とできるよう、声をかけた際の反応や対応状況をリストにし支部間で共有するほか、加入対策を行う上での情報交換を行う場を設け、本部・支部・分会各段階での取り組みの確認により、より有効な対策を実施していきます。

⑨ 支部の取り組み

職場の仲間からの声かけが加入につながっている実態から、支部・分会の取り組みに重点を置くことを基本とします。

ア) 加入促進対策会議の開催(2回)

・第1回加入促進対策会議(2月～3月上旬に開催)

先輩組合員向けハンドブックをもとに組合の意義、主体的に声掛けを進めること、有効な加入勧誘のための意思統一をはかる。

・第2回加入促進対策会議(3月下旬に開催)

新採用職員の配属が決定した後、声掛けをするための役割分担を含めた具体的な打ち合わせを行う。

※本部は、当局から名簿を入手し各支部へ提供

イ) 分会(支部)新採用者説明会の開催

2023新採用職員研修の開催は、コロナ感染症対策により開催手法の変更が想定されますが、4月早々の説明会を開催し、その場で加入届の提出を求めます。

(3) 未加入者対策

職場で働く者全員の組合加入をめざし、採用2か所目(転出・転入時)のタイミングでの未加入者対策、再任用職員の未加入者対策を重点的に行います。

⑩ 採用2ヶ所目(転出・転入時)の未加入者対策

新採用5年目(採用初任地)までの未加入者を含めた組合説明会の実施、採用に2カ所目の未加入者のリスト化(オルグ日、反応、新採用者の関心がある事項等)とアプローチの徹底(特に、初任地が県庁の場合で出先に異動となった方、またその逆)を行います。

⇒各支部・分会で共有するカルテは、2023定期人事異動を反映させ別途整理します。

⑪ 再任用職員の未加入者対策

再任用職員の組合加入促進も重要な課題となっています。再任用職員も一般

職員同様の働き方が求められますが、給与は退職時の6割程度となるなど、賃金労働条件面での課題は残ったままとなっています。このように再任用職員が置かれている賃金労働条件面などの改善にしっかり取り組むためにも、組合活動の意義等をしっかり伝え、加入促進を進めます。

#### (4) 会計年度任用職員の組織拡大

会計年度任用職員の組合加入促進も重要な課題となっています。2020年4月に組織化し、制度導入前から臨時・非常勤職員向け教宣紙を活用した各支部・分会で組合加入説明会を実施し、2月1日時点で62人の加入に至っています。会計年度任用職員の賃金・職場課題の改善にしっかり取り組むためにも、今後新たに採用された職員はもとより、未加入者に対して組合加入説明会等を通じて加入を呼びかけることとします。

### 5 春闘期に並行する取り組み

#### (1) 働き方改革に関する職場課題の改善

##### ① フレックスタイム制に係る課題について

育児、介護、通院等に限定したフレックスタイム制が2022年1月から導入されました。導入を巡る交渉時には、公務運営に支障がない職場体制の確保（フレックスタイムの利用を希望する職員が取得できる職場体制）、適正な勤務時間把握、職員の勤怠管理等を担う庶務担当者の負担軽減などについて求め、当局から職員アンケート等を通じて対応するとの姿勢を確認しています。

導入から1年2か月が経過しますが、県職労でも導入後における職場課題の集約を行い、制度や運用上の不具合に関し、当局に改善を求めています。

##### ② 「働き方改革ロードマップ」を巡る諸課題について

当局は、2021年3月末に柔軟な働き方を推進するという表面的な理屈だけが先行した「働き方改革ロードマップ」を策定し、十分な労使交渉・協議を尽くしていない様々な改革を押し進めようとしています。

職場でのリモート会議開催では、リモート会議専用の執務スペースの確保や単独公所での回線改善等、執務環境の整備が課題となっているほか、ノートPCへの切り替えによる業務効率の低下、設備機器の整備に自己負担を強いられる実態など、新たな課題も確認されています。

働き方改革を巡っては、政策面のみが先行し、結果として新たな混乱と業務増が発生している現実も多く報告されています。全く現場を捉えていない当局姿勢に対峙していくためにも、多くの働き方の実態検証を県職労として進めながら、根本原因である職場体制をしっかり構築させながら、安心して働き続けられる職場環境をめざしていきます。

##### ③ 電子決裁・文書管理システムを巡る諸課題について

2022年4月から移行期間、2022年10月から完全実施が始まった「電子決裁・文書管理システム」は、十分な説明や研修が行われないままスタートしたこと

により、職場で混乱が生じています。「電子データだけではチェックしづらいので、紙ベースの起案資料も決裁に回しており、手間が増えた。」「最終決裁者に至るまでの順番を容易に変更できないため、休暇等による不在者がいると処理が滞ってしまう。」など、様々な意見が寄せられています。政府のDX政策を背景に導入された制度ですが、ペーパーレスに全くつながらないばかりか、これまで業務の効率化に職員個々が努力を続けて省力化してきた起案方法などが使用できず、新たなシステムを原則とさせられる結果につながっています。制度の検証を進めつつ、結果としての労働強化に結び付けないための取り組みと根本の人員体制確立を強く求めていく必要があります。

#### ④ 在宅勤務を巡る諸課題について

2020年のコロナ感染症が発生して以降、当局は県内での感染症の拡大状況等を踏まえ、2020年4～5月、2021年8～9月、2022年1月～の期間には、当局は、各所属に在宅勤務の実施を促し、多くの職場で在宅勤務が導入されています。導入当初は、個人情報保護の観点から在宅で行える業務が少ないこと、在宅でのPCやオンライン環境が整備されていないこと等が課題となっていました。また、在宅勤務で担えない業務は、出勤時に処理せざるを得ず、それが原因で超過勤務をしなければならないという問題点も露呈しました。

その後、2021年度中盤から、在宅勤務でも使用できるようノートPCが配備され、かつ県の共有サーバーにもアクセスできるような仕組みが作られました。コロナ感染症の収束の目途が立たない中、接触機会を減らし、感染防止のための在宅勤務は緊急的な措置としてやむを得ない側面があるものの、在宅勤務における勤務時間管理（例：長時間労働の発生の懸念）や労務管理の徹底（例：在宅勤務時において客観的な勤務成果を求められる）などの懸念は払しょくされておらず、当局が目論む本格導入は課題山積といえます。さらに、ノートPCの持ち出しが可能となる中で、在宅勤務に限らず、通勤や出張途上での業務が増加すると見込まれますが、労働時間があいまいになる懸念からも、取り扱いなど十分に整理されているとは言い難い状況にあります。

これらの在宅勤務（職場外でのリモートでの業務を含む）などの課題を点検しながら、今後、当局が安易に在宅勤務を通常化することがないように、取り組みを進めていきます。

## （2）人事異動対策の強化

⑤ 12月8日に提出した「定期人事異動に関する要求書」をもとに、春闘期の人事課交渉において、当局の姿勢を確認することとし、特に今年度も新型コロナウイルス感染症の影響からも引っ越し業者の早期確保も難しいと想定されることなどから、早期内示に努め、円滑な引継ぎ、適正な業務執行の確保のためにも、発令日前3回の週休日を最低限として確保するよう求めていきます。

また、人事異動（引っ越し）時期に仮に職員がコロナに感染した場合には、年度を超えての自宅待機、公舎での消毒作業、入居できない事情などあらゆる

事態を想定し着任期間の確保について、組合の要求を十分反映した実施となるよう求めています。また、異動先によって勤務労働条件が異なることから、国等への派遣や振興局長権限による市町村人事交流は、大幅な労働条件変更を伴うため、本人への十分な説明と、本人同意を前提とした早期内示等について徹底するとともに、人事課を通じて勤務状況を常に把握する等の対策を求めています。

- ⑥ 住環境の整備を含め、必要な公舎確保と、転居に伴う自己負担の解消を強く求めます。
- ⑦ 組合員の家庭生活と職業生活の両立支援を基本に、この間、本人の意向を最大限尊重することなど、人事の民主化を要求していきます。特に、職場や家庭の特別な事情を抱える組合員には、身上調書に記載しにくい理由もあることから、組合側から人事当局に対し、本人の意向を十分に反映させるよう、人事異動対策カードの取り組みを進めます。現時点では、〇〇人から提出があり、個別に人事課との協議を行っています。

#### IV 政治闘争の推進

##### 1 地方自治確立に向けた制度・政策要求の推進

労働者・生活者の暮らしを守り、労働者福祉の充実、少子高齢化社会における医療・福祉の充実をはじめ、これまで以上に地方自治体が担う役割は増加し、地方自治の確立が重要となっています。その中で、公務運営の体制強化をはじめ、真の地方自治の確立のためにも推薦議員の存在は重要となっています。これまで県職労では、推薦県議と県議会定例会前に政策協議を行い、推薦議員を通じて、議会の場で人員確保策や専門職種の処遇改善、会計年度任用職員課題、組織定数課題などについて、県政推進の観点から意見反映いただいています。引き続き推薦議員を通じ議会で課題改善に努めていきます。

組織内・「野中やすし」盛岡市議は、市議会での一般質問をはじめ、働く者の課題を市政に反映すべく活動していることから、市議会終了後等の節目に政治活動報告の場を設定するなどの取り組みを進めます。

併せて、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。

##### 2 当面する政治闘争の推進

###### (1) 主な経過と情勢

- ① 2022年6月22日公示・7月10日投開票の第26回参議院議員選挙では、立憲民主党・共産党をはじめとした野党勢力が議席を減らした一方、自民党・公明党は議席を維持しました。さらに、改憲勢力である日本維新の会が大幅に議席を増やしました。この結果、参議院議員において自民党・公明党・日本維新の会・

国民民主党を中心に改憲勢力が3分の2を超える事態に陥りました。

- ② 岸田首相は、参議院議員選挙で国民の信任を得たとして、新型コロナ対策、物価高対策などに全力を挙げるとしましたが、昨年9月27日には、国民世論の過半数の反対を押し切る形で安倍元首相の国葬を強行し、国民の反発を招きました。その後も、度重なる閣僚の不祥事・失言なども相まって支持率が急激に下落し、現在も低迷を続けています。岸田首相は、具体的な実効性を伴わない経済対策や新型コロナ対策などを力説するとともに、経済界に対して賃上げを要請する官製春闘を進めています。しかし、一見して政策を遂行しているかのように見せかけていますが、その実態は全く有効な対策を打てておらず、新型コロナや物価高の影響により窮乏化が進行する国民生活の改善には程遠く、自身の支持率浮揚に終始しています。
- ③ 岸田首相は経済成長の果実を労働者に分配し、好循環をはかるとする「新しい資本主義」を進めるとしています。しかし、「新しい資本主義」の実相は従前の経済政策の焼き直しの内容に過ぎず、安倍・菅政権で行ったアベノミクスと何ら変わるものではありません。急激な物価高の影響もあり、国民の実質賃金が低迷する一方で、大企業は内部留保を増やしていることから、大企業からの増税による所得の再分配を促進する制度とする必要があります。また、コロナ禍で格差と貧困、失業が増加していますが、これらはこれまでの間の自公政権下における非正規労働者の拡大による雇用の劣化が要因であり、これまでの弱者切り捨て、大企業優遇の経済政策を改め、雇用環境の改善をはじめ、憲法が保障する基本的人権が尊重され、国民の生活を守り・充実させる政策に転換させなければなりません。
- ④ さらに、岸田首相は、2023年度予算編成過程において、敵基地攻撃能力の保持のため、2023年度の防衛予算規模を過去最大の6兆8千億円とすること、2027年度までの5年間で防衛予算の規模を43兆円とする方針を国会議論がないままに一方向的に決定しました。そして、防衛予算の確保のため、「防衛力強化資金」を創設し、その財源として、建設国債の発行や増税、更には東日本大震災からの復興財源に充てるべき復興特別所得税を原資とする姿勢を表明しています。この岸田首相の判断は、これまで憲法が堅持してきた戦争放棄を事実上死文化させ、戦争する国づくりにいよいよ踏み込む姿勢といえ、断じて容認できるものではありません。さらに、新型コロナや物価高により憲法が保障する生存権が危機に瀕している中であって、国民に更に負担を強いて戦争する国づくりを進めること自体が憲法違反といえます。

加えて、岸田首相は二酸化炭素の排出抑制をはじめとしたGX（グリーン・トランス・フォーメーション）の推進を名目に、原発推進とともに、原発の稼働期間を建造60年までに延長する方針も名言しました。東日本大震災大震災から間もなく12年を迎える中であって、原発の利用推進に舵を切り、フクシマの教訓に完全に背を向ける岸田政権の姿勢も極めて問題と言わざるを得ません。
- ⑤ 安倍・菅政権に続き2021年10月に発足した岸田政権は、政権発足当初は「聞

く力」をアピールし、国民の支持を得て、2021年10月第49回衆議院選挙、2022年7月第26回参議院議員選挙で勝利しました。しかし、政権発足から1年6ヵ月が経過し、岸田政権は、全くの「まやかし」であったと評価できます。この結果、国民の生活は好転しないばかりか、結果として国民に負担が押し付けられるとともに、憲法が保障する平和なもとで国民主権と基本的人権が保障される政治とは程遠く、今の政治の流れを変えることこそが唯一の解決策といえます。

- ⑥ 私たち自身の力で今の政治を変える必要性は、私たちの厳しい公務職場が生み出された背景等を振り返るとより鮮明となっています。岸田政権をはじめ、長年にわたる自公政権下において、私たち自治体労働者を取り巻く労働条件は厳しさを増しています。2001年の小泉政権での三位一体改革による地方自治体に対する地方交付税の一方的な削減により、地方公務員の賃金カットや大幅な定数削減を強いてきました。この影響は、20年以上経過した現在でも多大な影響を及ぼし、公務員賃金の低位平準化や、慢性的な人員不足の原因となっています。直近では、度重なる自然災害や新型コロナウイルス感染症対策に対応できない職場体制に陥っています。昨今になって、政府は保健師の増員に係る地方交付税措置を講じるなどし、急場をしのぐ対策を講じています。本来、災害や感染症から住民の命を守り、福祉を向上する社会としていくことが公務職場の役割であることから、根本的な対策こそ行うべきであり、今回の政府姿勢は私たちが求めるものとは程遠いといえます。

2023年度の地方交付税額は総額で昨年度と比較して微増となっていますが、地方自治体に必要な財源総額には及ばず、各地方自治体では徹底的な歳出削減により、住民サービスに支障を来す懸念も生じているほか、私たち公務労働者の賃金や福利厚生等の抑制を加速化する動きも出ています。

2011年3月の東日本大震災の教訓を踏まえ、労働者や住民の視点に立った公務運営を維持・向上していくためにも、自公政権下の公務職場の度重なる合理化攻撃に抗するとともに、住民や労働者の視点に即した政治へと変えていくことが求められています。

- ⑦ 岸田自公政権の支持率は低迷していますが、政権交代をめざす立憲民主党をはじめとした立憲野党の支持も広がりには欠けるほか、国民民主党は政策面においても自公政権寄りの姿勢を鮮明にするなど、野党間での温度差もあり、共闘体制は足並みが揃わない状況です。そうした中、日本維新の会などの政党の支持率が堅調となっている実態です。日本維新の会は、身を切る改革と称して公務員バッシングなどを続けてきた政党であることから、この政党の姿勢は私たちと相いれないことは明らかです。このことから、立憲民主党をはじめ、岸田自公政権に対峙し、私たちの考えを政治に反映する政党への支持拡大に向けた取組は必要といえます。
- ⑧ 中央情勢は厳しい状況が続いていますが、県内では、立憲民主党を柱として野党間連携が様々な紆余曲折を経ながらも堅持され続けています。そして、平

和環境県センターと自治労県本部は、立憲民主党「岩手県社会民主主義フォーラム」（代表：小西和子県議会議員）との連携・協力関係を強化し、社会民主主義の理念や政策の実現に向けて、来たる統一自治体選挙での支持拡大と推薦議員の勝利に向けて全力を挙げることにしています。併せて、知事選においても、野党共闘の力で野党系知事の堅持に向けて全力を挙げるべく、共闘体制を模索しています。

## （２）参議院議員選挙闘争を巡る取り組みの総括

- ⑨ 県職労は、第26回参議院議員選挙において、選挙区「木戸口英司」（立憲民主党・現1期）の議席の維持とともに、比例区では自治労組織内「鬼木まこと」（立憲民主党・新人・前自治労本部書記長）の議席獲得に向けて、組合員等への支持浸透に全力を挙げました。

具体的には、機関紙・赤枠号外において、政治闘争の必要性とともに、候補者の政策などについて掲載し、組合員を中心に支持浸透をはかるとともに、平和環境県センターや各地区労（地方労）センター主催の政治学習会への積極的な参加を通して、政治意識の高揚をはかる取り組みを展開しました。

しかし、新型コロナウイルス感染症の影響が継続するなか、組合員へのオルグ活動や本部・支部主催の政治学習会などが開催できず、前回（2019年第25回参議院選挙）と同水準の活動量が確保できなかった課題もありました。

- ⑩ 選挙結果は、選挙区では「木戸口英司」さんが自民党候補と激しく競り合ったものの、残念ながら議席を確保できず、自民党候補に議席を奪われる結果となりました。一方、比例代表では、「鬼木まこと」さんが、個人名票で17万票を超える得票を獲得し、見事初当選を果たしました。

- ⑪ 参議院議員選挙後、「鬼木まこと」さんや「吉田ただとも」さん（2019年度県職労推薦）をはじめとした3人の自治労組織内議員は、国会の場で私たちの声をもとに政治活動を進めています。2022年11月10日・第120回臨時国会・参議院内閣委員会において、吉田ただとも議員は、国家公務員の非常勤職員と会計年度任用職員の期末手当の支給時期を巡り、同一労働・同一賃金の観点で不合理の格差を是正すべきであること、官民較差の算定基準日である4月1日に遡及すべきと河野国家公務員制度担当大臣を迫りました。そして、河野大臣から「実態をしっかりと調査し、把握をした上で、必要ならば申合せの改定をして、きっちりと四月に遡及をさせるということ徹底する」という答弁を引き出しています。自治労組織内議員を私たちの力を結集して当選を実現し、自治労運動と連携して国会での活動することが私たちを含め公務労働者の改善に結びつくことは明らかです。このことから、今後も国政選挙での自治労組織内議員の確保に向けた運動の強化が必要といえます。

- ⑫ 一方で、組織的な課題も明らかとなりました。比例区では「鬼木まこと」さんの当選が実現できましたが、参議院議員選挙・比例区「鬼木まこと」の県内での獲得票数は2,000票余りにとどまり、個人名での得票総数が自治労県本部

組合員数を下回る結果であったと分析されています（自治労県本部組合員の4割強を県職労が占めており、県職労内でも同様の傾向であると推測されます）。さらに、コロナ禍も相まって集合での政治学習会や組合員オルグが実施できなかったほか、政治闘争の取り組みに参画する役員の固定化や青年層の参加が少ない課題も浮き彫りとなりました。2023年8月の盛岡市議選・組織内・「野中やすし」の必勝をはじめ、統一自治体選挙での勝利に向けて、組合員への政治意識の醸成、選挙期間前・選挙期間中のそれぞれの局面での組合員への周知や支持浸透に向けた取り組みを体系的に組み立て、実践していくことが求められます。

### （3）当面する政治闘争の推進方針

- ⑬ 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ず、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、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、労使交渉のみでは改善できない要素が大きいことから、労働条件の改善はもとより、真の地方自治を確立し、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、積極的に政治に反映するためにも、政治闘争の取り組みは重要といえます。

県職労方針の実現・具現化をはかるため、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や政党内の政策団体との連携をはかり、平和な社会の実現と真の民主主義の実現に向け取り組みを進めていきます。

- ⑭ 2023年度の統一自治体選挙、特に、8月の盛岡市議会議員選挙での県職労組織内「野中やすし」の必勝とともに、県職員の勤務・労働条件に直接影響する知事選での勝利と県議会議員選挙での推薦候補者の議席（現4議席）の獲得は、組合員の総力を結集し、何としても実現させなければなりません。

このため、取り組みの一層の強化のため、組合員と「野中やすし」との対話や学習会の場の設定と組合員オルグを通して、県職労組織内議員や県職労推薦議員の必要性を浸透していくとともに、組合員の政治意識の高揚をはかる取り組みを進めていきます。

そして、組合員家族や退職者をはじめ、幅広い層に対して盛岡市議「野中やすし」・県職労推薦県議の浸透に全力を挙げます。

- ⑮ 来たる知事選、県議会議員選挙をはじめ、統一自治体選挙や各級選挙の取り組みに当たっては、自治労県本部をはじめとした上部・友誼団体の方針を受けながら、県職労方針に照らして検討し、中央執行委員会で決定するものとします。推薦候補者の勝利に向け、取り組みを強化し、県職労方針の実現をめざします。

## 2023春闘要求書（案）

### 1 賃金・諸手当について

#### 〔賃金水準〕

- (1) 17,000円以上の賃金改善を行うこと。また、次に掲げる年齢ポイント賃金を実現するために、標準職務表の改善、昇格運用基準の改善を行うこと。

30歳ポイント	<u>256,500円</u>	（行政職給料表3級15号）
35歳ポイント	295,100円	（行政職給料表3級39号）
40歳ポイント	344,200円	（行政職給料表4級41号）
- (2) 職員の生活水準の維持確保と勤務意欲確保のため、月例給・一時金の支給水準を改善すること。
- (3) 中高年齢層職員の勤務意欲の維持・向上となる賃金改善を行うこと。

#### 〔賃金決定〕

- (4) 自治体最低賃金制度を確立するため、初任給は、18歳・高校卒・行政職で1級13号、22歳・大学卒・行政職で1級33号とすること。
- (5) 短大卒及び他の給料表についてもこれに準じて改善すること。
- (6) 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。
- (7) 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。また、人事院規則に合わせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。
- (8) 中途採用者の号給の決定については、初号制度を撤廃するとともに、民間職務経験を10割換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。
- (9) 初任給の格付けにあたっては、上限を撤廃すること。
- (10) 以上の措置にともなう在職者調整を行うこと。
- (11) 高齢層職員の賃金について、職責に見合ったものとし、55歳昇給抑制を撤廃すること。

#### 〔評価制度〕

- (12) 長年放置されてきた4原則（公正・公平性、透明性、納得性、客観性）を再検証するとともに、2要件（労使協議制度、苦情処理制度）を加えた制度とすること。
- (13) 4原則2要件が確保されない場合は、給与反映をやめること。
- (14) 個々の評価結果について、必ず本人にフィードバックし、勤務意欲の向上につながる制度とすること。併せて第三者による苦情処理制度を創設すること。
- (15) 評価制度の運用状況について、評価区分毎の上位評価者について公表し、適切な運用となっているか明らかにすること。

#### 〔昇給・昇格及び運用基準〕

- (16) 若年層の昇給・昇格基準を改善すること。
- (17) 級別基準職務表を改善し、「主査5級」「担当課長7級」格付けとし、主査相当職（主任等）の現行5級、担当課長相当職（上席等）の7級標準到達及び非役付職員の4級標準到達をはかること。当面、実際の業務内容に見合った格付け・処遇を確保すること。特に、4級及び5級における高位号給者の割合が極めて高いため、早期解消のための上位級への昇格運用をはかること。
- (18) 経験年数で高校卒10年、大学卒5年までには主任発令を実施すること。

- (19) 研究職給料表における4級・5級の昇格基準を改善すること。
- (20) 獣医師の初任給格付け及び初任給調整手当の更なる改善とともに、給料の調整額を創設すること。併せて薬剤師、保健師等の処遇改善を行うこと。
- (21) 医療職（二）給料表における6級昇格基準を改善すること。
- (22) 医療職（三）給料表を、国公医療職（三）表に準じて7級制とし、当面、6級昇格基準を改善するなど昇格運用の改善を図ること。
- (23) 年齢別最低保障制度を設け、その賃金は、35歳・高校卒・勤続17年で行政職給料表3級31号相当額とするよう、昇給・昇格基準の改善、運用拡大を図ること。
- (24) 年齢・勤続年数・職歴等の一定要件で「担当課長相当職」まで標準到達を図ること。
- (25) 現業職員の賃金は、非現業との格差を解消し最低でも標準入職者の90%を確保すること。
- (26) 現業職員の5級昇格要件を改善すること。また、中途採用者の増を踏まえ、57歳昇給抑制前での昇給機会確保のため、特別昇給枠を拡大すること。
- (27) 昇格・昇給にかかわる職種・部局・男女間等の格差を解消すること。
- (28) 病休者等に対する復職調整を改善すること。
- (29) 国や他の自治体等へ派遣中の職員について、経済的不利益が生じないよう昇給改善等をはかるとともに、派遣元の職場における代替職員の確保を行うこと。

#### 〔 旅費・諸手当等 〕

- (30) 旅費の級区分を廃止し、日当・宿泊料の額及び支給基準を改善すること。
- (31) 特例措置である私用車出張の運用を厳格にするとともに、制度が異なる通勤手当（交通用具使用分）との調整を廃止すること。
- (32) 私事用務地経由の旅行命令に関しては、単身赴任者又は配偶者と住居を異にしている職員が配偶者宅へ帰宅する場合に限定運用されているが、それ以外の親族宅に帰宅する場合には対象となっていないことから、業務に支障が生じない範囲で私事用務地経由の旅行命令の運用に関し、拡大すること。
- (33) 赴任旅費について級区分を廃止するとともに、多額の自己負担が生じていることから、算定方法を見直し、引越の実費を考慮するとともに、民間賃貸住宅に係る礼金・仲介手数料等これらに類する費用を算定対象とすること。
- (34) 単身赴任手当の支給要件を改善し、実質別居となっている全ての職員に初年度から支給すること。また、加算額等に係る交通距離について、本県の地理的特殊性、交通事情を考慮し改善すること。
- (35) 通勤手当は、新幹線や高速道路利用等通勤の実態に応じて、県の特殊事情・独自性を考慮し全額実費支給とし、自己負担となっている実態を解消すること。併せて、交通機関と交通用具を併用する場合における駐車場料金に関し、通勤手当の支給対象経費とすること。
- (36) 通勤手当額に関して、ガソリン価格のみならず、車両の減価償却費・損耗費等を考慮するとともに、車賃定額単価を旅費法に準じるなどの改正を行なうこと。併せてガソリン価格変動を踏まえ、手当改定をルール化するなど、納得できる取扱いを示すこと。
- (37) 扶養手当について配偶者への手当額及び子の扶養手当の支給額を引き上げ、子どもにかかる加算額は、国民年金保険料掛金相当額以上とすること。また、介護のために配偶者を扶養する場合は手当を割増すなどの対策を行うこと。
- (38) 住居手当の最高支給上限額を引き上げるとともに、紹介手数料等を算定根拠に含めること。また、本県の住宅政策及び特殊事情を考慮し、持家に係る手当を支給すること。
- (39) 当県の寒冷積雪地域の特殊性を鑑み、寒冷地手当の引上げを行うこと。また、宮古市・釜石市をはじめ現在の不支給地に対しても支給対象とすること。
- (40) 超過勤務手当等の支給にあたっては、労働基準法を遵守し不払い残業を一掃するとともに、必要な予算を確保し完全支給すること。支給単価については、現行

の100分の125を150に、100分の150を200にするとともに、週休日の超過勤務等については100分の50を加給措置すること。また、土日・休日での業務による代休・振休について、確実に取得できる職場環境を整えること。

- (41) 特殊勤務手当について、近年の業務変化に伴う特殊業務や困難業務の状況を再点検し、業務の困難度等の実態を踏まえ、現行の各種特殊勤務手当の支給額及び支給要件を改善すること。特に、県営住宅管理業務等に係る手当を新設すること。なお、手当の見直しにあたっては、労働組合との十分な協議を行うこと。
- (42) 非常時に備えた待機における職員負担を考慮し、待機対象日の手当や、電話対応時におけるオンコール手当の創設を行うこと。
- (43) 一時金は期末手当一本とし、支給月数を年間5月以上とすること。当面、勤勉手当に係る成績率格差の不当運用を行わないこと。
- (44) 傾斜配分となっている級別加算額については、全員公平な加算とすること。
- (45) 特地勤務手当を大幅に引き上げるとともに、「準ずる手当」については、新規採用者に対しても支給対象とすること。
- (46) なお、特地公署の指定は、寒冷かつ多雪である本県の特殊事情等を勘案して行うこと。
- (47) 宿日直手当の大幅な改善を行うこと。宿直中に業務に従事する必要が生じた場合は、超過勤務手当として取り扱うこと。
- (48) 豪雨災害・震災復興・放射能対策業務等の対応困難業務に対する業務手当を新設すること。また、既存の手当制度でカバーできない部分の要件緩和を行うこと。
- (49) 災害対応以外の業務においても公共交通機関通勤者にやむを得ず運行時間外に出勤を命ずる場合は、車賃実費等の支給について諸条件を整備すること。
- (50) 退職手当の支給水準を維持・改善すること。

## 2 労働時間の短縮・休暇制度について

### 〔 労働時間短縮 〕

- (1) 年間総労働時間1,800時間の達成に向け、労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定するとともに、子育てや介護等の事情を抱える職員に対し、時間外勤務等の制限を徹底すること。
- (2) 超過勤務の上限規制に関し、原則の超過勤務上限の範囲で超過勤務が収まるよう人員増等の職場環境改善を速やかに行うこと。他律的業務の比重が高い部署に関し、少なくとも原則の上限の範囲での超過勤務時間となるよう人員増等の措置を講じること。加えて、上限時間を超える「特例業務」(大規模災害等)を命じた場合には、当該勤務に係る要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施し、労働組合に対しても説明すること。
- (3) 職員の出退勤時間を適切に把握し、長時間労働を一掃するとともに、超過勤務実績を正確にとらえたいうで、人員配置など諸条件の整備を行うこと。また、出退勤時間が超過勤務実績と比較し、乖離が生じている場合は実態を確認し適切に措置すること。不払い残業が生じないよう、出退勤時間と超過勤務時間が直接リンクするよう勤務時間管理システム及び超過勤務手当システムを改修すること。
- (4) 時差出勤について、制度拡大後の検証をしっかりと行うこと。問題が生じた場合には、解決に向けた方策を示すこと。
- (5) 超過勤務を厳に管理するため、すべての職場で「36協定」を締結するとともに、実効ある措置を早急を実施すること。また、既に締結している職場については実態を点検し遵守するよう指導のこと。
- (6) 労働基準法第33条第3項の「公務の臨時の必要」については、日常の業務は対象とならないものであり、労働基準法の趣旨に沿って厳格に運用すること。
- (7) 長時間労働是正に向けた実効力ある対策の具体化に向け、労働組合との協議により長時間労働是正策の策定を進めること。
- (8) 閉庁除外職場の解消に努めるとともに、交替制職場等については、連続休暇を基

本とした労働時間の短縮を行うこと。

- (9) 年次有給休暇の年5日(日単位)の確実な取得はもとより、計画的・連続取得及び完全取得を促進するため、人員増・業務縮減など職場の環境改善を行うこと。
- (10) 休日出勤・災害対応・宿日直による連続勤務に対する振替休日の取得を徹底させること。また、振替休日を取得できる職場環境、人員体制を確立すること。
- (11) 各児童相談所の一時保護所における当直業務に関し、児童の支援、虐待通報等の緊急事案の対応が恒常的に生じることから、勤務ローテーションなど早急に改善し、当直中において緊急時対応が生じ、業務に従事した時は超過勤務の対象とすること。
- (12) 変則時間制勤務の運用は、職員の厚生福利・健康面に最大限考慮した制度運用を前提として、労働組合との十分な協議・合意に基づくこと。
- (13) 勤務・労働条件については、労使合意を基本に国の不当な干渉を排除すること。
- (14) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」の具体化をはかり、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を確立すること。
- (15) フレックスタイム制導入により、公務職場への支障や職員負担が生じないよう職場体制を改善すること。併せて、適正な勤務時間管理の徹底をし、長時間労働の抑制を前提とすることともに、全職員への安易な拡大はしないこと。
- (16) テレワークについては、労務管理が難しく、長時間労働を助長する恐れがあることから、拙速な導入は行わないこと。導入時には適正な勤務時間の管理を徹底するとともに、長時間労働が生じない制度運用とすること。併せて、職員の自己負担が生じないよう導入に係る必要機材は当局で整備するとともに、在宅時における職員の執務環境に応じた業務とすること。テレワーク時における労働安全衛生面での留意事項に関し、徹底すること。

#### [ 休暇制度 ]

- (17) 夏季休暇を7日間とするなどの特別休暇等の増日・分割取得、夏季休暇、結婚休暇、リフレッシュ(キャリアアップ)休暇の取得期間の拡大、病気休暇の期間延長など休暇制度の拡充、改善をはかること。また、災害等特殊事情による取得期間・要件の緩和を図るとともに、取得期間を拡大すること。
- (18) 新型コロナウイルス感染症の影響により、取得困難となっている特別休暇(結婚休暇、キャリアアップ休暇など)に関し、鎮静化するまで取得期間を延長するなど職員が安心して取得できるよう柔軟な対策を講じること。
- (19) リフレッシュ(キャリアアップ)休暇の拡充(年6日、勤続35年の創設)、制度運用の弾力化を図るとともに、リカレント休暇、永年勤続休暇等、特別休暇を新設すること。
- (20) 災害応援等のボランティア休暇の拡充を図ること。なお、取得を強要しないこと。
- (21) 産前休暇を8週間、産後休暇を13週間とすること。併せて母体保護のための勤務制限、通勤緩和措置等の拡充を図ること。
- (22) 育児時間の取得期間を「生後3年に達しない子」に延長すること。また、部分休業に関し、小学校修学以降も対象とすること。
- (23) 仕事と家庭の両立支援のため、出生サポート休暇の休暇日数の増、子等の看護休暇の拡充(休暇日数の拡大、子の年齢制限の撤廃、対象に孫を加える等)など、休暇制度の拡充を行うこと。併せて、子どもの学校行事等への参加に対応するための特別休暇、更年期障害における特別休暇を新設すること。
- (24) 介護休暇について、要介護者の状況により休暇期間を延長できるよう措置すること。
- (25) 忌引休暇の連続する休暇日数について、土休日を含めない取り扱いとすること。
- (26) 忌引休暇を子どもについても10日とすること。また、姻族の忌引休暇の日数を「職員と生計を同一としていた場合」に合わせて、日数を増やすこと。
- (27) 各種休暇の取得促進に向け、取得しやすい環境整備を図ること。

### 3 人員確保・諸権利の拡大について

- (1) 試験研究機関の地方独立行政法人化は行わないこと。
- (2) ILOが日本政府に行った勧告を遵守し、公務員労働者に労働基本権を回復するよう国に働きかけること。
- (3) 定数人員を確実に確保し、現時点で発生している欠員を解消すること。特に、長年欠員が続いている専門職や年度末退職者は正規職員で完全補充すること。併せて、業務量を再確認し、業務に見合う人員を増員確保すること。
- (4) 東日本大震災をはじめ度重なる災害や新型コロナウイルス感染症発生時に象徴されるような、緊急時に十分に対応できる体制を確保すること。特に技術職員、保健師、臨床検査技師などの専門職種の人員不足の改善とともに、これらの構造的な体制の改善を早急に行うこと。
- (5) 復旧・復興業務とともに、新たな行政需要に対応して業務に見合う任期の定めのない職員の増員を行うこと。やむを得ず、他県等応援職員での対応となる場合は、派遣元自治体の労働条件と比して後退しないよう条件整備を図ること。
- (6) 任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用について、試験対象となる任期付職員経験年数の緩和とともに、職員の勤務実績を重視し、職務経験のある人員を最大限確保すること。
- (7) 職場の実態を踏まえ、業務の増大のみならず、業務の質の向上、技術や経験の継承等の視点を重視し、人員を配置すること。特にも、近年増加している新採用職員の人材育成に向け職場内の年齢構成や業務経験者の配置等について考慮し、人材育成が可能な職場体制とすること。
- (8) 採用計画（職種・人数）を早期に明示すること。
- (9) 障がい者雇用については、法定雇用率、障がいの種別に捉われず積極的に雇用を促進するとともに、雇用した職員の均等待遇、働きやすい職場環境の整備を行うこと。
- (10) 業務のアウトソーシングに伴う機構改革及び事務事業の見直しについては、労働組合と十分に協議し、実施にあたっては労使合意を前提とすること。
- (11) 育児休業制度を改善し、育児休業者についても各種手当を支給するとともに、経済保障の充実、正規の代替職員（事務職、専門職）の配置など取得環境の整備を行うこと。なお、育児短時間勤務制度を活用して代替職員を確保する場合は、制度の趣旨に鑑み、当該職員に超過勤務を命じないこと。
- (12) 育児休業者は育児に専念できる環境を確保するため、電話等による業務内容の確認や、職場への出勤指示など、業務の強要を行わないこと。
- (13) 男女共同参画の促進及び次世代育成の観点から、次世代育成計画に沿って職業生活と家庭生活の両立支援策の拡充を図ること。
- (14) 現業職場の直営を堅持すること。また、すべての労働条件については事前協議を行った上で協約を締結すること。
- (15) 医療・福祉職場における保健師・看護職員・栄養士・薬剤師・児童福祉司・児童心理司等の人員を積極的に確保するとともに、医療・福祉職場の労働条件改善をはかること。
- (16) 安全衛生委員会の機能強化を図り労働災害の未然防止に努めること。特に、健康診断項目の拡充、災害復旧関係業務従事者の健康診断など、健康管理体制の充実に努めること。
- (17) 定期健康診断や特殊業務健康診断等の実施にあたり、受診機関の拡大や交通費の負担軽減など、受診しやすい環境整備を考慮すること。
- (18) 震災関連業務・災害復旧関連業務をはじめ、業務による精神的負担が増し、長期療養者も恒常的に発生していることから、職場で負担となっている原因を把握し、改善に努めるとともに、メンタルヘルス対策の抜本的な対応を行うこと。
- (19) 交通事故等にかかる、いわゆる「失職特例条例」を制定すること。また、事故後の対応に関する協定など、必要な手続きなどの整備を行うこと。

- (20) 懲戒処分の適用にあたっては、不祥事の責任を一方的に職員に求めることなく、原因や背景を十分精査するなど、処分権を乱用しないこと。また、処分行為は職員の人権に配慮するとともに公表などの取扱いにあたっては十分に慎重を期すること。
- (21) 不足する公舎等の対応について、建設・借り上げ等により、住環境の整備をはかること。併せて、老朽化や破損、狭小、設備不足等の実態を把握し、定期的に改善を行うこと。特に、エアコン等の空調設備が未整備な公舎は早急に整備すること。また、改修・修繕計画及び実績を職員に対し示すこと。
- (22) 職員公舎料の決定においては、建設費及び減価償却に基づく算定を基本とし民間でも家賃決定根拠として採用していない物価係数に関する算出方法を改めること。
- (23) 労働組合が実施・運営する厚生福利施設等に係る負担や各地区合同庁舎における自動販売機の公募制の扱い等にあたっては労使合意を前提とし、当該施設の公的役割を考慮し光熱水費の負担軽減を図ること。
- (24) 人事異動は本人希望を第一に尊重し、長期単身赴任者の解消を図るとともに定期異動に係る発令内示は3月1日とすること。当面、十分な引継ぎのため、内示日から発令日まで最低でも3週間を確保すること。また、年度途中における人事異動については、本人及び現所属職場の意向を特に考慮し、事前協議・合意を前提とすること。
- (25) 人事異動に当たっては、子育てや介護が必要な職員の遠距離への異動の場合、転校等の手続きや居住地確保のためにも、発令日の1か月前までに内示を行うとともに、遠距離の人事異動に配慮すること。
- (26) 中央省庁からの「天下り」人事をやめ、地元職員を登用すること。
- (27) 業務にかかわる経費の自己負担をなくすこと。
- (28) 公益法人等派遣制度について、職員派遣の適正化及び手続きの透明化を図るとともに、派遣に伴う職員の処遇改善を図ること。また、振興局長の権限において独自に行われる市町村や他団体等への派遣・交流人事についても、勤務労働条件の大幅な変更となることから、本人の事前合意を前提とすること。さらに、人事課において状況を把握し、不適切な人事を是正すること。

#### 4 定年引上げに係る職員の処遇改善について

- (1) 定年引上げ制度導入にあたり、説明資料を用いて職員へ十分な説明を行うとともに、労働組合と協議のうえ納得できる制度運用とすること。
- (2) 65歳までの段階的定年引上げにおいて、制度完成までの間は、現行の再任用制度による希望者全員の雇用継続を行うとともに、段階的定年引上げにおける賃金水準との均衡を踏まえた賃金・諸手当の改善等の対策を行うこと。
- (3) 65歳定年退職者が生じる2032年度までの約10年間の、職員の中・長期的な年齢階層ごとの人員構成（毎年度の定年退職者数および新規採用者数、常勤・再任用等の任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移）について、具体的なシミュレーションを行い、データを開示すること。また、組織の新陳代謝を確保するため、条例定数の見直しや柔軟な運用により計画的な新規採用を確保することとし採用計画を明らかにし協議すること。
- (4) 60歳超職員が担う職務内容を早急に示すこと。
- (5) 定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）について、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続できるよう、改善すること。その上で職務の軽減を希望する職員に限り、当該職務に対応した格付けとすること。
- (6) 定年の段階的引き上げは、雇用と年金の接続のための制度であることを踏まえ、加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種について、労使で確認・協議しながら働き続けられるための環境整備（職務の見直し・配置など）を行うこと。

- (7) 60歳を超える職員の技術・経験・知識を最大限活用するためにはモチベーションを維持することが必要であることから、55歳超の職員を含めた高齢職員の昇給のあり方について労使協議・交渉を踏まえ決定すること。
- (8) 高齢層職員の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度が本人の希望により取得できるよう職場環境の整備を図ること。

#### 5 会計年度任用職員の処遇改善について

- (1) 会計年度任用職員の賃金を改善し、月額が初任給を大幅に改善（最低でも行政職給料表1級17号水準を確保）するとともに、日給は8,500円以上、時間給は1,100円以上とすること。
- (2) 同一労働同一賃金の原則から、正規職員の賃金改定とあわせた水準を確保するとともに、水準引き上げ改定にあっては正規職員同様に4月遡及（一時金にあっては年度内改定）とすること。
- (3) 一時金は、正規職員の総支給月数と同月以上とし、期末手当において支給すること。また、期末手当の支給月数は、制度開始の2.6月を下回らないこと。
- (4) 事務補助の会計年度任用職員に係る給与の上限額を撤廃し、これまでの職歴や勤続年数等を踏まえた格付けとすること。
- (5) 専門的業務に従事する会計年度任用職員の処遇を大幅に改善するとともに、給与の上限額を撤廃し、学歴、免許、これまでの職歴や勤続年数等を踏まえた格付けとすること。
- (6) 住居手当、寒冷地手当、勤勉手当及び退職手当を支給すること。
- (7) 時間外労働を行った場合には、確実に超過勤務手当を支給すること。併せて、超過勤務の実態を踏まえた超過勤務手当予算を措置し、必要公所に配分すること。
- (8) 特殊勤務手当の支給対象に該当する業務を担っている会計年度任用職員に対し、特殊勤務手当を確実に支給すること。併せて、従事する業務の困難度等を踏まえ、特殊勤務手当の支給対象を拡大すること。また、業務上必要となる研修は県の負担で受講させること。
- (9) 年次有給休暇の年度冒頭の付与日数を拡充すること。
- (10) 常勤職員との権衡に基づき、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。病気休暇については、有給休暇を最低でも年10日に拡充すること。
- (11) 会計年度任用職員の雇止め、勤務時間の短縮（フルタイムからパートタイムへの転換など）、常勤職員の配置数の減、さらには正規職員が担うべき業務に従事させるなどの措置は厳に行わないこと。
- (12) 業務実態を踏まえ、各職場で必要となる会計年度任用職員の任用形態（フルタイムでの任用等）や任用数を確保し、財政事情等から職場実態に乖離した任用数の抑制は厳に行わないこと。
- (13) 人事評価制度に関し、職員が納得する内容とし、恣意的な評価とならないようにすること。併せて、再度の任用に当たっては職場の状況、業務内容及び本人の意向を十分に考慮すること。
- (14) 会計年度任用職員が産前・産後休暇、育児休業を取得する場合には、本人の意向を踏まえつつ、当該休暇・休業終了後に円滑に職場復帰できる環境を整備すること。

#### 6 職員の執務環境の改善について

- (1) 執務室内の冷暖房の対応に関し、「事務所衛生管理規則」に基づく執務環境の確保、とりわけ夏季・冬季における室温や湿度に留意し、必要に応じ、エアコン、加湿器、除湿器を設置すること。併せて、災害復旧事業など、恒常的に時間外勤務をせざるを得ない公所においては、時間外も冷暖房を継続すること。
- (2) 夏季を中心に執務する職員の熱中症対策を講じること。

- (3) 職員衛生委員会の職場巡視点検で是正が必要と指摘された箇所は速やかに是正措置を講じること。それに係る必要な予算は迅速に措置すること。
- (4) 災害復旧工事などの工事成果品をはじめ関係書類の保管場所が不足していることから、追加確保を進めること。
- (5) 業務で使用する公用車が老朽化し、運転業務の安全性に問題のある事案が発生していることから、公用車の更新を進めること。併せて業務の内容に応じた装備とすること（例：AT車両、4WD、普通自動車、ドライブレコーダー、カーナビゲーションなど）。
- (6) 2021年度から働き方改革の一環としてノートパソコンが整備されているが、各職場の業務実態に沿わない事案が発生しており、職場・職員の負担も発生している。当該パソコン容量の増備や、必要付属物の調達など業務実態に即した対応を早急に進めること。併せて、テレワークや出張等での持ち出し時における取扱いに関し、破損時に職員負担を強いることのないようにすること。
- (7) 作業服、長靴、雨具、防寒具などの被服貸与規程について、夏服の作業服も対象とするなど「被服貸与規程」を見直し、充実させるとともに、必要な予算措置を講ずること。併せて、消耗などで取り換えが必要な場合には、規定によらず速やかに更新貸与すること。
- (8) 業務の必要により、携行できる通信機器（携帯電話・タブレット端末等）を配備するなど、職員私用の通信機器を業務上使用することが生じないようにすること。また、私用の通信機器を使用せざるを得ない場合は必要経費を手当等で支給すること。
- (9) 釜石地区合同庁舎をはじめ職員駐車場が不足している地区・公署があることから、職員駐車場を確保し、職員負担の軽減と通勤環境の改善をはかること。

## 7 公契約条例の拡充と関係法令違反对策について

- (1) 地域公共サービスの質の確保と公共サービスを担う労働者の処遇確保・公正労働が実現されるよう、委託料や補助金をはじめとする自治体予算の確保・改善を図ること。また総合評価方式による入札制度の改革や「公契約条例」の制度充実に向けて検討を行うこと。
- (2) 労働組合の参加による「職場労働法令対策委員会（仮称）」を設置し、職場における法令違反の一掃に取り組むこと。
- (3) 自治体財政健全化法に関わる財政指標のみを基準に事業の在り方を判断せず、住民生活に直結する医療、福祉、環境、ライフラインなど公共サービスの確保を最優先とすること。
- (4) 決算状況や地方交付税算定の状況など、予算編成に関わる情報の開示と十分な説明を行うこと。
- (5) 不要不急事業の見直し、予算の組み替えなどについて、労働組合からの意見を真摯に受け、誠意をもって検討すること。

## 8 地震等災害時の対応、労働条件について

- (1) 災害時に使用する器具や機器などの保有状況と使用方法を全職員に周知すること。有資格者が必要なものについては、免許取得者の拡大等に取り組むこと。
- (2) 災害時は職員の安全のための避難を最優先し人命を尊重すること。また、全職員に災害対応マニュアル等を配布し、研修を実施すること。
- (3) 災害時の時間外勤務や休日出勤については、労働基準法第33条に全ての職員が抵触することを認識し、災害時の動員方法や夜間勤務時間など、労働条件について具体内容を労使間で確認すること。
- (4) 災害対応の優先により職員財産（車両等）が失われることがないように対策を講じること。また、失った職員財産については公務の関連性を考慮し補償を行うこと。
- (5) 災害時における時間外勤務や休日出勤等の動員については、動員者に家庭環境な

どをヒアリング等で把握し、本人同意を事前に文書で得ること。さらに以下の職員については、動員体制から免除すること。

- ① 妊産婦、産後1年以内の職員、ひとり親家庭、専属的に介護を自宅で行っている職員
  - ② 精神疾患や持病等で業務に耐え難いと判断できる職員、休職中の職員
  - ③ 親族等で死亡者や重傷者が発生した職員
- (6) 災害時においても労働基準法や労働安全衛生法など各種法令・条例・規則を遵守し、労働者の勤務労働条件と安全を確保すること。
- ① 1週間に1度の全休日を最低限設けるなど、交替制勤務の確立を事前に行うこと。
  - ② 連続勤務が想定されることから、13時間以上の連続した勤務を実施しないこと。
  - ③ 災害時においてもサービス残業が発生しないように厳密に管理すること。
- (7) 災害時においても労働安全衛生委員会の活動を休止することなく活用するため、以下の内容について労使間で確認すること。
- ① 災害対策本部委員に労働安全衛生委員の労働側委員（組合代表）を入れること。
  - ② 災害対策本部を設置した際は、速やかに産業医または産業看護師を常駐させること。
  - ③ PTSD（心的外傷後ストレス障害）の発生に注意し、心の健康に配慮した体制を確立すること。
- (8) 災害時における職場内の衛生管理について、公衆衛生（トイレ等）や集団食中毒・細菌性ウイルス感染等について、予防体制を確立すること。
- (9) 災害時における労働環境確保のため、以下の内容について使用者の責任で取り組むこと。
- ① 熱中症や防寒対策として、必要物品を備蓄すること。
  - ② 非常用電源や照明等のための設備を配備すること。
  - ③ 非常食や医薬品及び救急用品などを災害時用として常備すること。
- (10) 災害派遣等で、管外へ出張または災害派遣される場合は、以下の項目について事前に労働組合と協議すると共に、職員の同意を得ること。
- ① 派遣意欲を有する者であること。
  - ② 派遣に対し家庭事情などで拒否できるものであること。
  - ③ 氏名、年齢、血液型、緊急連絡先、健康状態及び破傷風予防接種の有無を労働組合に報告し派遣者について事前協議すること。
  - ④ 派遣場所や活動範囲とその場所の被災状況を報告すること。また、二次災害を想定して安全面にも配慮した判断を行うこと。
  - ⑤ 派遣者の勤務条件などを労働組合に提示し事前協議すること。
  - ⑥ 従事業務＝派遣期間中の従事業務（安全面の考察含む）を提示し事前協議すること。
  - ⑦ 派遣協定に基づき他市町村の職員身分となる場合には、その期間の不利益が生じないようにすること。
  - ⑧ 公務災害適用範囲＝派遣時の出発から帰着までの移動交通機関を含む期間を適用範囲とすること。その上で、長期間派遣する場合には、宿舎内での待機や就寝中などに被災した場合は、適用範囲内とすること。
- (11) 災害時の動員において、女性職員については、労働環境の整備や深夜帰宅の安全配慮などが労使間で確認できるまで、夜間の動員配置を行わないこと。
- (12) 災害時の動員等において、動員発令時間が短時間になることにより、動員（実働時間29分以下の場合）されても賃金支給されないケースが発生するが、災害動員出勤手当などの新設を早期に行うこと。
- (13) 勤務時間外における気象警報出動・待機等においては、遠距離通勤者を対象から外す等、実際の緊急性を考慮した体制とすること。

- (14) その他災害に関わる、賃金労働条件に関することについては、管理者が誠意を持って事前協議を実施すること。

## 9 新型コロナウイルス感染症対策に係る職場課題（コロナ課題に特化した事項）

### 【新型コロナウイルス感染症対策に従事する職場体制の改善】

- (1) 新型コロナウイルス感染症対策の長期化から、保健所・環境保健研究センターをはじめとした感染症に関連する業務を担う担当職員が長時間労働となっていることから、増員を早急に行い、職員負担の軽減をはかること。また、長時間労働となっている職員の健康面でのサポート体制を確保すること。
- (2) 検体搬送や陽性反応者の感染症指定医療機関への搬送業務等に従事するため、部局横断的に応援体制を設けているが、応援職員を派遣する各公署の負担実態を把握し、人的支援、業務の見直しなどの必要な対応を行うこと。
- (3) 新型コロナウイルス感染症対策に係る防疫等作業手当に関し、現在手当支給の対象外となっている検体搬送や感染者が飼育する愛玩動物の管理等の業務についても支給の対象とすること。
- (4) 従事する職員の感染防止を万全にするため、防護服の配備、消毒をはじめとした対策を明確にしたうえで徹底すること。

### 【新型コロナウイルス感染症課題に関連する職場体制の改善】

- (5) 職員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合に備え、「岩手県新型インフルエンザ等業務継続計画」を見直すとともに、継続が必要な業務の一層の精査はもとより、蔓延期でも職場負担が生じないよう体制を構築すること。
- (6) 在宅勤務（交代制勤務）については、防疫対策等緊急時に限定し、現場の実情を踏まえた業務体制で対応すること。恒常的な制度とする場合は、労働組合との合意に基づくものとし、一方的な運用は行わないこと。さらに、在宅勤務導入時におけるパソコン等の使用において電気料金等が個人負担であること、業務が極めて限定されたこと、労務管理等における課題が検討されなかったこと等から、諸課題を検証し、解決したうえで限定した運用とすること。
- (7) やむを得ず在宅勤務を実施する場合には、勤務時間の適正な管理を前提とし、安易な導入は行わないこと。
- (8) 休憩時間の選択実施については、職員配置が手薄となる時間が生じることや休憩時間の確実な確保等、職場で生ずる諸課題への対応が検討されないまま導入されていることから、生ずる課題は当局責任で対応し、必ず事前の労使の合意を得ること。
- (9) 感染者数が多い地域への出張に当たっては、当該出張の必要性等を慎重に判断し、職員の同意を得るとともに、感染予防対策を命令者の責任で徹底すること。
- (10) 各公署において、感染症予防に必要な備品、消耗品や消毒液などの配備は、当局が予算措置し配分するとともに、感染症予防に有効な設備整備を行うこと。
- (11) 職員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合には、当該職員に対する健康面等のサポートはもとより、当該職場への影響を最小限となるよう支援体制を構築すること。併せて、当該職員の個人情報保護を徹底し、誹謗中傷が生じないよう万全を期すこと。

(全166項目)

## 2023春闘要求書 「付 属 書」

「2023春闘統一要求書」の各要求項目に対する切実な実態を明らかにするため、集約にあたって実施した『生活実態アンケート』の特徴的な意見を本書のとおり付記します。

### 1 賃金・手当、昇任・昇格等について

- ・ ガソリン価格等が高騰するなかで給与は変わらず、生活が大変。
- ・ 物価上昇に比例した賃金をお願いしたい。
- ・ 優秀な人材を確保するためには、良い給料が1番だと思うので給与を改善してほしい。
- ・ 毎年、若手の給料だけ上がっている状況ではやる気ができません。
- ・ 盛岡駅～県庁・合庁のバス利用職員は、通勤手当の対象とならず自己負担している。バスや駐車場の自己負担をなくしてほしい。
- ・ 定年延長後の賃金について不満！
- ・ 昇給と賃金アップを55歳以上にも行ってほしい。
- ・ 鳥インフルエンザ発生時、実働時間以外の時間も勤務時間として扱ってもらわなければ、1日潰して対応したことへの不満はなくならないと思う。
- ・ 昨今の燃料費高騰により家計は苦しい。通勤手当の増額、寒冷地手当の増額（無支給エリアであっても当然に暖房は使用するので）エリア拡大をしてほしい。
- ・ 定年延長後の61歳以上の処遇や再任用について適切な処遇や賃金であることが必要。
- ・ 遠距離通勤の場合の交通の便を配慮した通勤手当の改善（駐車場料金など負担が大きい）。
- ・ 早期退職できるように給与を上げて貯蓄ができるような給与にしてほしい。退職金を上げて早期退職しセカンドライフを楽しめる状況になってほしい。若い方が就職先として選択するような給与にしていきましょう。
- ・ 高齢者置きざり反対。
- ・ 家族の病気で単身赴任から通勤に年度途中から変更したが、通勤手当の上限により毎月30,000円もの持ち出しが発生した。満額出すようにしてもらいたい。非常に生活が苦しくなった。
- ・ 光熱費やガソリン単価の上昇に伴う単身赴任手当の引き上げをお願いしたい。
- ・ 公務員の賃金上昇が一般企業の賃金上昇を牽引する。今こそ公務員の賃上げを！
- ・ 定年が引き上がるなら、高齢層職員の昇任や昇給についてもしっかり見直しを。給料が上がらないのに働かなければならないのはキツイ。モチベーションが下がる。
- ・ 賃金要求アップは5%アップ願いたい。
- ・ 内陸と沿岸ではガソリン価格が違い10円/ℓも差がある。県庁、内陸部の交通の便が良いところと、車で買い物せざるを得ない交通の不便な沿岸部の差の解消を。
- ・ 会計年度任用職員も職種上ではフルタイムで任用してほしい。

### 2 人員・超過勤務などについて

- ・ 上司のマネジメント力の向上を求める。
- ・ 産休・育休でも職員を補充しないのは、適切な人員配置とはいえない。改善してもらいたい。
- ・ 自分は何もしないのに口出しばかりして周りの足を引っ張る職員がいる。病休等で休む人よりたちが悪いので、そういった職員を減らせるような取り組みをしてほしい。

- ・ 会計年度任用職員はその性格上、1～2年で解雇されることが普通なのだから、正規職員を補充しなければ知識が蓄積されて行かない。そうであるのにいつまでも正規職員を配置しないのは教育する現場職員に負担を強いるやり方だ。ただ頭人数を揃えれば良いというものではない。
- ・ 業務量に合った人員配置をしてほしい。若手職員に負担がかかり、心や体の調子を崩してしまう。長く働き続けられる職場にしてほしい。
- ・ 不足している人員を早急に補充してほしい。人員補充が難しいのであれば超過勤務手当を要求通りに配分してほしい。
- ・ 技術職の若手採用を！業務のスクラップを！
- ・ 中堅職員への負担が多きく離職する職員も多い。このままでは将来的な年数バランスが不安。働き続けたいと思う人・職場づくりをお願いします。
- ・ 人員が少なく病休を取得しようとしたが年次で通院しながら勤務した時期がありました。状況はあまり変わりません。人員補充を望みます。
- ・ 仕事の前捌きをきちんとしてくれるマネージャーが欲しい。部下に仕事を押し付けるだけの名ばかりの管理職は不要。
- ・ 若年層に配慮した子育て支援策など充実しているには良いことだが、しわよせが総括にきている。若い時代はフォローがなくあちこち不調がくる年代になって過酷な状況で辛い。男性の育休代替職員の配置を望みます。
- ・ 要求されている事務量に対する人員が少なすぎる。書類整理、発送、内部点検等、雑用と思われがちなお仕事にかなり時間が掛かるが必要な作業。そういった部分をもっと考慮して欲しい。
- ・ 事務職員4人のうち病休1人、病休復帰者で休みがちな職員1人のため残業が多くなり体力的にも時間的にも大変厳しい。ほぼ2人分の事務を行っている。人数が少ない所属に休む人ばかり配置されると困る。適切な人員配置をお願いしたい。
- ・ ワークライフバランスなどの職場環境の整備と同時に休暇制度拡充にあわせた人員配置をしてほしい。人員不足では休暇が取れない。
- ・ 障害者雇用法定率を満足するため、精神障害者が配置されているが、他の職員の負担となっている。採用時に面接の他に事務能力の検査をしてはどうか。
- ・ 権利なので産休・育休を取ることが多い年代を集中させるような人事配置は考えていただきたい。年令のバランスが悪すぎる。
- ・ 庶務担当の配置のない普及センターに庶務担当者の配置を強く要望します。庶務対応に追われ本来業務があと回しになっています。慣れた頃（2年間）には異動となり、また不慣れな課長が苦勞して対応する悪循環です。
- ・ 年齢、経験バランスを考えた人員配置を！超過勤務の時間に上限があり、自ら上限を超えないように調整している実態があることから管理職に指導を徹底。
- ・ 育休明け職員が時短勤務中にもかかわらず、業務量が8時間勤務職員と同じレベルなのは本人もサポートする周りの職員も苦しい。
- ・ 1月から育休で課員が1人減り、年度内での補充がないのが厳しい。産休、育休はお互い様なので、それを配慮した人員配置にしてもらいたい。
- ・ 休職していた方がおり、最近出勤するようになったがアフターフォローをしていくべきだと感じる。人とのコミュニケーションが上手くいかないと仕事も滞ってしまうと思う。どうしても

精神的に強い人弱い人がいるので、そういう事を考慮して人事異動とかを行ってほしい。

- ・ 現在所属している部署では、自分と同じ専門職が殆どおらず、前任者も別の部署へ異動したため、業務の相談をすることが難しく、業務が難航している。
- ・ 病休や産休・育休が気兼ねなく取れるくらい余裕をもった人員配置にしてほしい。
- ・ 忙しい時など人員を自由に配置できるような体制強化を求める。
- ・ どの職場でも定時で帰れる人員配置及び職員の採用に向け予算確保のための事業削減の検討や主任主査以上、再任用職員の支給額の見直しによるモチベーションの維持などを要求します。
- ・ 近年災害等の用務が増えており、突発的な業務に対応できる人員が確保されていない。誰かに負荷がかかりギリギリの状況とを感じる。
- ・ 休職者が多くても席数は変わらないため、子育て世代や若手などが大きな業務負担を抱えている。また問題のある職員（社会の一般常識から考えて逸脱している等）が普通に勤務を続けている状況があり、公務員が民間と比較され批判される原因の一つになっていると感じる。給与が上がるのは嬉しいが、適切な額なのだろうか？と考える。
- ・ 本気で仕事を減らすことをしない限り、县市町村の仕事は減らない。
- ・ 男性の育休取得が進んでいることはすばらしいが、ますます業務のしわ寄せが進むのではと危惧しています。職場（全庁的）全体で業務のスクラップに本気で取り組む必要があると感じています（現状ではビルドばかり…）。
- ・ 多様な人材、働き方改革をあげるのはいいが、ちゃんと働ける人を採用してほしい。
- ・ サービス残業も新幹線や家でかなりやっている。その評価はしてもらえないが…。
- ・ 人員配置について、翌年度の当初予算ベースで割り振りを決めるようでは人員不足の解消にならないと考えます。予算に反映されない苦情対応や地元説明の多い業務など、真の業務量の把握をお願いします。
- ・ コロナ過で自宅療養や在宅勤務と多く現場（窓口）の負担は増すばかりです。
- ・ 特定の個人に負担を掛けて業務を進めている状況。人員配置（人数・適正等）を再考すべき。
- ・ 会計年度任用職員が減らされる。勤務時間が短くなり、日常業務にも影響が有ったのに、事務補助員を減らすと、正規職員の負担が増える。
- ・ 学校行事があると休みづらい。対応できる職員が少ないからだと思う。
- ・ 人員配置について、どの職場も大変だとは思いますが、特に教育行政分野には要求されている人数を適切に配置していただきたい。
- ・ この先も今の働き方、賃金では生活していくことが困難なので辞める。仕事内容も多岐にわたり、担当者1人で責任も大きい。

### 3 人事異動・単身赴任等について

- ・ 昇任基準・異動基準が不明確。内規まで含めて全庁的に公表すべきと考える。
- ・ 障がい者枠で採用する職員について、適正を十分に把握のうえ配属先を決めること。
- ・ 人事異動に不公平が出ないようにしてほしい。
- ・ 異動による着任時期の見直し。
- ・ デキレースの人事、やる気が起きない。
- ・ 現業も積極的に人員異動させてください。
- ・ 例年、内示が出るのが遅すぎるので、最低限異動の有無とエリアについて情報が欲しい。

- ・ 年度途中での人事異動は、退職者及び所属職員へのしっかりとした理由を明確に説明してもらいたい。とにかく大事なことがすべて「無いもの」にされてしまう。
- ・ 有資格者が必要な職場には必ず有資格者を配置すること。
- ・ 長期間の単身赴任はさせないこと。
- ・ 実状を把握せずに、コマを動かすような人事をしているように感じる。現場の声を反映させられないものではないでしょうか？

#### 4 休暇・勤務時間等について

- ・ 何のために退勤登録と事後確認をしているのか分からない。ポーズだけならやめた方がよい。パソコンの稼働時間で自動的に記録できる方法があるのではないか。
- ・ 休む時に、パソコンを持ち帰ることが当たり前になりつつある。結果、休みなのに“休めない”状況を生んでいる。これは大きな問題だと感じている。
- ・ 農業者の高齢化、地域活性化を目指し、青森県の取組み（公務員の副業制度）を導入検討してみしてほしい。
- ・ 表向きは年次休暇・夏季休暇を取得した実績にしているが、実態とは乖離している。土日・祝日の実績が総務事務システムから削除されるため、事後確認出来ない。
- ・ 宿直明けは休みにしてほしい。
- ・ 会計年度任用職員の働き方について、パートタイムとフルタイムを選べるような働き方にしてほしい。（フルタイムで働きたい場合「予算の関係で…」という選択のできない返答がない様をお願いしたい。

#### 5 組織構成・広域局課題等について

- ・ 沿岸部と内陸部の職員年齢のアンバランスを解消してほしい。（沿岸部は若手が多く配置されていて、経験の少ない職員が多すぎる）。
- ・ 人口減少の中、行政サービスを見直し、限りある人材・予算の範囲で運営できるよう変えていなくてはならない。
- ・ 予算削減に危機感を持っています。このままではサービスの提供にも支障が出ます。
- ・ 人事、職場環境、公舎、庁舎管理全てにおいて長期的な視点のない形で事が進められているようで大変問題だと感じる。

#### 6 人事評価制度など

- ・ 頑張っている人が評価されない現状を変えてください。心身共に健康でいられるような職場環境を作ってほしいです。
- ・ 評価する立場の意識が同じになるよう指導してほしい。今年度、一度も面談がなかった。
- ・ 評価シートを身上調書の時期に作成しているが、年度途中で評価しなければならず、時期的にどうなのかと思う。
- ・ 人事評価は、正しく評価を行う人がいて初めて成立する。人間が評価することだから適切に評価できるわけがない。それでも評価しなければならないので可能な限り適正に評価できる仕組み策を構築すべき。
- ・ 人事評価シートを書くこと自体が辛い。

## 7 労働安全衛生・ハラスメント

- ・ パワハラまがいの指導をする人が昇格・昇給している。

## 8 職員公舎・庁舎環境整備など

- ・ 合庁駐車場の白線が消えかかっているため直してほしい。
- ・ 各所属に電子レンジをつけてほしい。お弁当が冷たい。
- ・ 庁舎が寒すぎる。体調不良の原因になっていると感じます。
- ・ 庁舎の冷暖房設備の利用最適化(冬でも寒い、夏でも暑いが無いように)。
- ・ 全ての職員公舎にエアコンと温水洗浄便器を設置すること。
- ・ 庁舎設備が壊れ、度々、県庁担当者に訴えているが予算が無いと言われ1年間そのまま。来庁する県民の安全にも関わる部分は早急に対応してほしい。
- ・ 老朽化施設を補修・整備する予算が不十分。

## 9 その他

- ・ 電子決裁システムで会計書類も決裁することになってから、手数が増えストレスが増している。小手先だけでDX化を進めようとする弊害。DX化の目的に反している。完全電子化が可能になるまでは、会計事務は従前どおりとして欲しい。
- ・ 10月から電子決裁導入後に職場が混乱している。これまでは不在者はスキップできたが、電子決裁の回覧者のスケジュールを確認した上で回覧ルートを考えなければならなくて大変。また、決裁の滞りも多く、特に支払い書類が審査指導監に支払い日の7日前までに届くようにするために書類の回覧状況を注意しなければならず担当者の負担が拡大している。
- ・ 定年延長で上司、所属長クラスが突然部下になったりして、とても仕事やりづらい環境になることが想定されます。
- ・ 仕事をたくさんする職員がミスで罰せられるのは解せない!!!
- ・ 人口問題(少子高齢化)も問題と思っています。働く人がどんどん減っていて職場も大変。(日本の老朽化)
- ・ 役職定年後の職階について現役で到達した階級に格差をつけるのをやめて欲しい。同一労働を行うのになぜ格差をつけるのか。格差をつけるためにマネジメントの仕事を階級が高い人のみ与えようとするのか(必要性がないのに)現役時代に不遇な評価しか得られなかった職員も多い中でさらに定年延長してもなお不遇な評価、待遇を受けるのか。幹部や上位クラスの職員だけをみて仕事している事が良くわかる一律改善して欲しい。

県職連合  
第2号議案  
県職労  
第2号議案

2022年度一般会計第1次更正予算(案)について

2022年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について

当日配付

県職連合  
第3号議案  
県職労  
第3号議案

2023年度一般会計暫定予算(案)について

2023年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について

当日配付

## 【県職連合・県職労】第4号議案

### 2023年度特別闘争資金の徴収（案）について

特別闘争資金は、春闘、人事院勧告・県人事委員会勧告、確定交渉の取り組みをはじめ、組合員の賃金・労働条件の改善に向けて重点的に取り組む活動のため、通常の組合活動に要する経費（組合費）とは別に、組合員の皆さんから必要資金を徴収しています。しかし、2009年後半から、基本給や一時金の度重なる減額や、その後の当局の財政難を理由とする独自賃金カットが行われるなど、組合員を取り巻く生活環境が窮地となっていたことから、徴収を凍結した経緯があり、その間は、過去の先輩組合員が長年にわたり積み立ててきた資金を取り崩して対応してきました。

この積立金も少なくなり、取崩しを継続するだけでは、活動維持が困難なことから、2023年度から特別闘争資金の徴収を再開するものです。

なお、この議案については、県職労第121回中央委員会で職場討議に付し、今大会で決定するものです。

#### 1 闘争資金 年5,500円

(内訳)

自治労本部闘争資金	3,000円
自治労岩手県本部闘争資金	1,500円
県職労闘争資金（支部交付金及び春闘・確定闘争等に係る闘争資金）	1,000円

#### 2 徴収時期

2023年 6月	2,500円	
12月	3,000円	合計 5,500円

#### 3 諸条件

- ・月例給・一時金の大幅削減や給与制度の改悪など組合員の生活防衛が喫緊の課題の場合は、徴収凍結を再開する場合があります。
- ・2023年度新規加入者、再任用職員（暫定再任用職員・再任用短時間勤務職員）、2023年4月2日時点において満61歳以上となった組合員（段階的定年延長の対象となっている方）及び会計年度任用職員の組合員は、免除します。

(参考：2023年度闘争資金 収支計画案)

**【収入】**

組合費	9,350,000円	5,500円×1,700人
繰越金	2,245,000円	(闘争積立金からの取崩し)
雑収入	1,000円	預金利息
計	11,596,000円	

**【支出】**

負担金	7,650,000円	4,500円×1,700人
会議費	919,000円	拡大闘争委・支部代会議等
教育宣伝費	680,000円	チラシ類作成経費
動員費	627,000円	各種集会・動員旅費
分会交付金	1,700,000円	各支部分会交付金(闘争支援) 1,000円×1,700人
事務費	20,000円	事務諸費用
計	11,596,000円	

**《説明》**

**【収入】** 繰越金は闘争資金積立会計から不足額を繰り入れる。

**【支出】**

負担金は自治労本部負担金(3,000円)、県本部負担金(1,500円)

○自治労本部負担金：自治労本部が行う公務員連絡会人事院交渉、総務省交渉等の中央交渉結果の概要周知のための教宣、中央動員に係る経費として負担するもの。賃金・休暇制度等の全国的な諸制度は自治労が行う中央段階での交渉で方向性が決定するため、自治労本部の取り組みを行う上で必要な経費。

○県本部負担金：自治労県本部としての統一闘争を進めるため、県本部主催の春闘、確定闘争、現業統一闘争等に係る闘争推進のための総決起集会の開催、組合員向け教宣の経費。県の公務職場全体の統一闘争を進めるために必要な経費。

○教育宣伝費：確定闘争、春闘期における学習パンフレット、ステッカー、機関紙号外等の印刷代及び職場オルグ旅費、本部の開催する学習会等の経費。

○動員費：人事院交渉や総務省交渉等と連動して行われる各種中央行動への派遣旅費、自治労県本部・地方公務員共闘会議や県職労独自の集会、交渉支援に係る動員経費。

○支部活動費：県職労闘争資金分1,000円の全額相当分を支部における分会学習会や支部独自の取り組みに対する経費として交付。

県職連合・県職労

第5号議案 岩手県職員労働組合総合共済規程の一部改正（案）について

当日配付

県職連合・県職労

第6号議案 その他