

県職連合第33回臨時大会

県職労第 129回臨時大会

中間経過報告書

とき 2023年3月4日(土)

ところ 盛岡市「自治労岩手県本部」



1.19
遠増知事との意見交換



2.23 新採用加入促進対策会議



自治労岩手県職員労働組合

第1章 執行機関と機関運営

1 執行体制

(1) 支部執行体制

3月1日現在、全支部で執行体制が確立しています。

支部名	支部長	副支部長	書記長	書記次長
県庁 8月23日	佐々木 琢磨 (医療政策室)	佐藤 健 (団体指導課) 佐々木 克幸 (定住推進・雇用労働室)	小原 大 (農村建設課)	平嶋 正則 (団体指導課)
盛岡 9月28日	長沼 英友 (土木部)	石舘 勝好 (産業技術短期大学校) 千葉 美由喜 (農業改良普及センター)	佐藤 力也 (農村整備室)	鈴木 浩一 (県税部)
花巻 6月29日	前川 伸也 (花巻土木センター)	佐々木 知正 (遠野農林振興センター)	中川 理恵 (花巻農林振興センター)	小野 演彦 (審査指導監)
北上 5月17日	高橋 俊 (農業大学校)	藤原 道理 (北上土木センター)	藤田 章宏 (農研センター)	和賀 佳子 (中部農業改良普及センター)
胆江 6月10日	三宅 真佐子 (林務部)	阿部 洋 (奥州農業改良普及センター) 和泉 正義 (産業技術短大水沢校)	佐藤 大 (林務部)	薄衣 利幸 (経営企画部)
一関 6月23日	栗田 哲児 (一関農林振興センター)	千葉 守 (一関農業改良普及センター) 守谷 康 (一関土木センター)	大谷 孝文 (一関保健福祉環境センター)	播磨 基州 (一関県税センター)
気仙 6月24日	尾形 茂 (大船渡農業改良普及センター)	溝上 賢太郎 (大船渡農林振興センター)	大槻 康幸 (大船渡地域振興センター)	櫻井 秀明 (大船渡土木センター)
釜石 6月1日	菊池 静 (経営企画部)	大野 宣和 (水産技術センター)	小岩 敬洋 (土木部)	高橋 理央 (水産部)
宮古 7月1日	高芝 俊雄 (農林振興センター 一林務室)	堀間 久己 (農林振興センター) 田村 達博 (岩泉土木センター)	加藤 伸一 (地域振興センター)	佐野 一也 (水産振興センター)
久慈 7月1日	多田野 修 (林務部)	北崎 秀典 (水産部)	深澤 明子 (普及センター)	小野寺 皓紀 (土木部)
二戸 8月5日	長嶺 達也 (二戸農業改良普及センター)	大里 達朗 (県北農業研究所)	伊藤 毅 (二戸農村整備室)	岩崎 有喜 (二戸高等技術専門校)

(2) 各評議会・協議会の体制

第121回中央委員会以降に新たに体制を確立した評協議会はありませんでした。

組織名	議(会)長	副議(会)長	事務局長(書記)	事務局次長
現業評議会 3月24日	工藤 明彦 (農業研究センター 一畜産研究所)	小原 清一 (県庁・政策企画部 秘書課) 菅原 薫 (農業研究センター 畜産研究所)	中嶋 利雄 (県庁・管財課)	廣田 裕誠 (農業研究センター 畜産研究所)
青年婦人部 8月6日	鋤形 幸平 (北上・農研センタ ー)	石井 望夢 (一関・一関農村整備センタ ー) 田代 こよみ (釜石・水産部)	須藤 開 (釜石・水産部)	岡本 拓哉 (県庁・税務課) 岸 航平 (県庁・水産振興課)
社会福祉 評議会			佐藤 好許 (宮古・宮古保健福 祉)	泉田 満穂 (盛岡・農村整備室)
保健所 協議会		千田 浩晋 (久慈・保健福祉環境 部)		
職業訓練 職員協議会 7月2日	齋藤 裕之 (盛岡・産技短矢巾 校)	本間 義章 (胆江・産技短水沢 校) 下堀 時男 (二戸・二戸高等技術専門校)	長門 三喜男 (盛岡・産技短矢巾 校)	鈴木 大輔 (宮古高等技術専門 校)田中 俊行 (盛岡・産技短矢巾 校)
普及職 協議会	佐藤 知己 (宮古・農業改良普及センタ ー)	千葉 守 (一関・農業改良普及センタ ー)		葛巻 美知子 (県庁・農業普及技術 課)
畜産家畜 保健衛生 協議会		藤澤 牧人 (盛岡・中央家保)	古川 岳大 (二戸・県北家保)	佐々木 幸治 (盛岡・中央家保)
試験研究機 関連絡 協議会		高木 稔 (宮古・水産振興センタ ー)	仲條 眞介 (北上・農業大学校)	
税務職員 協議会 3月17日	鳥屋部 圭 (胆江・県税室)	佐藤 勝志 (盛岡・県税部) 小島 孝二 (宮古・県税室)	高屋敷 良光 (宮古・県税室)	長澤 萌基 (花巻・県税センタ ー)
土木職員 協議会			口岩 喜幸 (盛岡・商工企画室 土地開発公社)	佐々木 辰治 (県庁・建築住宅課)
書記 評議会 9月26日	中軽米 悦美 (県庁支部)	久保 美加子 (久慈支部)	阿部 修一 (本部)	

(体制が未構築の評協議会は昨年度の役員を掲載しています。所属は現所属名で更新済です。)

2 機関会議（第121回中央委員会以降）

（1）中央執行委員会

- 《17回》2022. 10. 27 / 県職労本部
人事課総括課長交渉について
脱退承認について
当面の取り組みについて
- 《18回》2022. 11. 4 / 県職労本部
人事課総括課長交渉について
今後の確定交渉等について
当面の取り組みについて
- 《19回》2022. 11. 11 / 県職労本部
総務部長交渉について
当面の取り組みについて
- 《20回》2022. 11. 18 / 持ち回り
政治闘争の推進について
県職労の福利厚生の対応について
- 《21回》2022. 11. 30 / 持ち回り
加入・脱退の承認について
- 《22回》2022. 12. 26 / 持ち回り
加入の承認について
- 《23回》2023. 2. 12 / 岩手県民会館
県職連合第33回・県職労第129回臨時大会の開催について
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
自治労岩手県本部規約の改定（組合費引上げ）への対応について
他団体に派遣する役員の交代について
脱退承認について
当面の取り組みについて
- 《24回》2023. 2. 27 / 持ち回り
加入・脱退の承認について
- 《25回》2023. 3. 4 / 自治労岩手県本部
県職連合第33回・県職労第129回臨時大会の運営について
春闘要求書提出・人事課長交渉について
当面の取り組みについて
加入・脱退の承認について

（2）闘争委員会

ア）中央闘争委員会

- 《1回》2022. 10. 27 / 岩手県公会堂
2022人事委員会勧告について
確定闘争に向けて
当面の日程について

イ）拡大中央闘争委員会

- 《3回》2022. 11. 5 / 岩手県公会堂
確定闘争に向けて
当面の日程について

《4回》2022. 11. 19 / 岩手県公会堂

2022 確定闘争の到達状況と今後の課題について

2022 現業闘争について

2022 各評協議会秋季闘争について

今後の取り組みについて

当面の日程について

《5回》2023. 1. 21 / ホテルニューカーリーナ

2022 確定闘争の交渉結果及び総括の視点について

春闘期の取り組みについて

職員公舎に係る公舎料及び駐車場料金の増額改定について

(3) 支部代表者会議

《3回》2023. 1. 21 / ホテルニューカーリーナ

県職労組織の強化・拡大について

遺族附加年金共済「あとおし」就業不能サポート制度の提案について

当面の取り組みについて

第2章 組織強化と拡大

1 組織強化の取り組み（第121回中央委員会以降）

(1) 現状

県職労の最大の課題は運動の基本となる組織の強化・拡大です。第121回中央委員会において、新採用職員が本採用となる10月以降の取り組みの徹底（各支部・分会を挙げた粘り強い声掛け、支部青年婦人部と連携した同年代とのつながりを意識した取り組み）を意思統一し、支部・分会で改めて加入の声掛けの徹底を通じて未加入者の取りこぼしを無くす取り組みを進めることにしました。

これを受け、各支部では支部青年婦人部と連携しながら、新採用職員や5年目までの未加入者を含めた学習会の開催などをし、新採用者の加入に結び付ける取り組みを展開しました。また、新採用職員の個々のニーズを把握し、それに応じた個別対策を進めてきました。

2022年度における新採用加入状況（3月1日時点）は、47人（31.5%）と昨年同時期69人（37.9%）を下回る現状です。目標の新採用者100人加入（加入率5割）には程遠く、労使交渉の力となる過半数の組織率を維持できない厳しい状況が続いています。

2022年度も最終盤となり、新採用職員も間もなく1年を経過することから、改めて、新採用職員に対する加入促進の取り組みを進める必要があります。

2022年度加入状況

2023年3月1日現在

	22採用者	うち一般	うち任期	加入者	(加入率)	新採加入計	(加入率)	うち22一般	うち22任期
県庁	43	43	0	6	(14.0%)	4	(9.30%)	4	0
盛岡	21	21	0	7	(33.30%)	7	(33.30%)	7	0
花巻	10	10	0	6	(60.0%)	6	(60.0%)	6	0
北上	4	4	0	3	(75.0%)	2	(50.0%)	2	0
胆江	11	11	0	3	(27.30%)	3	(27.30%)	3	0
一関	9	9	0	6	(66.70%)	4	(44.40%)	4	0
気仙	9	9	0	6	(66.70%)	6	(66.70%)	6	0
釜石	9	9	0	5	(55.60%)	4	(44.40%)	4	0
宮古	12	12	0	5	(41.70%)	3	(25.0%)	3	0
久慈	13	13	0	5	(38.50%)	3	(23.10%)	3	0
二戸	8	8	0	5	(62.50%)	5	(62.50%)	5	0
計	149	149	0	57	(38.30%)	47	(31.50%)	47	0

	過年度採用計	うち21一般	うち21任期	うち20一般	うち20任期	うち19一般	うち19任期	うち18以前
県庁	2	0	0	0	0	0	0	2
盛岡	0	0	0	0	0	0	0	0
花巻	0	0	0	0	0	0	0	0
北上	1	1	0	0	0	0	0	0
胆江	0	0	0	0	0	0	0	0
一関	2	0	0	0	0	0	0	2
気仙	0	0	0	0	0	0	0	0
釜石	1	0	0	0	0	0	0	1
宮古	2	1	0	0	0	0	0	1
久慈	2	0	0	0	0	1	0	1
二戸	0	0	0	0	0	0	0	0
計	10	2	0	0	0	1	0	7

また、会計年度任用職員の加入状況（3月1日時点）は県職労全体で62人と昨年度同期70人から減少している状況です。加入者の内訳として2019年度までの非常勤専門職員経験者の加入割合が多くを占めています。2022年度の確定闘争では、期末手当での0.10月引き上げを実現させることが出来ました。一方で、2023年度予算編成過程を経て、任用数が減少するな

ど、課題も山積しています。会計年度任用職員の処遇改善を進めるためにも、加入促進の取り組みを強化していく必要があります。

(2) 2023 自治労岩手県本部新採用者加入対策会議

2月23日、自治労県本部主催の新採用加入対策会議が岩手県高校教育会館で開催され、県職労から支部・青年婦人部組合員を中心に41人が参加しました。

コミュニケーション力アップで新たな仲間を迎えよう」と題して、しゃべラボの高橋美佳さんから講演がありました。高橋さんは、富山県の北日本放送やテレビ岩手の元社員で、当時の労働組合活動の経験を交えた組合加入への誘い方を中心とした講演でした。

組合への誘い方ポイントは、メリットだけではなくデメリットを伝えること。なお、①デメリットを伝える際にはフォローも添えることが大切であること、②自分の体験を通じた実感を伝えること、③相手の質問・意見は、まず全て受け止めることで、共感を得ることが出来ること、④「一緒に」活動しようという最後の一押しが大事とのこと。加入に関して”検討ください”では加入しないため、加入届はその場で書いてもらうことが大切。その場で回収できない場合は、日程を示した伺うことを伝えることが重要としました。

組合に「入りたい」がない中で、「お誘い」は難しいセールス。相手はメリットを求めることから、自分が得られる未来が具体的にイメージできるよう伝えることが重要と述べました。

続いて、関係の築き方編として、伝える際に重要な要素は、①視覚 55%、②聴覚 38%、③内容 7%というメラビアンの法則があり、内容以外の93%は自分次第。服装、身だしなみ、持ち物は大切と述べました。

人間関係を良くする伝え方として、①「結論」から「具体的」に「短文」で伝えること、スモールトークは、単純接触の効果（ロバート・ザイアンス）で、会えば会うほど相手に好意を持つため、会う時間ではなく回数が大切で、「挨拶＋一言」で、短い雑談程度で人間関係は良くなるということを参考にしてほしいと述べました。

共感が第一であり、最後まで話を聞き、自分に関心が無くても相手の関心に関心を持ち、オウム返しやうなずきといった「間」を使うことを心がけ、本日の講演が加入へのヒントになることを期待したいと述べ、講演を終了しました。



▲コミュニケーション力を高める講演 高橋美佳さん

(3) 県職労新採用加入促進対策会議

2月23日、午後に県職労新採用加入対策会議を開催しました。

会議では、支部新採用加入促進会議の実施などの方針と取り組み共有、2023年度版新採用加入促進DVDの視聴、自分にプラスハンドブックの確認、模擬加入説明会（自治労本部主催の会議の録画）を視聴した後、3支部程度に分かれたグループ討論で、支部新採対策会議や4月の加入説明会など、スタートダッシュに向けた取り組みに、支部の基本組織、青婦部、書記がそれぞれ具体的にいつだれが何を行うか議論し、加入目標を決め取り組むこと等の議論をしました。また、年間の加入状況のうち、6月以降の加入実績が上がっていない実態から、4月と5月の取り組みがいかに重要か認識し、しっかり対策を練ったうえで4月の第1週には、加入説明会で加入届を提出いただく必要があることを共有しました。



▲スタートダッシュに向け具体的議論・グループ討論

小田嶋委員長は「今の若者は、オンライン

に慣れてしまい、年齢層の高い人たちが思っている感覚と全く違うことを認識したうえで、加入対策に取り組んでほしい」と締めくくりに述べ、加入促進に向け意思統一をはかりました。

2 県職労組織財政強化委員会について

7月16日、県職労組織財政強化委員会に対し、「運動の組織拡大に向けた県職労財政の在り方について」諮問しました。委員会では、この諮問に係る諸課題として、①本部役員・書記局の当面の在り方、②コロナ禍の経験を踏まえた支部活動の在り方、③旅費規程の見直しについて、④あらゆる年代の組織・強化拡大に向けて、の大きく4項目について討論することを第1回県職労組織財政強化委員会で確認し、全7回にわたり議論が行われ、2月27日に答申されたところで（詳細は資料編に掲載）。この答申に基づき、県職労財政の在り方を踏まえた県職労運動の一層の推進し、県職労組合員全体で多くの仲間と関わりを持ち、組織の強化拡大につなげていく必要があります。概要は次の通りです。

1 本部役員・書記局の当面の在り方について

【答申】

・本部専従役員体制は、3人体制（うち1人は青年婦人部担当）の維持が望ましいことから、体制確保に最大限努力されたい。

・将来の支部書記局体制に当たっては、書記の退職・採用を踏まえ、書記の育成、業務の効率化が求められることから、本委員会での議論経過を参考としつつ、支部の書記配置の「ブロック化」を検討されたい。

なお、当面、花巻支部・北上支部で試行し、花巻支部・北上支部の組合員の理解を前提に、組合員の利用や支部運動への影響が極力生じないよう工夫を重ねられたい。委細の留意事項は、本委員会の議論経過を参照とされたい。

試行結果を検証したうえで、花巻・北上支部以外の書記配置の在り方についても、「ブロック化」を視野に検討を重ねられたい。

【検討経過】

(1) 本部専従役員体制

県職労財政の主要な支出は専従役員及び書記の人件費が占めている。2022年度の専従役員は3人体制であり、うち1人は新採用加入対策をはじめ、次代の役員を担う青年層の育成のため青年婦人部専従の配置である。今後の専従体制に関し、当局との交渉・折衝や、支部活動活性化のための各種オルグや学習活動をはじめ、組織強化対策を担う専従役員の配置が必要であること、特に青年専従者はこの間の加入対策や若手の組織拡大のために不可欠であることが確認された。このことから、委員会としては、今後の組織・強化拡大のためには、本部の専従役員体制は3人（うち1人は青年婦人部専従）が望ましいと結論づけた。なお、本部専従役員は、県職労財政上、財政が極めて危機的状況下でない限り、維持すべきとの意見も挙げられたところである。

(2) 書記体制

ここ数年、県職労運動の一翼を担ってきたベテラン書記が相次いで退職し、かつ今後も書記の退職が見込まれている。直近では、2023年3月末には北上支部書記が定年退職を迎える。書記は、組合員への世話役活動、各種共済の手続きに加えて、支部役員と緊密に連携しながら、支部運動の一翼を担う重要な存在であり、その育成は県職労運動を推進する上で重要な課題である。このことから、2015年度及び2016年度の組織財政強化委員会において、既配置書記と新任書記を同一の書記局に配置し、複数の

支部業務を担う、書記配置の「ブロック化」を答申した経緯がある。

その後、書記配置を巡る諸般の事情もあり、現時点では実行されていない。

今委員会では、組合員への必要な対応や、支部運動への影響を最大限回避することを前提に、事務所経費の軽減や業務の効率化など一定の経費節減の効果なども考慮のうえ、地理的に可能と考えられる「花巻支部と北上支部」を例に検討を行った。

議論に当たっては、北上支部書記の後任として新たに採用される新任書記を花巻支部書記局内に配置することを想定した。このことは、北上支部特有の課題（書記局がある北上地区合同庁舎の組合員数より出先である農業研究センター等の単独公所の組合員数が多い等）を考慮したうえで書記の育成、業務の効率化を検討した結果である。

その場合、北上支部組合員への対応や支部運動の影響をなるべく回避すべく、定期的な訪問回数の確保やじちろう共済等の諸手続時における迅速な連絡体制が必要であること等が議論された。

また、北上支部書記局は、支部での組合員対応や書類置き場など必要性も考えられることから、書記局は当面維持することが適当との議論がなされた。

書記配置の「ブロック化」に伴う諸課題は更に精査・検討が必要であるが、将来的に書記の育成や業務の効率化が期待できることから、「ブロック化」の試行が必要な時期に来ているとの結論に至った。

なお、試行に伴い、組合員への必要な対応等で支障が生じた場合などについては、改めて検証し、必要な対策を講じる必要があること、各公所への移動時間確保のための業務の効率化を図ること、併せて北上支部書記局にある輪転機等の各種機器類のリース料、電気代などの財政面での経費節減がどの程度実現できるか検証することも議論された。

2 コロナ禍の経験を踏まえた支部活動の在り方

【答申】

- ・組合員の組織強化・拡大の視点を前提とし、コロナ禍で得られた教訓や経費節減の観点も踏まえながら、組合員が参画しやすい活動手法を検討されたい。
- また、これまで取り組んできた支部の好事例を収集・提供し、支部が主体となり、工夫した取り組みが進められるよう情報提供するなど対応されたい。
- ・全支部が取り組むべき活動内容を整理し、実施時期や必要な内容を支部に示しながら、実情に応じ、本部において助言・支援を行われたい。
- ・書記局運営経費については、これまでの間、経費節減に努めてきたが、引き続き、不断の見直しを進められたい。

【検討経過】

2018年度以降の県職労一般会計の執行状況を分析しつつ、本部・支部活動に必要な経費を確保しつつ、財政面での節減に向け議論した。コロナ禍で支出状況は大きく変化している状況ではあるが、以下の論点が議論された。

(1) 一定水準の支部運動の確保

年間を通じて、各支部で行う活動（大会、確定闘争学習会、旗開き等）が確実に実施されている支部がある一方、活動が十分に実施されていない支部が散見される。どこの支部に配属されても、組合員が組合活動に参画し、闘争状況を共有し、賃金や職場課題に対して意見が言える環境を設けられるよう、支部の主体的な活動を尊重しつ

つ、本部で支部活動の基本的な内容、スケジュールを示し、必要に応じて本部が積極的に助言・支援が必要との意見が挙げられた。

この視点を前提とした支部活動を保障する活動経費の確保が必要であるとされた。

(2) コロナ禍での組合活動を踏まえた工夫

2020年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響から、集合での組合活動の制限を余儀なくされ、3年が経過した。こうした厳しい情勢下であっても、各支部では感染症防止対策に留意しつつ、小規模での複数回開催や開催時間を短時間に絞るなど、開催内容を工夫し、旗開きや各種集会・学習会を開催し、組織・強化拡大を追求してきたことを確認した。

これらの工夫を重ねた結果、参加率が向上した事案も紹介された。

こうしたコロナ禍での経験を活かし、組合員が参加しやすい集会などの開催手法を検討することで、組織強化・拡大につながるとともに、開催経費の節減に貢献する場合があること意見として挙げられた。ただし、経費節減が前提ではなく、あくまでも組合員の参加を重視しなければならないことが前提の議論であったことを申し添える。

(3) 組合員への教宣の在り方

昨今、社会的にDX、ペーパーレス化が進展する中であって、組合機関紙や赤枠号外はもとより、組合の会議等の資料のペーパーレス化や、書記による組合員への訪問（手配り）等の必要性なども議論に挙げられた。

組合員の視点からペーパーレス化による利便性の向上や、印刷等経費節減などが期待できる一方で、闘争期などの節目を実感できる組合運動を作る必要があるとされた。このことから、ペーパーレス化してもよい内容を整理したうえで、メール配信・ホームページを活用する情報提供、手配りによる対面での機関紙の配付など、メリハリをつけた対応が必要との議論となった。

(4) その他

上記のほか、県職労の公用車の更新手段（購入又はリース）も議論に挙げられた。それぞれの経費比較をし、現時点では長期間維持することを前提とし、購入が安価で確実な手段であると結論づけたが、更新時点における社会的諸情勢を踏まえて、随時検討する必要があること等も議論された。

3 旅費規程の見直しについて

【答申】

・組合の行事参加が休日や時間外が主であること、若手組合員の参加機会の確保をはじめ、組織強化の観点を考慮し、旅行距離40km未満の組合員に対しても、現地経費を支給することが適当である。このことから、中央執行委員会において、旅行距離40km未満の場合における現地経費の水準を検討のうえ、旅費規則の改正を進められたい。

・基幹会議等を運営するため、食事の提供が必要であると判断された場合には、食事の提供を受けたことを理由に現地経費の控除を行わない運用に改めることが適当である。

・オンライン参加時の組合員が負担した通信費相当の実費弁償の取扱いに関して

は、自治労県本部の例を参考としつつ、検討を重ねられたい。

【検討経過】

県職労の旅費制度は、2003年度の当局の旅費規則の見直しを契機に、2003年度の組織財政強化委員会で議論が重ねられ、その答申を踏まえ、2004年度から規則に準じた取り扱いとなった。しかし、旅行距離が40kmに満たない場合は現地経費が支給されず、基幹会議が多く開催される盛岡市又は同市近傍に在住する組合員から再考を求める意見が多く寄せられた経緯があった。

このことから、組織運動上の課題を検証しつつ、必要な見直しを行う必要があるかを含め、議論を行った。

(1) 見直しの視点

議論では、若手組合員を定期大会などの基幹会議へ参加を誘う場合、土日や休日等の時間を割いて参加することから、誘いづらい実態があるとの意見が挙げられ、参加に係る現地経費があることで参加の声掛けや、本人の参加に理解が得られやすいのではとの議論となった。

このことで、これまで組合活動の経験が少ない若手組合員が組合活動に参加したことの実感を得られ、運動に参加していこうという機運を高めることにつながることを期待して、旅行距離が40km未満であっても現地経費を支給することが望ましいとの議論となった。

(2) 見直しに係る県職労財政への影響

これまでの定期大会などにおいて、現地経費の支給とならない組合員数を集約したうえで、現地経費を支給とした場合の県職労財政への影響額を試算したところ、年間で20万円未満であった。このため、土日や休日等に開催する基幹会議を対象に支給することへの県職労財政への影響は少ないものと判断した。

(3) その他の課題

ア 現地経費の額について

県の現地経費2分の1調整を参考としながら、旅行距離が40km未満の場合にあっては、現地経費基準額の半額相当が考えられることが議論として挙げられたが、具体的な額は中央執行委員会で判断すべきとの結論に至った。

イ 食事提供時における現地経費の控除について

現在の取り扱いは定期大会をはじめ、基幹会議や各種集会在昼食時間帯（概ね12時～13時頃）を挟む場合等には、希望者に対して本部等が昼食を提供した場合、当該現地経費の昼食代相当分を控除する扱いとしている。これに関し、昼食の提供は基幹会議等の運営上必要であることから提供するものであること、かつ食事を一緒にとることにより参加した組合員の一体感を醸成する観点から、現地経費を控除すべきでないとの結論に至った。

ウ オンラインを活用した諸会議等への参加時の経費について

新型コロナウイルス感染症対策を契機に、オンラインを活用した諸会議が開催され始めており、青年婦人部を中心に活用されている。オンラインで参加した組合員への通信費等の各種経費の支弁の必要性が議論となった。その結果、先行して当該取扱を定めている自治労岩手県本部の旅費規程等を参考としながら、中央執行委員会において検討を重ねる必要があるとの議論となった。

4 あらゆる年代の組織・強化拡大に向けて

【答申】

・組織強化、財政確立の最も重要な取り組みである新採用職員・未加入者、暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員並びに会計年度任用職員への加入対策に全力を挙げ、通年の取組として加入拡大を進められたい。

・2023年度からスタートする段階的な定年引上げを見据え、県職労に引き続き加入継続（役職定年に該当する方は復帰）いただけるよう、定年延長後の組織化で直面する課題や対策について、方針議論を早急に組み立てられたい。

【検討経過】

本委員会では、厳しい県職労財政を踏まえつつ、組織強化・拡大の両立の観点から議論を重ねてきた。すでに基本的な財政対策を実施していること、コロナ禍で当面の活動が見通しにくい状況から、具体的な財政節減策まで議論を深めることはできなかったが、県職労の財政を好転させるためには、まずは組織強化・拡大に全力を挙げる必要があるとの意見が挙げられた。新採用職員・未加入者等の組織強化・拡大については、本部・支部を挙げて取組まれている中、2020年度から組織化を開始した会計年度任用職員の更なる組織拡大も重要な課題となっている。

本委員会はこれらに加え、2023年度から段階的な定年引上げがスタートすることを踏まえ、2021年度組織財政強化委員会で答申がされた「オーバーエイジ評議会（仮称）」の議論を踏まえつつ、県職労の組合員数を維持する観点から、定年延長後の組合員組織化の課題を議論した。

(1) 組織拡大に向けた具体的な対応

県職労財政が厳しい中でも、日々の組合活動を展開し、職場課題等の改善を展開していくためにも組織強化・拡大につなげていくことは最重要課題である。本部・支部を上げて新採用職員・未加入者の組合加入に取り組んでいるものの、近年の加入率は30%台が続き、退職者に見合う加入には至っておらず、この状態が続くと財政的観点から県職労組織の維持も難しい現実に直面することとなる。この現実を組合員と共有し危機感を持って加入促進に取り組む必要があるとの議論となった。

(2) 役職定年制導入による組合員復帰に向けて

役職定年制によって準組合員（甲）から、一般職員へ復帰する際、組合員資格が得られるが、組合員復帰への説明事項が課題であることが議論となった。組合員に限らず定年延長（又は定年前再任用短時間勤務）に伴う60歳以降の職員は、現職時の賃金水準から大幅な減少を強いられることから、60歳以降の一般職員にとって組合費の負担増を理由に復帰への理解が得られにくい現実があるとの意見が挙げられた。そのため、職員配置の在り方、具体的な業務などの不満や課題に的確に対応すること、じちろう共済の継続利用ができることなどを丁寧に説明し、組合への復帰に理解いただくよう取り組む必要があるとの議論となった。

当該課題に対し、自治労本部などの先進事例などを集約しながら、定年延長後の組合員の継続又は組合員復帰に向けた勧誘方法を早急に検討する必要があるとの結論となった。

(3) 具体的な運動課題を踏まえた運動実践の在り方

(1) に関しては、上記2「コロナ禍の経験を踏まえた支部活動の在り方」にも連動するが、支部が行う活動に差があることが、組織強化・拡大へと影響することから、

本部で組織強化に向けた標準的な支部活動等を示す中から、他支部の事例など共有を通じて各支部がしっかり取り組みを進めることができ、日々の活動の継続や日頃からのコミュニケーションを通じ、組合員との信頼関係を強め、加入への声掛けから、通年の取組として加入拡大を進める必要があるとの議論となった。

(2)に関連して、2021年度組織財政強化委員会の答申と同様に、61歳以降をはじめ、高齢層職員が抱える賃金・職場課題の改善に向けては、同年代の組合員が繋がり、一緒に活動する母体となり得る「オーバーエイジ評議会（仮称）」の早期の具現化が必要との意見が改めて議論となった。そのためにも、同評議会の構成、活動内容の方向性を早急に組み立てる必要があるとの議論となった。

5 最後に

組織財政強化委員会の議論から県職労運動の強化に向けて、多くの委員からこれまでの経験や各支部での活動状況等から検討し、意見が述べられた。これらの実現のためには、本部・支部の活動を実践できる組織体制の確立と、その運営のための財政確立が必要であることが改めて確認された。

今、職場は行財政改革による人員削減の影響を抱えたまま、東日本大震災の復旧・復興や、新型コロナウイルス感染症対策、頻発する気象災害、鳥インフルエンザ等の突発的業務への随時の対応などの難局を、職員個々の踏ん張りで乗り越えてきた。

しかし、当局はこの間合理化をさらに進め、業務が増えても人員配置はされず、予算を理由に残業手当も十分に措置されないなど、職員に一層の負担を強いており、これらの実態が今委員会でも課題として挙げられている。

これらを打破し、誰もが安心して働き、生活できる職場や社会環境を作っていくため、働く者が結集する労働組合の重要性がますます高まっていることも確認された。

県職労運動を一層推進し、強化を図っていくため、不断の努力と、多くの仲間の結集を要請し、委員会の報告としたい。

3 各職能評議会の取り組み（第121回中央委員会以降）

(1) 青年婦人部

ア) 青年婦人部独自要求交渉

11月18日、青年婦人部は人事課給与人事担当課長に知事あて要求書を提出しました。引き続き、各支部青婦部役員参加のもと、意見交換を実施し、これまでの青婦部定期大会や意見交換会が出された内容をもとに人事課に対し、職場の実態を伝えました（青婦部9人の参加）。

人員配置による職場改善等について青婦部から、「時間外勤務の常態化の解消のため、業務量に見合った人員を職場に配置し、獣医師や薬剤師といった専門職を正規職員により増員、既存の業務の効率化や見直し、新たな業務の必要性の精査を徹底すること」との問いに対し、人事課は、「専門職種も含めた人員配置については非常に厳しい状況が続いていると認識しており、新規採用者の拡大、任期付き職員や都道府県等からの応援職員の受け入れなどさまざまな取り組みを進めてきた。また、昨今の行政需要の増大、職員のワーク・ライフ・バラ



▲人事課に要請書を手交する鉄形青婦部長（右）



▲人事課に職場課題を訴える青婦部役員

ンスの推進などのために組織課題へのさらなる対応が必要なことから、令和元年度から令和4年度の4年間で80人～100人程度、増員といった定数計画の元に人員確保に向けた取り組みを進めている。超過勤務の縮減については、仕事と生活の両立の観点から非常に重要な課題であると認識している。業務の緊急性や優先度を踏まえた業務量の

管理や見直しを行い、職員の負担軽減に取り組むようあらゆる機会を通じて周知を行っている状況であり、管理監督者を対象とした研修等においても今後周知していきたい」と回答がありました。

公舎のエアコンの設置について青婦部から、「夏がとにかく暑く、30℃を超える日も多々あり、冬はすきま風が入ってきて大変なので公舎にエアコンの設置をお願いしたい」との問いに対し、人事課は、「中々難しいところであるが、計画的な維持修繕を中長期的な視点で検討・議論していく中で、他の自治体や民間と比べて岩手県として職員の処遇をきちんと確保して、皆さんにしっかり仕事に集中していただけるような環境を作るために何ができるのか、人を中心に据えた議論をしていくことが必要であり、総務部として検討していきたい」と回答がありました。

イ) 学習と交流の実施

青年婦人部の主要な活動は、学習と交流です。コロナ禍で大勢での対面参加を制限せざるを得ない状況ではありますが、支部単位でできる学習を迫及して取り組んでいます。

中央委員会以降の取り組みとしては、11月18日の人事課給与人事担当課長交渉の結果報告会を支部毎に開催し、職場実態交流を通じた、“次へつながる運動”を展開してきたほか、昨年度に比べて、Web集会や対面による県外集会も少しずつ増えていることから、これらの機会をとらえ、他県の取り組み事例を学び、県で実践できるよう更なる学習と交流を定期的

(2) 税務職員協議会

11月14日、県職労税務職員協議会は、税務職場で働く全職員を対象としたアンケート結果に基づき作成した要求書を税務課総括課長に提出し、交渉を行いました。

ア) 超過勤務の縮減

税務課長は、「事前命令・事後確認の徹底を所属長に対し伝えている。超勤予算や上限設定などのしほりがあるが、必要な超過勤務を行った分については支給の必要がある」との見解を示しました。

イ) 組織体制

年齢構成がいびつで若手と上司だけの配置では業務の継承が難しく、バランスの取れた人員配置を求めたのに対し、税務課長は、「30代・40代が少ないのはどこの職場も同じであり、これからも職



▲要請書を手渡す鳥屋部税務協会長(左)



▲交渉に臨む税務協参加者

員で継承できるよう、税務職場に残ってもらえるような、魅力ある職場にしていきたい」との姿勢を示しました。また、ここ10年でベテラン職員が大量に退職することにふれ、「再任用等を活用し税務のスキル継承に努める」との見解を示しました。

ウ) 人員確保

病休者の代替が配置されずマンパワー不足になっている現状を訴えたのに対し税務課長は、「若手の病休者が増えていることは承知しているが、代替の確保は難しく、人事課と協議したい」と述べるにとどまりました。

エ) 人材育成

初心者でもわかるマニュアルの整備を求めたのに対し税務課長は、「そうしたマニュアルが欲しいという声は承っておくとし、コロナ禍での研修機会の確保については、内容の充実に向け検討する」との見解を示しました。

職場課題の改善に向けた基本姿勢を引き出したものの、課題は山積したままです。継続して職場討論・要求書作成・交渉を進めていくことにしています。

(3) 社会福祉評議会・保健所協議会

ア) 保健福祉部交渉

県職労社会福祉評議会・保健所協議会は、12月15日に保健福祉部長あて独自要請書を松村保健福祉企画室長に提出・交渉を行いました。



① 児童相談所・福祉部門課題

一時保護所の当直業務の見直しについて

、宿直業務とは言えない実態を交渉団から示したところ、業務当直に位置付けることで、宿日直明けに代休を取得できるよう担当課で検討を進めており、総務部に児童指導員の定数増員を要求しているとの回答を引き出しました。また、公用携帯、公用車の更新、高速道路料金など管理運営費の確保も求めました。

② 保健部門課題

保健師に関し、コロナ対応での増員体制を維持するとしました。栄養士は若手職員の育成に配慮した人員配置を行うと回答がありました。交渉団から、コロナ対応による増員体制でも現場は人員不足、総括できる指導担当が不足していることも示し、更なる増員を求めたところでは。

精神障がい者の夜間・休日の通報対応が、コロナ対応に上乗せされて負担が大きいことから改善を求めました。今年度から精神保健福祉業務手当を引き上げたが、引き続き処遇改善を図るとの回答を得ました。

人員配置をはじめ多くの課題が継続課題となっており、引き続きの取り組みを強化していくことが求められます。

イ) 環境生活部交渉

12月16日、環境生活部長あて独自要請書を浅沼環境生活企画室長に提出・交渉を行いました。

① 保健所課題(環境)

欠員を出さないように配置に工夫を重ねること、食品衛生監視員の資格を有する職員確保に向け、今後の採用区分の設定に向け人事サイドと協議中。職員配置は経験等を考慮し

配置に努めるとしました。交渉団から職員育成の観点から専門職配置を行うよう求めました。

② 薬剤師課題

薬剤師に関し、給与制度上の改善は課題があるとしつつ、薬剤師確保に向けて奨学金制度を含めアイデアを出しながら対策を検討しているとの回答。交渉団から、勤務意欲維持のためにも処遇改善が必要なこと等を訴えました。

③ 環境保健研究センター課題

設備整備に関しては優先度を踏まえ検討としました。交渉団から予算制約もあり、機器類が更新できず研究に支障があるとし、予算確保を求めました。

(4) 農林水産部門

1月30日、農業改良普及、各試験研究機関（農業・林業・水産）、家畜保健衛生所課題に係る要請書を、農林水産部副部長に提出しました。佐藤副部長は「職員の勤務状況、職場環境の把握・改善に向け、部内の全公所、現地機関50か所を訪問し話を伺ってきた。本日も実情を把握するよい機会。一緒に課題解決を」と挨拶がありました。



▲農林水産部副部長へ要求書を提出

千葉美由喜中央執行委員は、評議会を代表し「笑顔で働けることは、行政サービスの向上、県民全体の幸福につながる」と、来年度以降も職場の生の声を届けることを共有しました。

ア) 普及部門の課題

人員配置、人材育成、環境整備について姿勢を確認しました。また、育成に関し、普及員の体系的な育成のため、OJTや集合研修の取り組み強化を継続。スマート農業等の新たなニーズへの対応として研修体系を見直し育成に十分配慮するとの回答がありました。



▲職場実態を踏まえた環境整備を求める交渉団

環境整備では、iPad、Wi-Fi整備に努め、オンライン研修、会議の増加への対応について確認しました。

参加者から、定年引上げで、65歳まで今と同じ量の業務をさせられるのかと不安との声が多いと訴えました。

イ) 岩手県農業研究センターの課題

現場の課題やニーズに的確かつ迅速に対応していくためには、予算確保が重要。予算確保に向け、部として研究テーマの重要性等を財政課に理解いただき予算確保に努めるとの回答に加え、研究業務推進のため、会計年度任用職員を含めた職員配置を進める姿勢を示しました。

参加者から、節電しても暖房費が厳しいこと、管理運営費の予算確保などを要請しました。加えて、モチベーション確保として、研究職給料表の上位区分の改善も求めたところです。

ウ) 岩手県林業技術センターの課題

人員確保と体制強化を要請し、佐藤副部長は、「少ない人員体制で苦勞をかけている。研

究部門、研修部門も本県の林業を支える重要な部署。意欲を持って職務に専念できるよう様々な場面でサポートする」と回答がありました。

エ) 岩手県水産技術センター、内水面水産技術センターの課題

資格取得の公費負担、内水面水産技術センターの老朽化に対する計画的な整備を要請し、資格取得に関して、自己啓発支援制度の対象に向け、総務部へ要請。施設整備について、維持管理や業務見直しを含めトータル的に進めるとしました。

参加者から、内水面はサーモン養殖における種苗の供給基地として大事な役割を担っている。このことを踏まえた施設整備を要請しました。

オ) 家畜保健衛生所の課題

今年度、途中退職者3人であり、獣医師不足で業務遂行が困難な実態を訴えました。鳥インフルエンザなど防疫作業に関し、健康面や職場の負担にならないよう、シフト体制の在り方等踏まえた要領の見直しを求めました。

(5) 土木関係職員協議会の取り組み

12月16日、土木関係職員協議会は、小島県土整備企画室長に要求書を手交し、基本姿勢を確認しました。

ア) 職員体制・適正配置

「今年度、定数に対する欠員は3名。各職場から20～30人規模で定数増の要求を頂いており、総務部に対し現状を伝えていたがこのような結果になっている」と回答



▲土木関係職員協議会 交渉のようす

がありました。また、正規職員の負担軽減から、事務補助の会計年度任用職員の必要性を共有。業務ミスが生じない体制構築として人員配置を求めました。

イ) 研修・若手職員の育成

「新たに技術職向上アンケートを実施し研修に活用、若手職員の満足度につなげる試みや、ビデオ研修も進めている」とし、交渉団から、良い取り組みは積極的に進めていただくよう要請しました。

ウ) 業務支援

「鳥インフルエンザ業務支援で、職場意見を踏まえ、復興防災部、農林水産部と協議し、消毒ポイント運営を見直してもらおうこととした」と、改善例も提示されました。

当協議会は、引き続き職場改善要請を進めていくこととしました。

(6) 職業訓練職員協議会の取り組み

12月15日、県職労職業訓練職員協議会は、要求書を取りまとめ、商工労働観光部定住推進・雇用労働室の四戸特命参事兼労働課長に提出し、交渉を行いました。



▲職業訓練職員協議会 課長交渉のようす

ア) 指導員経験者の校長・校長補佐の登用

次年度、校長の定年退職が決まっている専門校の、校長・校長補佐への指導員経験者の登用を要請しました。

イ) 若手指導員の採用・指導と欠員補充

現在の指導員の年齢構成に触れ、現場での人手不足や、若手指導員の指導状況を説明し、指導員が欠員とならないよう要請しました。

ウ) 自動車システム科の体制充実

未だ、正規指導員が不足している科があり、正規職員増員を要請しました。

エ) 施設改修

現に使用している施設は老朽化している施設があり、施設や設備面の計画的な整備を要請しました。

オ) 再編整備計画の情報共有

職業能力開発施設再編整備基本計画の策定について、情報の共有を要請しました。

この5項目について、特命参事兼労働課長は、厳しい部分もあるが、一定の理解を示していただいた。特に再編整備については、今後の計画の情報を共有したところだ。

4 知事との労使関係の確認（知事との意見交換）

1月19日、県職労は、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」を主なテーマに、達増県知事と意見交換を行った。知事は、「社会的にも労働組合の果たす役割が高まっている」とした上で、「働く人の視点で問題点を発見し、職場の発展のために発信する県職労の存在は大きい」と県職労に対しての期待を寄せました。



▲知事との意見交換のようす（県職労・左）

(1) 職員体制の充実と働き方の見直し

県職労は、長期化するコロナ対策に災害業務が加わり、全職員が背伸びして働いている。緊急時にこそ力を発揮できる、ゆとりある職場体制を要請しました。

知事は、「各職場で真摯に職務に精励いただいていることに感謝。全国各地で大規模で自然災害が頻発し、専門職をはじめとする必要な職員の確保、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み、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む」との見解を示しました。これに対し、県職労は、職員が背伸びしながら働いている実態に目を向けるよう求めました。

(2) 働きやすい職場環境の整備

県職労は、子育て・介護等を抱えた職員が、安心して休暇等を取得できる人員体制の確保と、体力的・精神的にも辛くなる高齢層職員への労働環境・処遇面での改善を要請しました。



▲感謝を述べる達増知事

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る。また、定年年齢引き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な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」と期待を寄せました。

(3) 継続した意見交換

県職労は、県政推進のためにも互いに共有し、職場環境の改善につなげるためにも、労使の

立場はあるがフラットな意見交換の場を引き続き要請しました。

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出来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、職場の発展に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。

(4) 知事の総括的所感

知事は、「フラットな形での意見交換は、言葉で正確に意図を伝える以外に言外に出るニュアンスでも伝わり、非常に大事。今日の意見交換は意義のあるもの」と述べ、意見交換を今後も継続する考えを確認し、意見交換を終了しました。

(5) 今後の取り組み

労働組合運動の重要性は労使の共通認識。知事の発言を受け止めつつ、今後とも実態を県当局に訴えながら、職場環境の改善に全力を挙げます。

第3章 賃金・労働条件と生活向上の取り組み

1 2022確定闘争の取組みについて

(1) 地公共闘の交渉経過

ア) 10. 27 人事課総括課長交渉

10月27日、岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤 工 岩教組委員長）は、2022確定闘争における知事あて要求書を加藤人事課総括課長に提出し、現時点の姿勢を質すべく交渉を行いました。

【交渉結果】

給与改定に関し、「人事委員会勧告を最大限尊重。年内の条例改正と差額支給は、国の給与法改正の動向も注視しながら対応」との回答にとどまりました。交渉団から、確実な給与改善と、年内での差額支給を強く要請しました。

通勤手当は「実費弁償という性格を考慮し、今般のガソリン価格を手当額に反映する」とした一方で、「交通用具ごとの燃料費の負担状況を鑑み、手当額を交通用具ごとに区分する方向で検討中」とあらたに提案がされました。自転車とバイク利用者は、実質的に手当額引下げとなることから、交渉団は、到底納得できるものではないとし、次回、具体的な内容の提示と、再考を求めました。

県人勧尊重も、給与改定は国動向を注視との姿勢に固執し、通勤手当等も職員の負担解消の要望に対し、新たな引下げ提案を行うなど、極めて不十分な姿勢に終始しました。地公共闘は11月2日ヤマ場交渉に向け、知事あて大型ハガキ署名の取り組みに全力をあげることにしました。



▲知事あて要請書を提出する佐藤地公共闘議長(左)

イ) 11. 2 人事課総括課長交渉

11月2日、岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤 工 岩教組委員長）は、ヤマ場となる加藤人事課長との2度目の交渉を行いました。交渉に当たり、組合員の切実な訴えが詰まった「知事あて大型ハガキ」（1次集約分 149枚・1,054筆）を手交し、月例給・一時金のプラス改定をはじめとする諸課題の見解を質しました。

【交渉結果】

①月例給・一時金に関し、「東北他県も勧告通り実施する方向で検討中。本県も勧告通り実施する方向で12月議会に条例提案」、「差額支給は、各任命権者で検討を進めておりできるだけ早く支給できるよう努力」と回答がありました。しかし、月例給の反映は若年層30歳代中ほどに留まることから、物価上昇も踏まえた全職員への賃金改善を求めました。また、会計年度任用職員の一時金に関しても「他県では0.05月」と回答したが、一般職員と較差が生じる根拠は不十分であり再度の検討を求めたところでした。



②通勤手当に関し、「実費弁償の性格を踏まえ、ガソリン価格を手当額に反映（概ね40片道40km以上の区分）」と回答がありました。交渉団は、価格高騰を踏まえ全区分で見直すよう再考を求めました。自転車の

支給額区分見直しに関し、「自転車は燃料費が掛からないことや、他県の支給区分の状況等を踏まえ、定額（1,100円）で検討中」としましたが、交渉団から、「東北各県の状況を確認したがそこまで低くない」と反論し再考を求めました。

ウ) 11. 10 総務部長交渉

11月10日、岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤 工 岩教組委員長）は、2022確定闘争の最終局面となる千葉総務部長と交渉を行いました。冒頭、知事あて大型ハガキ署名（2次分含め896枚・6,459筆）を手交し、前進回答を求めました。

【交渉結果】

①給与改定に関し、「条例案を12月定例会に提出したい」とし、差額支給時期については、



▲改善を求める地公共闘交渉団

「年内に支給できるよう作業を進めている」との回答を引出しました。

②会計年度任用職員の給与改定については、「期末手当を常勤職員と同様に0.10月分引き上げる」との前進回答を引き出すことができたものの、改定実施時期については、「来年4月から実施する」と回答し、従来の考え方を押し戻すことはできませんでした。

③通勤手当に関し、「オートバイ利用者の支給額を、基本は自動車の2分の1とし、最低区分は現行の2,100円を維持する。自転車利用者の支給額も一律2,100円とする」との前進回答を引出しました。また、ガソリン価格反映について、「ガソリン価格のみではなく、その他の要素も勘案し、距離区分40km以上の手当額を引上げ、上限額を2,200円増の51,500円とする」との回答であったことから、改めて積極対応を強く求めました。

佐藤議長が「会計年度任用職員の改定時期が来年度からとなったことは大きな不満である。全てに対して思いを受け止める結果ではないが、当初提案より一定我々の要求を反映していただいた」とした上で、今後も交渉の場を設けることを約束し、今確定交渉を終了しました。

(2) 県職労独自課題の交渉経過

2022賃金改定をはじめとした地公共闘課題と並行して、人員不足解消や超過勤務等の職場課題を中心に県職労独自交渉を実施してきました。

ア) 10. 27 人事課総括課長交渉

10月27日、県職労は、賃金水準向上、諸手当改善、人員確保課題、高齢層職員処遇、会計年度任用職員制度や専門職の処遇改善、長時間労働是正、職場環境改善等に係る独自要求書を加藤人事課長に提出し、当局から具体的改善策を求め、交渉を行いました。

【交渉結果】

① 月例給・一時金

「県人勲を最大限尊重」を引き出すも、給与改定は時期を含め、国他県の動向に留意しつつ、勧告の取り扱いを検討」に終始。次回交渉では、確実な給与改定、年内差額支給など、より踏み込んだ前進回答を強く訴えました。

② 人員課題

「県民の生命や生活を守るため、自然災害など緊急的対応のフェーズに応じ、機動的に組織・人員体制の構築が必要。コロナ対策では、全庁による業務支援など全庁一丸と

なって対応」との姿勢も、交渉団からは、部局横断型には限界があり乗り切れないとし、来年度採用を見据えた体制強化を要請しました。

その他、専門職の処遇改善、エレベーターが設置されていない庁舎の弊害、心身の健康、ハラスメント対策など、当局の見解を求めたが、当局からの回答では具体策が示されず、極めて不満です。厳しい職場実態で業務を強いられている中、職員負担を放置し続ける姿勢は許されるものではありません。例年にない極めて短い期間での決着も、次回交渉（11月4日）での前進回答を求めていくこととしました。

③ 高齢層職員の処遇改善（定年引上げ課題含む）

人事課長は、「昇給制度より効果的な、行政職5級の最高号給へ主幹任用拡大、勤勉手当での運用上の工夫を進めてきた。定年引上げ後の60歳以上の給与は、現在の再任用と比べ年収100万円程度増」とし、交渉団は、「勧告も若年層が中心であり、物価上昇分も確保されず勤務意欲低下は著しい。定年引上げ後も含めた一層の対策を」求めました。

④ 再任用職員の処遇改善

人事課長は、「今回の勧告を踏まえ改定した場合、約1万5千円の増額。暫定再任用へ移行する中で格付けを見直すが、現行再任用と比較して、年収で50万円程度の増額」とし、県職労は、「現行再任用職員との賃金水準、処遇均衡も必要。また現業職員で再任用を希望しない方がいると業務が回らなくなる。採用からずっと同じ業務にも関わらず、賃金較差が生じるのは大きな問題であり、配慮を」求めました。

⑤ 会計年度任用職員課題

県職労は、「業務に見合った人員配置が行われていない。予算の増減ではなく、業務に見合った会計年度任用職員の確保を」求め、人事課長は、「来年度雇用に向け、業務の必要性に応じて減員する職もある一方、コロナ対策に係る専門員や日々雇用の技能員等、確保される職もある」としました。加えて、来年度の任用手続きは公募による人が多いことから、早期手続きのスケジュールを示すよう要請し、人事課長は、「今月25日に前倒ししてマニュアルを示し、事務に支障がないよう配慮」との回答を得ました。

⑥ 働き方改革（電子決裁・文書管理システム）

人事課長は、「電子決裁はDX推進や適正な文書管理として導入したと認識。官民間問わず働き方改革が進む中、電子化、デジタル化と連動していく必要があるが改善点も多々ある。担当課と現場の声を聞きながら対応していきたい」とし、県職労は、「紙をPDF化する手間など業務量が増えただけで電子決裁・文書管理システムは不満の声が多い」との声を踏まえ、実態を訴え、職場環境の改善は本当の意味での働き方改革の実施を求めました。

イ) 11. 4 人事課総括課長交渉

11月4日、県職労は賃金等の地公共闘課題の確認のほか、人員確保、再任用職員の処遇改善、超勤課題をはじめとした独自課題の改善に向け、ヤマ場となる人事総括課長交渉を行いました。

【交渉結果】

- ① 通勤手当に関し、「手当額のカバー率が100%を下回っている概ね片道40km以上について、手当額を引き上げる方向で検討中」とし、自転車・バイクの区分細分化については「全国でも大多数が支給区分を分けている」との説明に終始しました。交渉団から公共交通網の不便さや駐車場代負担等の事情からバイク等で通勤している実情を訴え、再考を求めました。

② 人員確保に関しては「今後もあらゆる手段を講じてマンパワー確保に取り組む」との姿勢にとどまったことから、次回総務部長交渉で、次期定数計画の方向性、来年度の採用見通しなどを踏まえた具体的な人員体制の改善策を示すよう強く求めました。

③ 超勤課題に関し、「各部局からのヒアリングをもとに超勤の現状、今後の見込みを聴取している。超勤予算の年度内所要額の確保に向け精査しているところ」との姿勢を示



▲改善を求める交渉団

したことから、超勤予算不足による不払いが起これないよう、実態に即した予算の確保を強く求めました。

多くの職場課題について、従前の回答の域を超えるものはなく、依然として改善が期待できる内容とは程遠く、最終局面となる11月11日の総務部長交渉での前進回答を強く求めました。

ウ) 11. 11 総務部長交渉

11月11日、県職労は人員確保、超勤課題をはじめとした独自課題の改善に向け、最終局面となる総務部長交渉を行いました。これまでの人事課長交渉での当局回答は、従前の回答の域を超えるものはなく、具体的改善として不十分であったことから、総務部長としての具体的な改善姿勢を強く求めました。



▲総務部長交渉

【交渉結果】

① 高齢層職員の勤務意欲確保策について、「職員個々の状況を勘案し、それぞれの職制や職種に応じた取り組みを行っていく」と、これまでと同様の回答に終始しました。交渉団から、定年後も安心して働けると実感できるような職場環境を日頃から実現させていくことが大切だと訴え、改善が実感できる具体的対策を強く求めました。

② 人員確保は「来年度の採用者数は今年度と同程度」とし、「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。交渉団から、定数増を含めた職場人員の増が必要と再度強く訴えた結果、「働き方に目を向けながら検討していく」との姿勢を引き出しました。

③ 超勤予算に関し「給与費全体で予算が確保できている状況から2月補正で対応し、それまでの不足分は部局間調整を行う」と回答しました。交渉団から、予算不足を理由に不払いが生じないように、主管課や管理者へのマネジメントをしっかりと行うよう求めました。

小田嶋委員長から「総務部長からの『働き方について目を向けていく』との前向きな姿勢に期待する」とした上で、職場での様々な課題について継続して協議していくことを申し入れ、今期交渉を終了しました。

【確定闘争の到達点】

I 地公共闘課題

10月21日(金)に出された人事委員会勧告・報告に基づく賃金・諸手当改善・休暇等の拡充などの課題について、交渉を行い次のとおりの結果となった。

1 月例給・一時金 勧告事案

【最終回答】交渉により勧告どおりの改定実施を確認。差額支給時期は、総務部長交渉時には、年内に支給できるよう作業を進めている。

【交渉団の判断】改定は当然の実施。較差解消のため、早期に差額を支払うよう求める。

①月例給較差:1,015円(0.29%)、公務員が民間給与を下回っている。

民間給与との較差、民間の初任給の動向等を踏まえ、初任給及び若年層(30歳代中盤)の給料月額を引上げ(高卒初任給:4,000円、大卒初任給3,000円)

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
349,857円	348,842円	1,015円	0.29%

※給料表の改定は今年4月1日に遡って適用(会計年度任用職員は来年度から適用)

②一時金較差:0.10月引上げ(期末手当0月、勤勉手当に0.10月配分)

調査結果:民間4.38月(県職員4.30月⇒4.40月)

	6月期	12月期
2022年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.225月(改定なし)
勤勉手当	0.925月(支給済み)	1.025月(現行0.925月)
2023年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	0.975月	0.975月

※再任用職員 0.05月引上げ(現行2.25月⇒2.30月、勤勉手当に0.05月配分)

	6月期	12月期
2022年度 期末手当	0.675月(支給済み)	0.675月(改定なし)
勤勉手当	0.450月(支給済み)	0.500月(現行0.450月)
2023年度 期末手当	0.675月	0.675月
以降 勤勉手当	0.475月	0.475月

※会計年度任用職員 来年度から6・12月期それぞれ0.05月分引上げ

	6月期	12月期
2022年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.225月(改定なし)
2023年度 期末手当	1.275月	1.275月

③感染症対策の中心的役割を担っている職員に配慮するため、一般の評価枠とは別に、勤勉手当の上位区分を適用。

2 諸手当等

(1) 通勤手当(ガソリン高騰に係る手当改善、高速道路利用、パーク&ライド等)

【最終回答】

(ガソリン高騰に係る手当改善)

- ・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(距離区分90km以上)を51,500円とする改定を行う。
- ・交通用具に係る手当額区分を細分化し、オートバイ利用者の手当額の基本を自動車利用者の2分の1(最低区分は2,100円)とし、自転車利用者は一律2,100円とする。

・実施時期は2023年1月から適用。

(高速道路利用、パーク&ライド等)

・現状では、高速道路料金は国と同じく1/2を手当対象。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。

【交渉団の判断】

ガソリン価格の手当額への反映については、交通用具利用者の自己負担解消に向けては不十分だが、オートバイ・自転車利用者の手当額について当初提案より改善が確認できたことから、一定の受け止めとし、了とする。高速道路利用、パーク&ライドは具体的な改善とならなかったものの、2023県人権闘争に向けて当局も一定の課題意識を持たせたことから、継続して取り組みを進める。

3 休暇制度・職場環境等

(1) コロナ禍に関連した休暇取得期間の延長

【最終回答】

結婚休暇、キャリアアップ休暇について、今年度においてもコロナ禍が完全に沈静化することが見込まれないことを踏まえ、現在取得期限を延長している職員を含め再度延長(2024年3月31日まで)。

【交渉団の判断】

来年度コロナ情勢を踏まえ、再度延長を求めるか協議したうえで必要性を踏まえ検討していく。

Ⅱ 県職労独自課題

1 高齢層職員の処遇について

【当局回答】

行政職5級に係る最高号給の課題に関する主幹任用の拡大、勤勉手当の上位区分の成績率の適用、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。

【交渉団の判断】

一部改善がみられるも、従前の姿勢にとどまるため、給与制度面を含めた一層の対策をすべき。給与制度の在り方に関しては人事委員会との交渉も継続し、一層の取り組みを継続課題として求めている。

2 人員の確保について

(1) 常勤職員について

【当局回答】

人員確保に向け、学生向けの説明会やインターンシップの実施、専門職員の確保のため情報発信など、様々な手段を講じて必要な人員確保に努めている。欠員は減少傾向にあるため来年度の採用者数は今年度と同程度となる見込み。

【交渉団の判断】

県職労最大の課題は人員不足であり、未だ解消されていない。業務に対する配置バランスがとれておらず、業務量の把握が適切か疑問。加えて、予算減＝業務量減でない。緊急時に迅速に対応できる人員配置とするよう継続課題とする。

(2) 会計年度任用職員について

【当局回答】

来年度の任用は、来年度の職員体制や予算検討の中で、今後の行政需要等を踏まえながら決定することとなるが、公務運営は常勤職員を中心として行うという原則を基本としつつ、業務の状況を適切に把握しながら、会計年度任用職員を含めた適正な人員の確保に努めていく。

来年度の任用に向けた公募時期について、予算編成や議会日程によるところもあり、早期化は困難。各部局から所属に対し、任用の検討状況等について随時情報提供しながら、所属や会計年度任用職員等からの照会に丁寧に対応していく。

【交渉団の判断】

適正配置との話だが、現場に反映されていない。2年前も同様の回答で実際は予算が無く、年々減少している。予算編成過程で職場を見て配置を考えてもらいたい。継続して仕事をしたいという現場の声も上がっている。現場の状況にあった任用数の確保が課題。来年度任用に向け、1月2月で混乱しないよう、しっかり考えていただきたい。

3 長時間労働・超勤課題について

【当局回答】

コロナ禍で長時間労働が生じているところもある。超勤上限設定などの趣旨を周知しながら、業務の緊急性や優先度を踏まえた業務量の管理や業務見直しを行うとともに、働き方改革や業務効率化の観点も踏まえ、職員の負担軽減に取り組むよう、庁議等の場において周知徹底を図っている。BCPを含めた業務見直しの実効性向上に向け、地道ではあるが研修等で改善を図っていく。

超勤予算は、各部局からのヒアリング結果に基づき、給与費全体として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。引き続き部局予算の執行状況等を確認し、過不足が生じた場合は人事管理費の部局間調整を行う。

【交渉団の判断】

通常業務に加え、コロナ対策のため全庁的業務支援を求められるなど、業務量が増えている状況。BCP発動下でも従前と同じ業務負担が求められるとの声も上がるなど、業務量の削減が行われていないことが原因で長時間労働につながっており、職場の一番の不満。基本的姿勢は回答のとおりだが、実際に現場で対応されていない。こうした課題は職場で生起している課題を個別に追及する必要があるため、引き続き交渉・折衝で追及していく。超勤予算については、各所属では要求しづらい状況にある。職場の予算担当の負担軽減も踏まえ、予算配分に当たり、所属の実態をしっかり把握したうえで、対応するよう強く求める。

4 心身の健康・ハラスメント対策について

【当局回答】

長期療養者のうち精神疾患の割合が高い水準。全職員を対象にしたストレスチェック、長時間労働による健康障害防止のための保健指導、産業医、精神科嘱託医等による個別面談、2020年度から健康サポートルームに心理相談専門員を配置し、心理面に寄り添った相談を行うとともに、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。

【交渉団の判断】

100人もの精神疾患者は実質欠員状態。未然防止もさることながら、精神疾患者への丁寧なアプローチを求め、継続課題として引き続き対策を求めていく。

2 2022現業統一闘争について

(1) 11. 18 現業評議会人事課総括課長交渉

11月21日、現業評議会（工藤明彦議長）は、現業統一闘争として、加藤人事課長と交渉を行いました。工藤議長は、交渉に先立ち、現業・非現業一体となった現業補充に係る職場決議署名を手交し、「人員不足の中、今年度末の定年退職への補充を行っていかねば、行政サービスも成り立たなくなる。再任用希望者の配慮を含め、人員確保に向けた前進回答を期待する」と挨拶し、人員課題を含む諸課題に対し、前進回答を求めました。



▲職場決議署名を手交する工藤議長（右）

ア) 土木部運転技士の補充

土木部の運転技士が担う業務の必要性は認められる。配置にあたっては、運転業務の在り方に係る基本的な考え方を前提に、所管区域の状況を踏まえた、今後の配置必要数、正規で配置する必要性、今後の特殊車両の管理の在り方などを検討、将来的な見通しも含め、現在も県土整備企画室と作業を継続中。

イ) 管財課運転技士・守衛

管財課と意見交換し、業務需要の見直しなど、業務の状況等を把握しながら連携する。守衛も警察OB含め3人体制。これまでの経過を踏まえつつ、管財課からよく話を聞いて適切に対応。



▲現業評議会 人事課長交渉

ウ) 技能員の増員

定年退職者の補充に関して、主管部局と協議しながら新規の採用を行い、昨年度まで継続して新規採用を行ってきた。今後も、公務運営は任期の定めのない常勤職員を基本としつつ、主幹部から職場の状況や業務の実態など話を聞きながら、適切に対応。

エ) 主管室課交渉に向けて

人事課長は、現業職場の意見を伺う姿勢である。現業評は引き続き主管室課交渉で職場実態を踏まえた改善を求めていくこととしました。

(2) 11. 18 現業評議会関係主管室長交渉

11月18日、現業評議会は人事課長交渉と併せて関係主管室長交渉を実施し、来年度の補充方針に関し主管室課の見解を求めました。

ア) 農林水産企画室交渉

白井管理課長は、「技能員の退職補充は常勤職員とするよう、総務部にしっかり伝える」と回答がありました。交渉団から、農業大学の退職不補充となっている運転技士兼技能員の必要性を訴え、配置の検討を求めました。

検討を求めてきた畜産研究所の①男女別トイレの設置に関し、「乳牛舎エリアにある2つ

のトイレを男性と女性に分け運用し、今後、洋式化の整備に向け所属と調整」。②詰所のエアコン設置に関し「費用も掛かることから、順次実現できないか調整中」と設置に向け前進回答を得ました。

イ) 県土整備企画室交渉

大野管理課長は、「定年退職等により不在となる公所が生じないように、総務部へ要請していく」とし、会計年度任用職員へ転化した結果、減員とならないよう強く要請しました。

ウ) 管財課交渉

和田総括課長は、「車庫運転技士17人体制を維持すること。若手を育てながら維持していくよう計画的採用に努めていく。守衛業務では、安倍前総理の例から、不測な自体に備えた体制・育成面に配慮。当面は警察OBによる3人体制」と回答しました。交渉団から、あらためて人員確保維持を要請しました。

現業評では、畜産研究所、土木部運転技士の人員補充の動向等に注視しながら、引き続き取り組みを強化することとしました。

3 支部独自交渉の取り組みについて

(1) 盛岡支部

盛岡支部（支部長：長沼英友・盛岡土木部分会）では、組合員アンケートをもとに、支部独自要求書を作成し、11月29日に佐々木広域振興局長に提出しました。概要は次のとおりです。

ア) 労働環境等の整備

盛岡合庁内の書類保管場所の確保、各施設の老朽化を踏まえた計画的な整備・更新を求める。

イ) 適正な人員配置

7割が人員不足を実感。欠員解消と、適正な人員配置を行うよう求める。

ウ) 長時間労働の是正

超勤上限を超えた超過勤務が不払いの実態。事前命令・事後確認の徹底、不払い解消・完全支給を求める。

エ) 新型コロナウイルス感染症対応

3年目を迎えた新型コロナウイルス感染症対策では、保健所職員の疲弊が既に限界を超えている。保健所職員の大幅な増員と局長権限による他部職員による業務支援の廃止を求める。

オ) 会計年度任用職員課題

人員削減・勤務時間の短縮で職員負担も増。予算都合での削減をせず、実態を踏まえた任用確保を求める。

カ) 定年延長課題

制度に関して不安を抱えている職員が多いことから、人事当局に対して早急に制度に関する説明を実施するとともに、定年延長後の原則希望勤務地を優先するなどの対応を求める。



佐々木局長は「内容検討し、できることは対応する。本庁の関係室課に伝え必要な改善等を求めていく。より良い県と幸福のために取り組む」と応じた。正式回答は1月31日を目標に要請したところ。盛岡支部では引

き続き、組合員の切実な声を丁寧を集約し、改善を求めていくこととしました。

(2) 県南4支部

県南局広域振興局所属の四支部（胆江・花巻・北上・一関）は10月26日、永井榮一県南広域振興局長に対し四支部合同の要求書を提出し、交渉を行いました。

要求書は7月に行った四支部組合員対象のアンケート集計結果を踏まえ、局長回答事項「広域振興局体制」「労働環境整備」「当直専門員の制度廃止後対応」「労使間の定期的な意見交換」

の4項目、上部組織上中事項「働き方改革・長時間労働の是正」「新型コロナ、鳥インフルエンザ等災害時危機管理体制」「賃金・諸手当」「業務利用消耗品等の購入」の4項目からなっており、佐藤胆江支部書記長が要求書の主旨を説明しました。

引き続き、各支部の代表（花巻・前川支部長、北上・藤原副支部長、一関・栗田支部長、胆江・三宅支部長）が独自課題等について発言しました。

永井局長からは「職場環境や業務への充実感、満足感が得られるよう職員のニーズに寄り添いワーク・ライフ・バランスがとれるよう対応していきたい」「労働環境整備については、本庁・担当部局に話していきたい」などとコメントがありました。



▲県南四支部合同局長交渉の様子

同席した藤原副局長からは、「職場の皆さんからの具体的な声を踏まえ県庁とも相談しながら対応したい」、中里総務部長からは、「庁舎管理者として庁舎・公舎の修繕等について少しでも改善できるよう対応していく。」とのコメントもありました。

最後に胆江支部三宅支部長から、「真摯に受け止め、ご対応いただき感謝する。立場は違っても県職員として仕事をしていることは同じ。今後も職場の声に耳を傾けてほしい。」と締めくくりました。今後も各支部単位での意見交換を行い、働きやすい環境を目指していくこととしました。



▲県南四支部合同 要求書提出

(3) 花巻支部

9月15日、37項目に及ぶ支部独自要求書を花巻総務センター石木田所長に提出し改善を求め交渉を行いました。

交渉では、花巻地区合同庁舎にエレベーターがなく、障がいや怪我をしている仲間が苦勞して階段を上り下りしているほか、来庁者や荷物の搬入ができないことから、エレベーターの設置を求めました。

また、保健所職場では、コロナ感染症の相談や精神保健福祉法に基づく通報等を24時間受け付けており、勤務時間外は当番制で業務用携帯を持



▲花巻支部 要求書提出 石木田所長（左）

ち帰っているものの、通話対応の時間のみ超過勤務とされていることから、待機時間も含め賃金を支払うよう改善を求めました。保健所の仲間から、「夜中に数件、県民から電話がかかってきたが、その後眠れず、翌日は身体が辛かった」等の実態が報告されており、早急な改善が必要となっています。



花巻総務センター石木田所長からは、10月14日までに回答をいただく予定であり、花巻総務センターでは回答できない項目に関しては、10月26日に予定している県南4支部合同交渉において県南広域振興局長交渉に要求していくこととしました。

(4) 胆江支部

胆江支部は、12月8日に、三宅支部長から中里武司県南広域振興局総務部長に対し「胆江支部独自要求書」を提出し交渉を行いました。佐藤大書記長から、職場実態に基づいた設備の維持修繕、管理や労働環境について確認しました。また、会計年度任用職員制度が3年目を迎え、任用等に関し職員が不安に感じている事を話し、混乱を招かないよう要請しました。

総務部長から「昨年から引き続けているコロナの業務、応援体制に対し感謝申し上げます。12月28日までに書面にて回答させていただく」と話されました。

支部長から超勤予算について、「コロナ支援を行った結果、自身の業務を超勤で対応しているため部の超勤予算が無くなっている。どこの部も同じだと思う」、また、電子決裁についても、導入以降の状況を問われる場面もあり、導入しての弊害、混乱している点など共有を図りました。支部では電子決裁システムについてアンケートを行っており「研修を開催してほしい。数字のチェック見直しが難しく、ミスしてはいけない所は紙で行っている。」など出された意見をつたえ、職員が理解を深められる研修会を開催するよう要請しました。



一人一台パソコンについても、導入されても容量が少なくリモートワークが出来る環境がない。庁舎環境についても冬を迎え、窓を常時開けることができず、二酸化炭素濃度が高くなっている事を伝え終了しました。

一人一台パソコンについても、導入されても容量が少なくリモートワークが出来る環境がない。庁舎環境についても冬を迎え、窓を常時開けることができず、二酸化炭素濃度が高くなっている事を伝え終了しました。

(5) 釜石支部

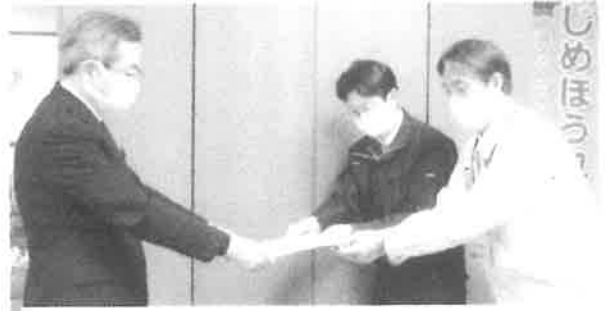
12月13日、森管理主幹兼総務課長から、11月に実施した支部独自要求について回答がありました。冷房実施期間について、来年度は6月中旬からの実施を行うことや、土日の運転についても協議に応じる姿勢を見せました。また、駐車場問題については、公用車の置き場所の管理を徹底し、限りあるスペースを活用して来客用駐車場の確保を行うこと、課題としていた釜石市の道路用地（以前公用車臨時置き場としていたスペース）については、合庁で大規模イベント実施の際に釜石市との協議を確約など、一定の成果を引き出しました。

しかし、予算の関係上、公舎の冷房の整備などは、本庁に上申するという姿勢であったこと

や、空調時間の延長については消極的であったことなどから、来年度以降の課題となっているとともに、1月に予定されている安全衛生委員会の職場巡回の前にも意見を組合まで寄せてもらい、より良い職場環境の実現に向けて取組んでいきます。

(6) 県北2支部（久慈・二戸）

久慈支部と二戸支部は2月8日、坊良県北広域振興局長に対し、初となる合同での、要求書を提出し、交渉を行い、久慈支部から多田野支部長と北崎副支部長、二戸支部からは琵琶坂執行委員が出席をした。



▲久慈・二戸支部 合同独自要求書提出 坊良局長（左）

坊良局長からは、「人員配置については、強く要求しているところ。人員体制については、意識してとりくんでいる。重点課題

と捉えている」「県北局では、有休休暇の取得促進、長時間労働の抑制について、各所属長に意識づけを行っている」「本局にのみ集約されている業務については、人事課が行う広域振興局のありかた検討に対し、局として意見を提出している」等の回答がありました。その後、久慈支部からは、適正な人員配置、職場の実態に即した会計年度任用職員の配置、保健所の体制強化について、二戸支部からは、新幹線通勤者への自己負担の解消と電子決裁システムの不具合についての意見を出しました。久慈支部及び二戸支部からの意見は、人事課及び本庁所管部に内容を伝達されることとなりました。

(7) 久慈支部

2月8日、二戸支部と合同での県北広域振興局長交渉後、久慈支部は独自で、下山義彦経営企画部長に対し、要求書を提出し交渉を行いました。

支部からは、要求書の中でも庁舎・公舎含め「ネット環境の充実」と「労働環境と住環境の修繕・改善」を強く求めました。久慈支部は、今後も組合員の声を大事にし、更なる改善に向けて取り組みを進めていくこととしました。



▲久慈支部 独自要求書提出

4 職員公舎料・公舎駐車場値上げ課題への取り組み

管財課は来年度からの職員公舎に係る公舎料及び駐車場料金の増額改定の考えを表明し、県職労は1月22日に開催した拡大中央闘争委員会において対応方針等を協議してきました。

各支部からは、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。具体的な改修・修繕も示されず、物価高騰を理由とする値上げの妥当性は到底認められないとの意見が相次ぎ、県職労として管財課に対し、あらためて提案撤回を含む再考を求めてきたところです。

【公舎料等の改定内容】

①提案理由

物価高騰や人件費の上昇により職員公舎の維持・修繕に係る経費が増大し、職員公舎を

継続し適切に維持していくため、公舎料及び駐車場料金を増額改定しようとするもの。

②改定内容

公舎料及び駐車場料金を11.15%増額改定

※規則による公舎料等の単価改定の検討は、盛岡市消費者物価指数と建設工事費デフレーター指数の平均増加率をみて毎年判断しているが、前回改定時（2006年）と比較して11.15%上昇している。

③施行時期

2023年4月1日

【要請打電（値上げに抗議）】

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、再考と組合員が納得できる十分な説明を求め、総務部長あての要請打電を取り組み、各支部・分会から67通の要請打電により「断水を何度も繰り返している」など実情を訴えました。しかし、管財課の見解は変わらず、2月6日に値上げを反映した予算案公表を強行したことにより、事実上の交渉決裂となりました。

県職労は、当局の責任において入居者に対し説明を果たすとともに、生活しやすい住環境整備に取り組むよう、引き続き組合員の意見をもとに強く要請を行っていく。

5 2023春闘について（2023県本部春闘討論集会）

1月21日、県本部春闘討論集会が盛岡市内で開催されました。

(1)全体討論集会

開会に当たり、伊藤県本部委員長が「確定闘争では久しぶりに引き上げ改定となったが、物価高騰に賃上げが追いついていない。民間賃金の底支えに向け2023春闘に結集を」とあいさつされました。

基調講演として、自治労本部強化拡大局長・林さんが「闘いは春闘から～職場改善を春闘からはじめよう」と題して講演。民間の賃金が上がらないと公務員の賃金も上がらない。自分たちの闘いとして春闘に取り組もうと結集を訴えました。

その後、県本部及川書記長から、春闘アンケート結果をもとに賃金引上げ月額17,000円とすることなどを柱とした春闘方針の提起がありました。



(2)県職労分科会

県職労分科会では、拡大中央闘争委員会・支部代表者会議を開催し、春闘要求はじめ当面する諸課題を討論しました。

ア)公舎料等値上げ課題

管財課から公舎料等の増額改定の提案があり、今後の方針等について議論しました。

提案理由「規則に定める単価改定の検討は、盛岡市消費者物価指数と建設工事費デフレーター指数の平均増加率をみて毎年判断おり、現行単価と比較して11.15%上昇していることから同率の増額改定をしようとするもの」に対し、支部から、「具体的な改修・修繕計画が示されない中での値上げは納得できない。反対すべき」、「職員が希望する修繕にはなっていない」、「公舎の将来的な展望を示すべき」など意見が多く出されました。

今後の対応として、定期的に組合員アンケート等を実施し、更なる住環境整備に向け取り組むこととしました（取組結果は、別掲）。

イ) 新採用加入対策

22 新採用未加入者に対し、1～2月に再度の声掛けを徹底し、最大限の加入を実現していくこと、23 新採用加入対策に向けて、2月23日県本部・県職労主催の加入促進対策会議への結集、各支部での加入促進対策会議の開催などについて意思統一をはかりました。



▲県職労分科会（支部代表者会議、拡大闘争委員会）

ウ) 「あとおし」新制度導入

県職労独自の共済制度「あとおし」に就業不能サポート制度を導入するにあたり、制度の概要等について説明し、支部への周知を含め導入に向けた準備を進めることとしました。

遺族附加年金共済「あとおし」

注目!

(仮称) 就業不能サポート制度 導入へ

県職労独自の遺族附加年金共済「あとおし」は、組合員の死亡等における遺族への生活保障として重要な共済制度。近年、県職員がケガや病気、精神疾患による長期療養者が増加している実態を踏まえ、就業不能状態が続いた組合員の生活水準を確保するため、現在の「あとおし」に「就業不能サポート制度」の導入を準備中。

なお、「あとおし」に加入（する予定）の県職労組合員限定の追加保障制度です。

【概要①】 就業不能サポート制度とは…

- 傷病手当金の補完に重点をおいた、ケガや病気、精神疾患による就業不能状態への保障に備える制度で、「あとおし」の追加保障。※健康告知に条件あり

【概要②】 制度の特徴…

- 就業不能状態が不支給期間（20日）を超えて継続している場合、給付金を支払う。
- 入院だけでなく医師の指示による自宅療養も支払いの対象に。

【概要③】 保険料例…

年齢	20歳	30歳	40歳	50歳
男性	1,220円	1,360円	1,570円	2,390円
女性	1,295円	1,745円	1,965円	2,570円

※記載の保険料は概算保険料です。

【概要④】 給付のイメージ…



【概要⑤】 今後のスケジュール…

- 募集時期: 5月中旬～6月中旬
- 保険期間: 1年（10月発効）

第4章 生命と権利をまもる運動

1 人事異動対策について

12月8日、3月1日内示・異動期間の確保、本人希望の尊重等を柱とする2023定期人事異動に関する要求書を加藤人事課総括課長に提出しました。併せて、現時点での基本姿勢を確認し、県職労から人事異動は職員の生活に密接に関わる重要事項であり、例年の3月中旬の内示では遅いとの声が毎年出されているとし、早期内示と本人希望を尊重した異動を行うよう強く求めました。

(1) 内示時期

鋭意作業中であり、現時点で内示日を示すことはできないが、これまでの経緯を踏まえ、一定程度の週休日を確保することも含め、できる限り配慮するとしました。県職労から、保育所等の手続きが間に合わないとし、両立支援の観点からも早期内示は重要であると指摘し、3月1日での内示、遅くとも3月10日（3回の週休日）までの内示を強く求めました。

(2) 本人希望の尊重

本人の希望や家庭事情、単身赴任の状況、子育て・介護や、県職労からの情報も踏まえ検討し、出来る限り家庭事情等を考慮した配置に努めたいが、全ての職員の意向に沿うことが出来かねることも理解いただきたいと回答がありました。県職労から、子育て、介護、病気療養といった事情を抱える職員に不利益を生じさせるような異動を避けるよう求めました。

また、身体的に不自由な職員がエレベーターのない庁舎の1階以外の職場に配置され苦勞している状況などを訴え、適切な人事異動を求めました。

(3) 赴任旅費の改善

引っ越し費用の高騰により県内異動でも多額の費用が生じることから、自己負担軽減策を示すよう求めたのに対し人事課は、県境をまたぐ異動など対象を限定して増額調整している団体は本県含め13団体、対象を限定していない団体は3団体であるとし、慎重に対応を検討する必要があるとの姿勢にとどまりました。県職労から、引っ越し費用の高騰等による職員負担の実態を訴え、赴任旅費の改善を行うよう求めました。

(4) 着任期間の取扱い

着任期間は職員服務規程上、原則として1週間以内。例外規定もあり、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえ、所属の状況や職員の移転に影響が生じる場合には、新所属と話し合っ、柔軟に対応いただくこともあり得るとしました。県職労から、コロナ感染などにより、通常どおりの異動ができない場合が想定されることから、混乱が生じないよう、通知による周知など事前の対策を求めました。

このほか県職労から「内示発表から2～3日で公舎の申し込みが締め切られ、あふれた場合の居住地確保が難しい現状にある。借り上げ公舎の確保対策は必要」と居住地確保を求めました。

(5) 締めくくり

県職労から「慢性的人員不足の中で、経験の少ない人が職場に配置され、ますます差組織全体のパフォーマンスが下がっているような人事異動も見られる。様々な観点からこういった人

事異動が適切なのかを判断いただきたい」と人事異動のあり方について検討を求めました。県職労は早期内示、本人希望の尊重を中心に人事異動の対策を進めていくこととしています。なお、特殊事情等のある組合員に関する人事異動対策として、人事異動対策カードの提出があった組合員については、個別に人事課と折衝を行っているところです。

岩職労発 第 171号

2022年12月 8日

岩手県知事 達 増 拓 也 様

岩手県職員労働組合

中央執行委員長 小田嶋 智昭

2023定期人事異動に関する要求書

日頃より県政の推進及び職員の勤務労働条件の改善に努力されている貴職に対し敬意を表します。

さて、東日本大震災をはじめとする自然災害からの復旧・復興業務、「いわて県民計画2019-2028」の推進に加え、コロナ感染症対策に関する業務やDX推進による新たな業務も増加し、私たちの働き方にも大きな影響を及ぼしています。しかし、それに見合う職員配置が十分とは言えず、職場では業務見直しや業務縮減等に取り組んではいるものの、長時間労働の増加とともに長期療養者も増加傾向にあるなど、早急な対応が必要です。この状況下において行政課題にしっかり取り組むためにも人材確保・育成を含め早急な対策を求めます。

広大な県土を有する本県の人事異動は、単身赴任や通勤環境の大幅な変更を伴います。とりわけ、転居を伴う場合は、移転先での居住確保、家族の養育・介護等に関わる施設の確保や手続等、職員と家族に大きな負担が生じます。

近年では引っ越し業者の人材不足等に起因して費用が高騰し多額の自己負担が生じています。更に引っ越し業者と日程が合わず自己運搬をせざるを得ないなど職員の負担は計り知れないものがあります。

つきましては、来年度の定期人事異動にあたっては、綿密かつ円滑な事務引き継ぎの実施と、職員負担軽減のためにも早期の異動内示をはじめとした下記の事項について要求しますので、真摯かつ確実な対応をお願いします。

記

- 1 異動内示については、過去に県人事委員会も「勤務条件性がある」と認めているとおり、職員の勤務労働条件に大きく関わるものであること、特に新型コロナウイルス感染症の影響から今年度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、内示を3月1日までにを行うこと。

特にも東日本大震災津波の被災に伴う沿岸地域の住宅・教育事情等を考慮し柔軟な対応とするとともに、円滑な引継ぎ、適正な業務執行の確保のためにも、3回の週休日を最低限として確保すること。

- 2 異動については、本人希望を最大限尊重し、子どもの養育、家族の介護、通院等の家庭事情にも十分配慮し、特に遠距離異動が必要となる場合には、事前の本人意向を確認するとともに、赴任地に係る早期内示を行うこと。また、長期の単身赴任者や遠距離通勤者の解消に努めること。

専門職種等における合意形成を前提に、人事異動に関するルール（エリア・年数・処遇等）を確立すること。
- 3 国、他県、市町村、独立行政法人、指定管理施設、各種団体、民間企業等への出向・派遣については、着任の1月以上前に出向・派遣期間及び労働条件等を説明し、本人同意の上で行うこと。

また、不同意の場合であっても不利益を生じさせないこと。

なお、これまでの派遣経験職員から生活・業務上の不利益等の実態把握に努め、労働条件改善を行うこと。
- 4 振興局長権限等による市町村との交流人事について、これまでの交流実態の検証を行い、不適切な人事は是正すること。また、勤務労働条件の大幅な変更となることから、事前に派遣期間及び労働条件等を説明し、本人同意を前提とすること。
- 5 段階的定年引上げの制度完成までの間、現行の再任用制度について、採用にあたっての所属長推薦を廃止する等の簡略化をはかり、希望者全員の採用を基本に定数増等の対策をはかること。
- 6 東日本大震災からの復興業務のほか、近年頻発する自然災害対策や、各業務に関する事務事業など、業務量の増加に伴う人員配置について、新卒者を中心とする正規職員を基本とした適切な人員配置を行うこと。
- 7 任期付職員についても職務や家庭事情等による異動希望を十分に把握し、本人希望を優先した対応を行うこと。また、選考採用については、該当職員がいる間は継続実施するとともに、業務経験を持つ人材確保の観点から、積極的な採用とすること。
- 8 赴任期間について制度保証するとともに、円滑な事務引継ぎ、住居移転等の状況に考慮し、新所属において早期着任を強制しないよう徹底すること。
- 9 公舎の入居申請事務については、担当職員の負担や入居希望者の不利益とならないよう配慮すること。特に大震災により住居確保が困難となっている沿岸地域については、借り上げ等により積極的に住居を確保するなど、使用者の責任で住居を確保すること。
- 10 特殊事情（職場不適合を含む）等に関する労使協議、人事異動に関する苦情処理システムを確立すること。

2 労働安全衛生の確立

11月22日、第2回職員安全衛生管理委員会が書面開催で行われました。

委員会では、今年度の健康管理の取組みの中間報告と各支部の職員衛生委員会における安全点検実施状況について報告がありました。

定期健康診断は、健康事後措置不要D3判定者が614人（前年同比730人）、事後措置者B・C判定者が2,560人（前年2,634人）との報告がありました。

精神疾患による療養状況は、2022年10月末現在で療養総人員77人（前年78人・横ばい）、療養総日数8,561日（前年10,133日）であり、前年同期と比較して減少している状況でした。

県職労から、精神疾患による療養実人員は、昨年同比では減少している実態であるが、依然として多い状況にあることから、未然防止を含めた、個々の対応状況を踏まえた実効性の高い対策

の議論を行うべき発言しました。

ストレスチェックでは、高ストレス者591人（前年383人）と増加しており、地区別では久慈地区、県央地区、中部地区の割合が高いと報告があり、依然として高ストレス対策は必要であり、県職労は、高ストレス者が多い状況が何年も続いている所属は、高ストレスの原因が所属にあるという見方も必要であり、所属に原因があるとすれば、業務量に対して人員が足りているのかなど、より具体的な対策に結び付けるよう、様々な視点での分析が必要と指摘しました。

また、長時間労働による健康障害防止のための保健指導について、前年同期より大幅に保健指導対象者数が増加（延べ570人。前年同期301人、+269人）が著しい状況が続いています。コロナ対策が長期化していることが要因と事務局から報告がありましたが、長時間労働があらゆる場面での弊害につながることから、人員体制の強化をはじめ、健康管理対策をしっかりと行っていく必要があります。

職場安全点検実施状況について、安全で快適な職場づくりの推進を図る目的のため、各職員衛生委員が適切に調査を実施できるよう研修を含めた指導強化を求めました。

第5章 平和と民主主義を守り

地方自治を向上させる運動

1 反戦・平和の取り組み

(1) 平和を未来に贈ろう！平和講演会

2月19日、平和環境岩手県センター主催の講演会が岩手教育会館で開催されました。

ロシアのウクライナ侵攻から1年が経過したことを踏まえ、「ロシア・ウクライナ戦争の実態」と題して日本チェルノブイリ連帯基金理事長の神谷さだ子さんが、ウクライナから避難した住民への支援活動の状況を報告しました。そのうえで、戦争の原因としてロシア、ウクライナ双方に主張があるが、命を守るのは武器では解決できないこと、市民運動の反戦運動の広がりで解決の道筋を作る運動が必要であると訴えました。



▲小暮聡子さんの基調講演

次に、「戦争の記憶～釜石捕虜収容所が現代に問いかけること～」と題して、ニューズウィーク日本版記者の小暮聡子さんが基調講演。自身の祖父が第2次世界大戦中に釜石捕虜収容所長であったことを知ったことに端を発して当時の捕虜収容者の記憶を辿る活動を始めたと紹介がありました。加害者である日本に対する意識を理解し、面会・対話をすることで理解が深まった実例を紹介しました。そのうえで、戦争はある日突然に始まるの

ではなく、愛国心の昂揚などの国民世論の動きがあって生じることからも、一方的な報道だけではなく、複数の視点を持つことが必要なこと、戦争の記憶を伝える目的は新たな争いを生まないことにあるとし、そのためにも相手の考えを知り、対話する努力が必要であることを訴えました。

2 自治研活動の推進について

(1) 県本部第39年次自治研集会

2月5日、自治労岩手県本部主催の第39年次県本部自治研究集会が開催され、県職労から6人が参加しました。

自治研究活動とは、現場の視点から、労働者及び住民の立場に立った政策・制度要求に繋げる研究活動のことで、集会では、「震災復興とこれからについて」と題し、菊池のどか（第15代高校生平和大使）さんから基調講演を受けました。中学生時代に東日本大震災を経験したことに触れつつ、震災から10年以上が経過する中で、若年層の人口流出による高



▲菊池のどか（第15代高校生平和大使）さんの基調講演

齢化率の高まり、避難の際に自力で逃げられない、避難をあきらめている住民が増加している現状に触れ、本来「逃げたくても逃げられない」のが本音であり、「逃げようという意思を示すこと」、「逃げたいという意思に周りが気づくことが必要であり、逃げられる環境づくりを作ることが必要」との自身の考えを訴えました。

その後、「①東日本大震災から11年」、「②人口減少時代の社会福祉の充実に向けて」、「③D

Xの職場への影響と課題」の3テーマで討論が行われ、県職労は、①東日本大震災をテーマとしたレポートを作成し、討論に参加しました。レポートでは、度重なる合理化の影響から、東日本大震災時の県職員数は4千人を下回り、結果として迅速な震災対応が行いきれなかったこと、その後職員総数は増加に転じたものの、任期付職員や他県応援職員で構成され、プロパー職員数は横ばいのままであり、台風災害や新型コロナ対策でも十分な体制がない中で職員負担に依存していること。改めて震災復興の教訓を踏まえた職員体制確保に向け、各職種の課題を検証し、要求を進める必要があることを紹介しました。



▲東日本大震災をテーマに討論①分科会のような様子

討論では、ハード面の復興は進みましたが、沿岸地域の住民は既に元の生活に回復した方と、継続支援が必要な方の「2極化」が進行しており、必要な方への支援に向けた職員体制の確保が必要であることが共有されました。

討論では、ハード面の復興は進みましたが、沿岸地域の住民は既に元の生活に回復した方と、継続支援が必要な方の「2極化」が進行しており、必要な方への支援に向けた職員体制の確保が必要であることが共有されました。

3 政治闘争の取り組み

(1) 滝沢市長選挙について (11月6日告示)

11月6日告示・13日投開票の滝沢市長選挙では、平和環境県センター・自治労岩手県本部の方針を踏まえ、「主浜りょう」さん(72歳・現職・無所属を推薦決定し、必勝を期して取り組みました。

主 浜 りょう	72歳	無所属	現職(1期)
結果	9,039票獲得	次点	

(2) 大船渡市長選挙について (11月20日告示)

11月20日告示・11月27日投開票の大船渡市長選挙では、自治労岩手県本部の方針を踏まえつつ、労働者の権利向上等を柱とする政策方針をもとに、「鶴浦昌子」さん(67歳・新人・無所属を推薦決定し、必勝を期して取り組むとしたものの、告示直前での推薦要請でもあり、十分な支持浸透が図られず課題が残る結果となりました。

鶴 浦 昌 子	67歳	無所属	新人
結果	3,220票獲得	落選	

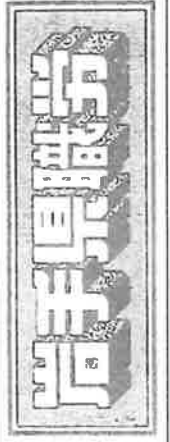
2022年度中間經過報告 (資料編)

2022 行 動 日 誌

年	日 程	行 事 名	場 所	時 間
2022	10 15 土	県職労第121回中央委員会	県本部	13:00
	10 19 水	改憲より、いのち・くらしが最優先！10.19盛岡屋デモ	内丸緑地	12:20
	10 20 木	2022確定闘争対策会議	県本部	17:00
	10 21 金	【地公共闘】第1回書記長会議	県職労本部	10:00
	10 21 金	県人事委員会勧告説明会	朝日生命ビル	10:30
	10 22 土	県職労第3回組織財政強化委員会	盛岡市勤労福祉会館	9:30
	10 22 土	県本部第1回拡大闘争委員会	盛岡市勤労福祉会館	10:45
	10 22 土	2022現業・公企統一闘争、確定闘争勝利総決起集会	盛岡市勤労福祉会館	13:30
	10 22 土	県職労第5回四役・専従者会議	県職労本部	16:30
	10 26 水	連合岩手第35回年次大会	サンセール盛岡	11:00
	10 27 木	【地公共闘】第8回幹事会	県職労本部	8:30
	10 27 木	【地公共闘】人事課総括課長交渉	盛岡合庁大会議室	9:30
	10 27 木	第17回県職労中央執行委員会	県職労本部	15:00
	10 27 木	人事課総括課長交渉	盛岡合庁大会議室	16:00
	10 27 木	県職労第1回中央闘争委員会	岩手県公会堂	18:00
	10 28 金	【地公共闘】第5回四役会議	岩教組応接室	15:30
	11 2 水	【地公共闘】第9回幹事会	県職労本部	14:00
	11 2 水	【地公共闘】人事課総括課長交渉	県庁12階特別会議室	15:00
	11 4 金	第18回県職労中央執行委員会	県職労本部	8:30
	11 4 金	人事課総括課長交渉	県庁4階4-2会議室	9:30
	11 5 土	県職労第3回拡大中央闘争委員会	岩手県公会堂	10:00
	11 10 木	【地公共闘】第10回拡大幹事会	県職労本部	9:00
	11 10 木	【地公共闘】総務部長交渉	県庁12階特別会議室	10:00
	11 11 金	第19回県職労中央執行委員会	県職労本部	14:00
	11 11 金	総務部長交渉	県庁4階4-2会議室	15:00
	11 12 土	労大岩手講座第5回総会	県民共済会館(県本部)	13:30
	11 14 月	税務職員協議会主管課長交渉	岩手県民会館	15:30
	11 15 火	12月議会に向けた県議会政策懇談会	岩手県公会堂	17:30
	11 18 金	第20回県職労中央執行委員会(持ち回り)		
	11 18 金	青年婦人部人事課担当課長交渉		15:00
	11 18 金	【県本部】中央支部2022確定闘争総決起集会(単組代表者会議)	エスポワールいわて	18:30
	11 19 土	県職労第4回拡大中央闘争委員会	盛岡市勤労福祉会館	10:00
	11 19 土	県職労第4回組織財政強化委員会	盛岡市勤労福祉会館	13:30
	11 19 土	県本部第2回拡大闘争委員会	県本部	13:30
	11 21 月	現業評議会主管室課長交渉		
	11 21 月	改憲より、いのち・くらしが最優先！11.21盛岡屋デモ	内丸緑地	12:20
	11 22 火	第2回職員安全衛生管理委員会	(書面)	
	11 24 木 ~ 25 金	【県職共闘】地連県職共闘代表者会議(総会)	宮城県 TKPガーデンシティPREMIUM仙台西口	13:00
	11 30 金	第21回県職労中央執行委員会(持ち回り)		
	12 8 木 ~ 9 金	自治労2023春闘中央討論集会	県本部(Web)	13:30
	12 8 木	第6回四役・専従者会議	県職労本部	15:00
	12 8 木	2023定期人事異動に関する要求書提出	県庁12階特別会議室	16:00
	12 9 金	退職予定者への説明会①	エスポワールいわて	17:00
	12 10 土	【県職共闘】2023年度第2回代表者会議	県職労本部(Web)	13:00
	12 15 木	保健福祉部への要求書提出・交渉	岩手県公会堂	14:30
	12 16 金	環境生活部への要求書提出・交渉	岩手県公会堂	11:00
	12 16 金	県土整備部への要求書提出・交渉	岩手県公会堂	15:00
	12 17 土	県職労第5回組織財政強化委員会	岩手県公会堂	13:15
	12 19 月	改憲より、いのち・くらしが最優先！12.19盛岡屋デモ	内丸緑地	12:20
	12 20 火	知事との意見交換会【延期】		9:00
	12 23 金	県本部第1回専従者会議	県本部	11:00
	12 26 月	第22回県職労中央執行委員会(持ち回り)		
2023	1 6 金	花巻支部旗開き	花巻合庁	12:00
	1 6 金	県庁・盛岡支部合同旗開き	エスポワールいわて	18:00
	1 11 水	二戸支部旗開き	二戸合同庁舎	17:30
	1 12 木	2023年度第2回県本部労働条件担当者会議	県本部(WEB)	13:30

2022 行 動 日 誌

年	日 程	行 事 名	場 所	時 間
	1 13 金	自治労本部新採対策会議	WEB	13:00
	1 13 金	北上支部旗開き	北上合庁	18:15
	1 16 月	宮古支部旗開き・確定闘争学習会	宮古合庁	12:00
	1 18 水	宮古支部(岩泉)旗開き・確定闘争学習会	岩泉合庁	12:00
	1 19 木	知事との意見交換会	第1応接室	9:00
	1 20 金	改憲より、いのち・くらしが最優先！1.20盛岡昼デモ	内丸緑地	12:10
	1 20 金	県職労書記研修	県本部	13:00
	1 20 金	退職予定者への説明会②	エスポワールいわて	17:00
	1 21 土	県本部2023春闘討論集会	ホテルニューカーリーナ	10:00
	1 25 水	地共済本部運営審議委員会	東京都 ルポール麹町	14:00
	1 28 土	県職労第6回組織財政強化委員会	岩手県公会堂	13:15
	1 30 月 ~ 31 火	自治労第163回中央委員会	(WEB傍聴)	12:30
	1 30 月	農林水産部への要求書提出・交渉	岩手県公会堂	14:00
	2 3 金	県本部第1回組織財政強化委員会	県本部	16:00
	2 5 日	自治労岩手県本部第39年次地方自治研究集会	県本部	10:00
	2 6 月	2月議会に向けた県議会政策懇談会	岩手教育会館	17:30
	2 7 火	県本部第3回拡大闘争委員会	県本部	16:00
	2 8 水	連合岩手第47回地方委員会	サンセール盛岡	13:30
	2 9 木	自治労本部地方財政セミナー	(WEB)	13:00
	2 9 木	岩手公務労協総会	エスポワールいわて	18:00
	2 10 金	2023年度全国情報宣伝セミナー	(WEB)	10:00
	2 11 土	いわて地方自治研究センター定期総会	県本部	9:30
	2 11 土	2023いわて地方自治・財政セミナー	県本部	10:30
	2 11 土 ~ 12 日	団結集会	潮来ホテル(茨城県潮来市)	14:00
	2 12 日	第23回県職労中央執行委員会	岩手県民会館	10:00
	2 12 日	第4回四役・専従者会議	岩手県民会館	16:00
	2 17 金	改憲より、いのち・くらしが最優先！2.17盛岡昼デモ	内丸緑地	12:20
	2 18 土 ~ 19 日	自治労青年部「福島スタディツアー」	福島県郡山市内	9:30
	2 19 日	【県職共闘】青年層役員における新採対策意見交換会	東京都 自治労会館	12:00
	2 19 日	平和を未来に贈ろう！平和講演会	岩手教育会館	14:00
	2 20 月	フォローアップ講座2023第1回企画会議	盛岡市勤労者福祉会館	18:30
	2 22 水	【県本部】中央支部2023春闘討論集会	エスポワールいわて	18:30
	2 23 木	2023自治労岩手県本部新規採用者加入対策会議	岩手県高校教育会館	10:00
	2 23 木	2023岩手県職労・新採用加入促進対策会議	岩手県高校教育会館	13:00
	2 25 土	木村幸弘講演会総会	稗貫教育会館	11:00
	2 25 土	自治労岩手県本部第57回臨時大会	エスポワールいわて	13:00
	2 26 日	平和環境岩手県センター青年部協議会総会	エスポワールいわて	11:00
	2 26 日	2023春闘勝利！岩手県青年・女性総決起集会	エスポワールいわて	13:30
	2 27 月	第24回県職労中央執行委員会(持ち回り)		
	3 4 土	第25回県職労中央執行委員会	県本部	10:00
	3 4 土	県職連合第33回臨時大会・県職労第129回臨時大会	県本部	13:00



号外

定価1冊200円
発行所 県職労
発行日 2022年10月21日
発行部数 4,000部
発行期間 4月1日～9月30日

本日、人事委員会
勧告・報告！確定
闘争での改善に向
け、支部・分会か
ら取り組みに結果
しよう。

2022県人勤闘争⑧ 10.21 人事委員会勧告！ 一時金4年ぶりプラス改定を勧告！ 月例給 増額1,015円・初任給・若年層に配分・中高齢者に及ぼす

通勤手当：ガolin価格の動向踏まえた手当額の検討 会計年度任用職員の期末手当：支給月数を検討

県人事委員会（渡辺正和委員長）は21日、知事及び県議会議長に対し職員の給与等に対する勧告を行った。主な内容は次のとおり。

【月例給・一時金】月例給 1,015円(0.29%)・一時金 0.08月の公民較差により、月例給は3年ぶり、一時金は4年ぶりの引き上げ改定を勧告。月例給は、初任給及び若年層の給与月額引き上げにとどまり中高齢層への配分は触れられず、勤務意欲策に課題が残る結果となった。一時金は、勤劬手当での配分で、支給月数は国同様4.40月となる。

【通勤手当】県内のガolin価格の動向等負担の実態を考慮し、手当額を検討する必要があると報告。

【会計年度任用職員の期末手当】勤劬手当が増置されていない会計年度任用職員の期末手当について、職員との均衡を考慮しつつ支給月数を検討する必要があると報告。

月例給及び一時金のプラス改定勧告や、通勤手当改定の必要性などの内容を引き出したものの多くの課題が山積している。

人事委員会の勧告・報告が確実に実施されるためには、引き続き確定闘争の取り組みが重要。

県職労は地公共闘に結集し、要求実現に向け全力を挙げて取り組む。「知事あて大型ハガキ」への取り組みに全職員で結集しよう。



【報告】(4月期及実施)

- ①月例給：較差0.29%・1,015円(民間349,857円、職員348,842円)に基づく給料表改定初任給(大卒程度3,000円、高卒程度4,000円)及び若年層に配分する改定とする。
(給与改定額は1,010円(行政職給料表適用者))
- ②一時金：較差0.08月(民間4.38月、職員4.30月)に基づき0.10月引上げ4.40月

※再任用職員：0.05月引上げ2.30月

	6月期	12月期
2022年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.225月(改定なし)
勤劬手当	0.925月(支給済み)	1.025月(現行0.925月)
2023年度 期末手当	1.225月	1.225月
勤劬手当	0.975月	0.975月

【報告】(主要事項のみ)

- ①通勤手当：交通用具使用は、昨今のガolin価格の動向等負担の実態を考慮し、手当の額を検討する必要がある。
- ②会計年度任用職員の期末手当：勤劬手当が措置されていない会計年度任用職員の期末手当について、職員との均衡を考慮しつつ支給月数を検討する必要がある。
- ③長時間勤務の解消：職員の働き方改革への意識醸成を図りながら、業務の効率化や省力化を引き続き進めるとともに、客観的な記録を基礎とした勤務時間管理を徹底し、それでもなお解消されない場合は、業務量や業務内容に応じて適切な人員体制を確保する取り組みが必要がある。
- ④両立支援の推進：両立支援制度の職員への周知や、制度を利用しやすい職場環境の整備等に取り組みが必要がある。
- ⑤心身の健康管理：若年層が職場において仕事の悩みを気軽に相談できる環境づくりが必要である。
- ⑥ハラスメント対策：相談窓口の強化・周知の必要がある。人事委員会として苦情相談に対する的確な問題解決や、職員の意識啓蒙に取り組み。
- ⑦定年引上げ：中長期的な観点からの採用の在り方や役職定年後の職員を含む高齢層職員の職務や配置等について検討し、高齢層職員が意欲を持って職務に従事できるような適切な対応が必要である。

勧告から確定闘争に向けた課題はここ!!

- ◎月例給・一時金の確実な改定実施と、全職員の勤務意欲の確保を！
月例給・一時金ともにプラス勧告だが、昨今の県財政事情から凍結・値切りと言ったことが無いよう、確実な実施を求めていく。中高齢層の改定がされず、勤務意欲確保のための方策を引き続き求めていかねばならない。
- ◎通勤手当の確実な改善を！
人事委員会は、任命権者に対しガolin価格の動向を踏まえた通勤手当の検討を求めたことから、確定闘争では、負担解消のため確実な通勤手当改善の取り組みが重要となる。

岩手県職労

〒981-8514 岩手県盛岡市大町1-1-1
TEL: 019-651-1111 FAX: 019-651-1112

定例 10月27日
2022年 10月28日
No.2642

確定闘争ヤマ場の
11月2日地公共
闘人審議長交渉。
賃金改善に向け大
型ハガキ署名の取
り組みに総力を!

2022確定闘争① 10.27地公共闘・人事課長交渉

怒自庫・バイク「手当引下げ」の姿勢!?

給与改定 国の給与法改正を注視し対応 通勤手当 ガソリン価格反映も区分直し検討 大型ハガキ署名に結集し、全職員の声を届けよう!

10月27日、岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工 岩教組委員長）は、2022 確定闘争における知事あて要求書を加藤人事課総括課長に提出し、現時点の姿勢を質すべく交渉を行った。交渉結果は次のとおり。

【交渉結果】給与改定に関し、「人事委員会勧告を最大限尊重。年内の条例改正と差額支給は、国の給与法改正の動向も注視しながら対応」との回答にとど



回答を求める地公共闘交渉陣



加藤人事課長（右）に要求書を手交

まった。交渉団から、確実な給与改善と、年内での差額支給を強く要請した。

通勤手当は「実費弁償という性格を考慮し、一般のガソリン価格を基準に反映する」として一方で、「交通用具手当額に反映する」とした。また、「燃料費の負担状況を鑑み、通勤手当額を交通用具ごとに区分する方向で検討中」とあらたに提案。自転車とバイク利用者は、実質的に手当額引下げとなることから、交渉団は、到底納得できるものではないとし、次回、具体的な内容の提示と、再考を求めた。

県人勤尊重も、給与改定は国動向を注視との姿勢に固執し、通勤手当等も職員の負担解消の要望に対し、新たな引下げ提案を行うなど、極めて不十分な姿勢に終始した。地公共闘は11月2日ヤマ場交渉に向け、知事あて大型ハガキ署名の取り組みに全力をあげる。組合員の声を結集し、前進回答を求めていく（裏面に続く）。



改善を訴える岩教組

1 月例給・一時金の改定

（地公共闘）給与改定の実施と、年内の条例改正・差額支給を。（人事課長）県人勤を最大限尊重して決定していく考えに変わりはなく、国の給与法改正の動向を注視しながら対応。（地公共闘）確実なプラス改定と早期実施を強く求める。

2 会計年度任用職員の一時金

（地公共闘）人事委員会報告で言及された会計年度任用職員の一時金の取扱いは、（人事課長）期末手当に係る人事委員会報告を踏まえ、昨年度における本県の取扱い等も勘案しながら、会計年度任用職員の給与改定方針について検討中。（地公共闘）次回交渉時に改定時期等、具体的内容の提示を。

3 通勤手当

（地公共闘）人事委員会報告でガソリン価格の動向を踏まえた手当改定の必要性について触れられたが、当局の見解は。（人事課長）遠距離通勤者の負担軽減は重要な課題と認識。これまでの改正経緯からすると、県内ガソリン価格は、前回改定時からの上がり幅は相対的に小さい。しかし、通勤手当の持つ実費弁償を考慮し、一般のガソリン価格を基準に反映する。その中で、自動車やオートバイ、自転車の交通用具ごとに区分する方向で検討中。（地公共闘）手当額を交通用具ごとに区分するとは、手当額の引下げの検討か。（人事課長）自動車は引上げ、オートバイや自転車は、ガソリン高騰との連動も一部あるが、今の交通事情に鑑みて適当なのか検討している。他県等でも分けているところがほとんど。本県も区分を分け、金額については考えていく。（地公共闘）ガソリン価格の上がり幅は小さいとのことだが、今年状況は過去に比べて高いという認識。物価上昇がどのように通勤手当に反映されているのか示せ。（人事課長）通勤手当は、一定のルールで支給する必要がある。また、他県の状況等も勘案し、県民の理解が必要。ガソリン価格は、今までは平均単価で40円程度の上げ下げの段階で改定してきたが、今回は平均20円程度の差だが、ガソリン価格が高騰している状況から、勤務実態を見ながら通勤手当の引き上げについて判断したところ。また、通勤手当の在り方について、今回改めてオートバイ、自転車の在り方について、他県を参考にしながら進めているところ。（地公共闘）人勤で示されておらず、当然納得できるものではない。新たな提案と受け止めざるを得ない。次回交渉時までに、具体的な内容を示せ。

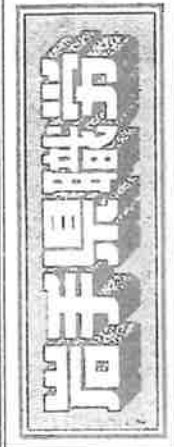


見解を述べる人事課長

上記のほか、「再任用職員を含めた高齢層職員の処遇改善」、「人材確保に向けた専門職員の処遇改善」、「長時間労働の是正策（勤務時間管理の徹底・適切な人員配置）」、「休暇取得しやすい職場環境の整備」等も交渉し、次回交渉に向けて改善を求めた。



再考を求める岩教組



号外

発行日 2022年10月31日
発行部数 10,000部
発行所 岩手県労働組合連合会
〒980-0801 岩手県盛岡市大町1-1-1
TEL 019-652-2125

いよいよ秋の確定
闘争やマ場突入！
厳しい職場実態を
突き付け、具体的
な改善回答求め県
職労に結果を！

2022確定闘争② 10.27県職労・人事課長交渉 大型ハガキ署名で当局姿勢買せ！ 人員課題 来年度採用を見据えた体制強化を



加藤人事課長に要求書を手交

10月27日、県職労は、賃金水準向上、諸手当改善、人員確保課題、高齢層職員処遇、会計年度任用職員制度や専門職の処遇改善、長時間労働是正、職場環境改善等に係る独自要求書を加藤人事課長に提出し、当局から具体的改善策を求め、交渉を行った(賃金等の地公共闘共通課題は10月28日赤枠号外第2612号を参照)。

【交渉結果】1 月残業・一時金 「県人勤を最大限尊重」を引き出すも、給与改定は時期を含め、国他県の動向に留意しつつ、勧告の取り扱いを検討」に終始。次回交渉では、確実な給与改定、年内差額支給など、より踏み込んだ前進回答を強く訴えた。

2 人員課題 「県民の生命や生活を守るため、自然災害など緊急的対応のフェーズに応じ、機動的に組織・人員体制の構築が必要。コロナ対策では、全庁による業務支援など全庁一丸となつて対応」との姿勢も、交際団からは、部局横断型には限界があり乗り切れない。来年度採用を見据えた体制強化を要請した。



回答する加藤人事課長

その他、専門職の処遇改善、エレベーターが設置されていない庁舎の弊害、心身の健康、ハラスメント対策など、当局の見解を求めたが、当局からの回答では具体策が示されず、極めて不満。

厳しい職場実態で業務を強いられている中、職員負担を放置し続ける姿勢は許されない。例年になく極めて短い期間での決着も、次回交渉(11月4日)での前進回答を求めていく(裏面に続く)。



改善回答を求める県職労交際団

3 高齢層職員の処遇改善(定年引上げ課題含む)

(人事課長) 昇給制度より効果的な、行政職5級の最高号給へ主幹任用拡大、勤勉手当での運用上の工夫を進めてきた。定年引上げ後の60歳以上の給与は、現在の再任用と比べ年収100万円程度増。(県職労) 勧告も若年層が中心であり、物価上昇分も確保されず勤務意欲低下は著しい。定年引上げ後も含めた一層の対策を。

4 再任用職員の処遇改善

(人事課長) 今回の勧告を踏まえ改定した場合、約1万5千円の増額。暫定再任用へ移行する中で格付けを見直す。現行再任用と比較して、年収で50万円程度の増額。(県職労) 現行再任用職員との賃金水準、処遇均衡も必要。また現業職員で再任用を希望しない方がいると業務が回らなくなる。採用からずっと同じ業務に関わらず、賃金較差が生じるのは大きな問題であり、配慮を。



会計年度任用職員課題

5 会計年度任用職員課題

(県職労) 業務に見合った人員配置が行われていない。予算の増減ではなく、業務に見合った会計年度任用職員の確保を。

(人事課長) 来年度雇用に向け、業務の必要性に応じて減員する職もある一方、コロナ対策に係る専門員や日々雇用の技能員等、確保される職もある。

(県職労) 来年度の任用手続きは公募による人が多いと推測。手続きスケジュールは、(人事課長) 今月25日に前倒ししてマニュアルを示し、事務に支障がないよう配慮。(県職労) マニュアルを見たが、主要経費分の任用手続き時期が例年どおり。予算縮減もあり、本人に示す時期の前倒しを。

6 働き方改革(電子決裁・文書管理システム)

(人事課長) 電子決裁はDX推進や適正な文書管理として導入したと認識。官民間問わず働き方改革が進む中、電子化、デジタル化と連動していく必要があるが改善点も多々ある。担当課と現場の声を聞きながら対応していきたい。

(県職労) 紙をPDF化する手間など業務量が増えただけで電子決裁・文書管理システムは不満の声が多い。職場環境の改善で本場の意味での働き方改革を求める。

当局を追及！自動車もバイク・自転車はへ

当局は、ガソリン価格の引き上げ改定と併せて、自動車よりも燃料費負担の少ないバイク、自転車について、支給額を細分化する提案をしてきた。具体案も示されず、組合に対しての提案方法が不誠実とし、早急に具体的な改正案の提供を求めた。(※交渉後に組合へ提示した案は次のとおり)

【制度改正案】

- (1) オートバイ利用 自動車の手当額の2分の1の額(100円未満切り上げ)
- (2) 自転車利用 通勤距離に関わらず、オートバイ利用の最低額と同額
- (3) 2023年1月施行

手当引上げどころか改善提案。大型ハガキ署名で提案を押しもどそう。

岩手県職労

〒030-0811
岩手県盛岡市
大町1-1-1
電話 0196-33-1111
FAX 0196-33-1112

外部
〒020-0844
盛岡市
大町2-1-1
電話 0196-33-2111
FAX 0196-33-2112

2022確定闘争③ 11. 2地公共闘/11. 4県職労 ヤマ場 人事課総括課長交渉 給与改定 週及改定・年内差額支給実現を 通勤手当 燃油高騰反映、改悪提案押戻し!

岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工 岩教組委員長）は11月2日、県職労は11月4日、給与改定の早期実施、ガソリン価格の動向を踏まえた通勤手当額の改善、会計年度任用職員の一時金改善、人員確保、長時間労働の是正など、確定闘争における課題改善に向けてヤマ場となる人事課総括課長交渉を行う。

交渉の前段では、全職場で取り組んだ『知事あて大型ハガキ署名』を手渡し、組合員の切実な声を届けながら、前進回答を求めていく。

《 人事課総括長交渉のポイント 》

要求課題	現状・交渉経過	地公共闘・県職労の要求
月例給・一時金の改定	<p>【県人勤】 月例給：若年層に配分 一時金：勤勉手当0.1月引上げ</p> <p>【人事課10/27回答】 県人勤を最大限尊重。国の給与法改正の動向を注視しながら対応。</p>	<p>・給与改定の確実な実施を！</p> <p>・職場で頑張っている職員のモチベーション維持のため、12月議会での条例提案と年内差額支給を！</p>
会計年度任用職員の一時金	<p>【県人勤】 職員との均衡を考慮しつつ、期末手当支給月数の検討が必要。</p> <p>【人事課10/27回答】 人事委員会報告を踏まえ、給与改定方針を検討中。</p>	<p>・職員との均衡を考慮するのであれば、一時金の引上げは、一般職員と同様に12月期で支給して然るべき。</p> <p>・県人勤で示された給与水準較差は、今年4月時点のもの。会計年度任用職員の月例給も、速やかな改定実施を！</p>

要求課題	現状・交渉経過	地公共闘・県職労の要求
通勤手当の改善	<p>【県人勤】 ガソリン価格の動向等負担の実態を考慮し、手当額の検討が必要。</p> <p>【人事課10/27回答】 ガソリン価格を手当額に反映。バイク・自転車の手当額区分を細分化 (提案内容は下段参照)</p>	<p>・ガソリン価格高騰を踏まえ、全距離区分での引上げを！</p> <p>・高速道路利用料やパーク&ライド(最寄り駅の駐車料等)こそ多額の自己負担となっている。「実費弁償」を引き下げ理由のみを使用するのは当局の勝手な主張。</p>
高齢層職員の勤務意欲確保	<p>【現状】 給与改定は若年層が中心。物価上昇分も確保されず、度重なる賃金抑制や最高号給に長年とどまっている実態などから、勤務意欲低下が著しい。</p>	<p>・5級最高号給者の主幹任用の更なる拡大を！</p> <p>・定年引上げ後も含め、勤務意欲を持って働けるよう、賃金水準の改善を！</p> <p>・現行再任用職員の格付けの見直しを！</p>
人員確保	<p>【人事課10/27回答】 自然災害など緊急的対応のフェーズに応じ、機動的に組織・人員体制の構築が必要。コロナ対策は、全庁による業務支援などで対応。</p>	<p>・コロナ収束のめどが立たない中、部局横断的業務支援では乗り切れない。関係部署の人的体制強化が必要。</p> <p>・業務量に見合った定数の見直しと人員の配置を求める。</p>
働き方改革(電子決裁・文書管理システム)	<p>【現状】 紙をPDF化する手間など業務量が増えただけで、不満の声が多い。</p>	<p>・早急な運用の見直しを！</p> <p>・職員に対するシステム操作研修の実施を求める！</p>

大型ハガキ“一言要求”現場の声で改悪提案の押戻しを!

当局が提案した、通勤手当額区分の細分化による引下げ提案は次のとおり。

<p>【提案理由】通勤手当の持つ実費弁償の性格を踏まえ、昨今のガソリン価格を金額に反映させるなかで、自動車よりも燃料費負担の少ないオートバイや自転車について、他県の状況を勘案しながら、支給額区分を細分化しようとするもの。</p> <p>【制度改正案】</p> <p>(1) オートバイ利用 自動車の手当額の2分の1の額(100円未満切り上げ)</p> <p>(2) 自転車利用 通勤距離に関わらず、オートバイ利用の最低額と同額</p> <p>(3) 2023年1月施行</p>
--

職場の切実な声が詰まった、「知事あて大型ハガキ」は、11月10日の地公共闘による総務部長交渉で手渡す。職場の課題を“一言要求”に書き込み、当局へ突きつけ、賃金改善・職場改善に向け、前進回答と改悪提案押戻しを勝ち取るう!



号外

発行日 2022年11月7日
発行所 岩手県労働組合連合会
〒980-0844 岩手県盛岡市大町1-1-1
TEL 019-622-2645 FAX 019-622-2646

私たちの切なる思いが詰まった大型ハガキとともに、前導回答を求め、次回11月10日、総務部長交渉へ挑戦。

2022確定闘争④ ヤマ場11.2地公共闘・人事課長交渉

人事課長 最低額1,100円(自転車・バイク)根拠不十分!
他県は0.05月(会計年度一時金)

他県ではなく職員のための改善を

地公共闘 総務部長交渉までの「再度の検討」求める

11月2日、岩手県地方公務員共闘会議(議長:佐藤工 岩教組委員長)は、ヤマ場となる加藤人事課長との2度目の交渉を行った。交渉に当たり、組合員の切実な訴えが詰まった「知事あて大型ハガキ(1次集約分 149枚・1,054筆)を手交し、月例給・一時金のプラス改定をはじめとする諸課題の見解を質した。



加藤人事課長(右)に大型ハガキを手交



改善を求める地公共闘交渉団

【交渉結果】①月例給・一時金に関し、「東北他県も勧告通り実施する方向で検討中。本県も勧告通り実施する方向で12月議会に条例提案」、「差額支給は、各任命権者で検討を進めておりできるだけ早く支給できるよう努力」と回答した。しかし、月例給の反映は若年層30歳代中ほどに留まることから、物価上昇も踏まえ全職員への賃金改善を求めた。また、会計年度任用職員の一時金についても「他県では0.05月」と回答したが、一般職員と差が生じる根拠は不十分であり再度の検討を求めた。

②通勤手当に関し、「実費弁償の性格を踏まえ、ガソリン価格を手当額に反映(概ね40片道40km以上の区分)」と回答。価格高騰を踏まえ全区分で見直すよう再考を求めた。自転車を支分直直しに関し、「自転車は燃料費が掛からないことや、他県の支給区分の状況等を踏まえ、定額(1,100円)で検討中」としたが、交渉団から、「東北各県の状況を確認したがそこまで低くない」と反論し再考を求めた。(各項目ごとの詳細回答は裏面)



見解を示す加藤人事課長

1 月例給・一時金(改定、差額支給)

(地公共闘)年内の給与改定・差額支給を求めるが検討状況は、(人事課長)県人勤を最大限尊重する基本姿勢に変わりない。勧告通りの実施で12月議会への条例提案で検討。差額支給は、事務的な調整が必要。出来るだけ早く支給できるよう努力したい。



2 会計年度任用職員の給与(改定、実施時期)

(地公共闘)前回交渉で、会計年度任用職員の給与改定方針について検討中とのことだったが、月例給・一時金それぞれの改正内容や実施時期等、具体的な検討状況は、(人事課長)月例給は、常勤職員の給料表改定に基づき引き上げ、期末手当は常勤職員の改定状況を踏まえて引き上げる。引上げ幅は、他県では期末手当0.05月分とする団体が大多数であること等を踏まえ検討中。改定時期は、任用時期による不公平が生じてしまうことから、昨年度の引下げ改定を翌年度から実施したことや、他県で本年度から引き上げる団体が少ないこと等を踏まえ、2023年度から実施する方向で検討。(地公共闘)会計年度制度前は改定時期が1月との経過を踏まれば、月例給は4月遡及(最低でも1月)、一時金も同一労働同一賃金の観点から0.1月の引き上げとすべき。再検討を。



離職防止に本年改定を県区労 森島記長

3 通勤手当(ガソリン)価格反映、支給額区分見直し

(人事課長)通勤手当の持つ実費弁償の性格を踏まえ、他県等の状況を勘案。具体的には、オートバイは自動車の手当額の2分の1。自転車は通勤距離に関わらず、オートバイの最低額と同額とし、ガソリン価格の反映とともに2023年1月施行で検討。(地公共闘)額の根拠は、実費弁償を言うのであれば、通勤に使う自動車やオートバイの購入費用、タイヤの消耗やオイル交換費用なども含めて検討すべき。



区分引上げを岩手県 小坂記長

(人事課長)オートバイは、カタログ公表値から実燃費を推計したものを使用して自動車の燃費と比較したほか、他県の支給区分の状況等も勘案。自転車は、燃料費が掛からないことや、他県の支給区分の状況等を踏まえ定額とし最低区分。ガソリン代以外の経費については、オイル交換やメンテナンス費用なども総合的に勘案して定めている。(地公共闘)物価高を考えれば自動車の2分の1(1,100円)では低い。再考を。

4 休暇制度の拡充(結婚休暇及び育児休暇)

(人事課長)コロナが完全に鎮静化することが見込まれないことから、取得期間を再度1年間(2024年3月31日まで)延長することとで人事委員会と調整中。

5 人員確保(定数の考え方)

(人事課長)全体数は、行政需要や環境変化、県政の置かれていく状況などを踏まえて総合的に決定。各任命権者で適切に検討。(地公共闘)長時間労働是正、多忙化解消も対応を。

岩手県職労

職場改善の切実な
実態や声を突き付
け、11月11日の
県職労総務部長交
渉で前進回答を突
現させよう。

交渉日 11月2日	☎ 2646	職場改善の切実な 実態や声を突き付 け、11月11日の 県職労総務部長交 渉で前進回答を突 現させよう。
受付時間	2022/11/11	
受付場所	11月 7日	

号外

1200 315 4 11 11
23 4 20 20 20 20 20

2022確定闘争⑤ ヤマ場・1.4県職労人事課長交渉

当局は現場実態を見て改善を！ 人員確保 現場の話を聞きながら適時適切に検討 超勤課題 年度内の予算所要額の確保に向け精査中

11月4日、県職労は賃金等の地公共闘課題の確認のほか、人員確保、再任用職員の処遇改善、超勤課題をはじめとした独自課題の改善に向け、ヤマ場となる人事総務課長交渉を行った。県職労独自課題に係る交渉結果は、次のとおり（地公共闘共通課題は11月7日赤棒号外第2645号を参照）。



前進回答を求める県職労交渉中

【交渉結果】①通勤手当に関し、「手当額のカバー率が100%を下回っている概ね片道40km以上について、手当額を引き上げる方向で検討中」とし、自転車・バイクの区分細分化については「全国でも大多数が支給区分を分けている」との説明に終始。交渉団から公共交通網の不便さや駐車場代負担等の事情からバイク等で通勤している実情を訴え、再考を求めた。

②人員確保に関しては「今後もあらゆる手段を講じてマンパワー確保に取り組む」との姿勢にとどまったことから、次回総務部長交渉で、次期定数計画の方向性、来年度の採用見通しなどを踏まえた具体的な人員体制の改善策を示すよう強く求めた。

③超勤課題に関し、「各部署からのヒアリングをもとに超勤の現状、今後の見込みを聴取している。超勤予算の年度内所要額の確保に向け精査しているところ」との姿勢を示したことから、超勤予算不足による不払いが起こらないよう、実態に即した予算の確保を強く求めた。

多くの職場課題について、従前の回答の域を超えるものはなく、依然として改善が期待できる内容とは程遠い。最終局面となる11月11日の総務部長交渉での前進回答を強く求めた。



川答する川藤人事課長

（交渉詳細は裏面）

1 通勤手当（ガソリン価格反映、支給区分見直し）

（県職労）オートバイは自動車の手当額の2分の1、自転車はオートバイの最低額と同額とのことだが、バス通勤しようとする朝の出勤時間が早すぎると、実費を主張するのであればパーク＆ライドや高速料負担も見直すべき。車は家族で1台しかなく、やむなくバイクを購入したり自転車通勤としているケースもある。そうした実情にも配慮すべき。（人事課長）東北では本県のように交通用具を一本の支給区分としているところはなく、全国でも大多数が支給区分を分けている。パーク＆ライドについては、今回の勧告でも言及されていないほか、他県においても導入は少数。手当支給の在り方として適切かどうか、その都度その都度、検証しながら見直していくことが必要と考える。



追加実情を訴える高谷中執

2 人員確保

（県職労）業務量が減少しない中で会計年度任用職員を減員する考え方は改められたい。会計年度任用職員を減員するのであれば一般職員を増員するなど、現場実態に見合った人員配置を強く求める。

（人事課長）常勤職員も含めた全体の職員数については、各部署や現場の話をよく聞きながら、適時適切に検討していく。

3 超過勤務課題

（県職労）超過勤務の予算確保にあたり、各課と企画室のやり取りの中で、人事課の納得する理由をださなければならぬと言われる。実態をあげる以外の何かがあるのか、説明を。（人事課長）補正理由を明確にするようにとの意味。超勤が発生した分について手当を支払うのは当然のこと。超勤理由がおかしいから支払わないという解釈があるとすれば、それは本意ではない。



超勤課題等の問題点を指摘する藤村中執

4 再任用職員の処遇改善

（県職労）定年前と働き方が変わらないのであれば、現行の再任用職員も定年引上げ後の暫定再任用職員と同様に、2023年度から格付けの見直しが必要と考えるが見解は。（人事課長）職員の格付けについては、基本的にその業務内容を踏まえたものとしている。上位格付けとなるべき業務内容変更がない限り来年度の再任用職員の格付けも変更はない。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、（後輩人材育成等の）業務内容・格付けの詳細について検討を進めていくことになる。

滝沢市長選挙『宝浜りよ』県職労推薦

県職労は、11月13日投票の滝沢市長選において、県退職者会副会長を務める「宝浜りよ（しゅばま）りよ」（72歳、現1期・無所属）さんの推薦を決定しています。

岩手県職労

〒981-8511
岩手県盛岡市
盛岡市本町1-1-1
盛岡労働会館5F

☎0196-314511
FAX0196-314512

2022年11月10日

写真

賃金水準維持、勤務意欲確保、長時間労働是正策、職場環境改善のため、こころひとつに全力を挙げよう！

2022確定闘争◎最終局面11.10地公共闘総務部長交渉

要求“職場の声”に応える姿勢を 実現へ

通勤手当 自転車・バイク通勤の実情反映を

会計年度 一般職員と同等(同一労働同一賃金)の改定を

岩手県地方公務員共闘会議(議長：佐藤工 岩教組委員長)は11月10日、確定闘争最終局面となる千葉総務部長との交渉を行い、賃金改善、通勤手当改善、高齢層勤務意欲確保、人員課題など私たちの賃金・労働条件実現を求めていく。

交渉の前段では、全職場で取り組んだ『知事あて大型ハガキ署名(2次集約分)』を手渡し、組合員の切実な声を届けながら、前進回答を求めていく。

主な交渉ポイントは下表のとおり。

《地公共闘：これまでの交渉での確認と交渉の課題》

要求課題	現状・交渉経過	地公共闘・県職労の要求
月例給・一時金の改定	【人事課11/2回答】 県人勤を最大限尊重。 12月議会提案。差額は、できるだけ早く支給できるよう努力。	・12月議会での条例提案・可決による一時金反映と月例給4月溯及の確実な改定を！ ・年内の速やかな差額支給を！
会計年度任用職員の給与改定	【人事課11/2回答】 月例給：常勤職員の給料表改定に基づき引き上げ 期末手当：引き上げ。他県動向注視(0.05月のみとする団体体いと主張) 改定時期：月例給、一時金ともに2023年4月実施を検討	・期末手当は、一般職員と同様に0.10月分の引き上げを！ ・今年度の較差は今年度で解消すべき！ ・同一労働同一賃金の趣旨等に基づき、一般職員と同様に速やかな給与改定を！
コロナ禍に関連した休暇取得期間の延長	結婚休暇・キャリアアップ休暇の取得期間延長を人事委員会と調整中 ※2024年3月31日まで	・取得時期延長判断を評価 ・コロナ禍が完全に鎮静化するまで配慮を！

要求課題	現状・交渉経過	地公共闘・県職労の要求
通勤手当の改善	【人事課11/2回答】 ○ ガソリン価格を手当額に反映。 ・片道40km以上の見込み ○ 交通用具ごとに手当を細分化 ・バイク：自動車の2分の1 ・自転車：バイク最低額で定額 ※ 他県のほとんどが細分化を実施済。 自転車は燃料費が掛からない、ガソリン以外の経費も総合的に勘案との考えを主張	・ガソリン価格高騰を踏まえ、全距離区分での引上げを！ ・高速道路利用料やパーク＆ライド(最寄駅の駐車料等)こそ多額の自己負担。「実費弁償」を引き下げ理由のみに引用するのは当局の勝手な主張！ ・自転車、バイクの手当額算定根拠が不明確。 ※他県は最低2,000円以上！

総務部長交渉で追求 県職労独自課題 人員・超勤予算の確実な確保を！



県職労は、独自課題の改善・要求前進に向け当局交渉を行ってきた。11月11日は、確定期の最終局面として総務部長から前進回答を引き出すべく大詰めの交渉を迎える。

《県職労独自課題》

● これまでの交渉での確認と交渉の課題

要求課題	これまでの当局見解	総務部長交渉の課題
人員確保	所管部局や人事委員会と連携し、マンパワー確保に努める。 会計年度任用職員を含め、全体の職員数は、各部局や現場の話聞きながら適時適切に検討。	・人員不足の中、通常業務とコロナ支援で職場は限界。 ・会計年度も欠かせない業務戦力。予算ありきの減員は改めろ！ ・全体定数の見直しを含め、業務量に見合った人員配置を！
超勤予算の確保	各部局からのヒアリングをもとに超勤の現状、今後の見込みを聴取。超勤予算の年度内所要額の確保に向け精査中。	・予算不足による不払いが起これないよう、実態に即した十分な予算の確保に向け12月補正での増額措置を求める。
現行の再任用職員の処遇改善 ※格付け	現行再任用は、来年度の業務に変更がない場合、格付け変更なし。60歳以上の職員が初めて暫定再任用となる2024年度の人員配置に向け、現行再任用も含め、担当役割の見直しと併せた格付けの検討を進めていく。	・「現行再任用」と「暫定再任用」の具体的な職責を職場内で明確にできるのかが不透明。混乱を防ぐためにも現行再任用の任用格付け見直しを！ ・同一業務・業種である現業職における賃金較差の是正策を！

岩手県職員

給与改定は12月議会提案。年内差額支給に向け作業中！職場課題の改善に向け、県職方に給養を！

支所1部2号
〒254-8500
2022年11月14日

岩手県
〒990-0000
2022年11月14日

2022確定闘争⑦ 最終局面・11.10地公共闘総務部長交渉 給与改定12月議会提案へ 通勤手当 自転車・バイク最低区分は2,100円維持 会計年度任用職員 期末手当0.10月引上げも来年度実施へ



11月10日、岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工 岩教組委員長）は、2022 確定闘争の最終局面となる千葉総務部長と交渉を行った。冒頭、知事あて大型ハガキ署名（2次分含め896枚・6,459筆）を手交し、前進回答を求めた。



前進回答を求める地公共闘交渉団

【交渉結果】①給与改定に関し、「条例案を12月定例会に提出したい」とし、差額支給時期については、「年内に支給できるような作業を進めている」との回答を引出した。
②会計年度任用職員の給与改定については、「期末手当を常勤職員と同様に0.10月分引上げ」との前進回答を引き出すことができたものの、改定実施時期については、「来年4月から実施する」と回答し、従来の考え方を押し戻すことはできなかった。



回答する千葉総務部長

③通勤手当に関し、「オートバイ利用者の支給額を、基本は自動車の2分の1とし、最低区分は現行の2,100円を維持する。自転車利用者の支給額も一律2,100円とする」との前進回答を引出した。また、ガソリン価格反映について、「ガソリン価格のみではなく、その他の要素も勘案し、距離区分40km以上の手当額を引上げ、上限額を2,200円増の51,500円とする」との回答であったことから、改めて積極対応を強く求めた。

佐藤議長が「会計年度任用職員の改定時期が来年度からとなつたことは大きな不満である。全てに対して思いを受け止める結果ではないが、当初提案より一定我々の要求を反映していただいた」とした上で、今後交渉の結果を要約し、今確定交渉を終了した（交渉結果は裏面）。

1 月例給・一時金の改定

（地公共闘）先の交渉では12月議会での提案に向けて検討中とした。検討状況は、（総務部長）国や他県の状況を踏まえ、**条例案を12月議会に提案したい**と考えている。（地公共闘）12月議会提案となれば、**差額支給はいっぺんか**。（総務部長）各任命権者において年内に支給できるような作業を進めている。

2 会計年度任用職員の給与改定

（地公共闘）月例給を常勤職員の給与改定に基づき引き上げること、期末手当を常勤職員の改定状況を踏まえ引き上げることを確認したが、引き上げ幅の検討状況は、（総務部長）期末手当の引き上げ幅については、常勤職員の改定月数との均衡を踏まえ、常勤職員と同様に0.10月分引き上げることとする。これにより、会計年度任用職員の期末手当の支給月数（2.55月）は全国で最も高い水準となる見込み。



処遇改善を求める県医師会委員長(左)

（地公共闘）先の交渉では月例給・一時金ともに改定時期を来年度から実施する方向で検討中としたが、本年4月時点の公民校差に基づく改定は基本4月遡及、最低でも1月改定とすべきと考える。見解は、（総務部長）情勢適応の原則の趣旨や公民校差の観点から、昨年度と同様のタイミングとする必要があることや、他県の状況等を踏まえ、**会計年度任用職員の給与改定は2023年4月からとする**。

（地公共闘）期末手当の引き上げ幅は、地公共闘の要望どおりであり評価する。一方、改定時期については、来年度改定では、今年の較差が今年度在職者に確実に反映されない課題が残る。**今回の取り扱いを基本とすること**のないう、今後改定のあり方についても継続して検討するよう強く要請する。

3 通勤手当（ガソリン価格反映、支給額区分見直し）

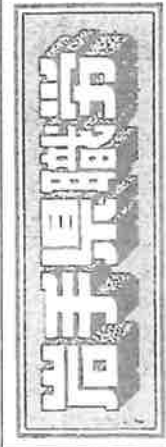
（地公共闘）ガソリン価格の手当額への反映に関し、自己負担解消の観点からは40km以上の距離区分だけでは不十分として再考を求めている。検討状況は、（総務部長）近距離区分の手当額は現在の燃料費負担額よりも高い水準であることから、今回はカバラー率が100%を下回っている距離区分（40km以上）の手当額について引き上げることとし、**上限額は49,300円から51,500円（2,200円増）とする**。（地公共闘）オートバイと自転車の手当額について、現在の物価高や他県と比較しても低いとして再考を求めているが、検討状況は、

（総務部長）他県における措置状況のほか、近距離通勤では燃料費以外の負担割合が相対的に高くなることを踏まえ、**オートバイ利用者の手当額の基本は自動車の2分の1とし、最低区分は現行の2,100円を維持する**。これに伴い、**自転車利用者の支給額も一律2,100円とする**。

（地公共闘）過去30年で14km以上の中距離の手当額は引き下げられたことしかない。ガソリン価格反映と実態乖離することが無いよう、今後も検討するよう強く求める。



通勤手当改善を求める県職方小田嶋委員長(右)



号外	2022年11月14日
発行日	2022年11月14日
発行部数	11,141部
発行部数	11,141部

人員確保、処遇改善、超勤課題など重要課題は継続協議し、引き続き改善に向けた、県職労へ総務を！

2022確定闘争⑧ 最終局面・11.11県職労総務部長交渉

総務部長「働き方に目を向けていく」 人員確保 職場状況をしっかり把握し組織体制検討 超勤予算 不足は部局間調整で対応 補正は2月

11月11日、県職労は人員確保、超勤課題をはじめとした独自課題の改善に向け、最終局面となる総務部長交渉を行った。これまでの人事課長交渉での当局回答は、従前の回答の域を超えるものではなく、具体的改善として不十分であったことから、総務部長としての具体的な改善姿勢を強く求めた。県職労独自課題に係る交渉結果は、次のとおり。

【交渉結果】①高齢層職員

の勤務意欲確保策について、「職員個々の状況を勘

案し、それぞれの職種に合わせた取り組みを行っていく」と、これまでと同様の回答に終始。交渉団から、定年後も安心して働けると実感できるような職場環境を日頃から実現させていくことが大切だと訴え、改善が実感できる具体的対策を強く求めた。

②人員確保は「来年度の採用者数は今年度と同程度」とし、「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。交渉団から、定数増を含めた職場人員の増が必要と再度強く訴えた結果、「働き方に目を向けながら検討していく」との姿勢を引き出した。

③超勤予算に関して「給与費全体で予算が確保できている状況から2月補正で対応し、それまでの不足分は部局間調整を行う」と回答した。交渉団から、予算不足を理由に不払いが生じないよう、主管課や管理者へのマネジメントをしっかりと行うよう求めた。

小田嶋委員長から「総務部長からの『働き方について目を向けていく』との前向きな姿勢に期待する」とした上で、職場での様々な課題について継続して協議していただくことを申し入れ、今期交渉を終了した（交渉結果は裏面）。



回答する「県総務部長



総務部長の姿勢を質す県職労交渉団

1 定年引上げを見据えた高齢層職員の勤務意欲確保策



処遇改善を求める
小森副委員長

(県職 労) 高齢層職員が定年まで意欲を持って働くための勤務意欲確保策を示せ。
(総務部長) 個々の職員の状況を勘案し、勤労手当評価における配慮など、それぞれの職種に合った取り組みを行っていただく必要がある。高齢層職員を含めたコロナ対応職員の勤労手当の上位区分適用において、今年度は現場での業務支援を重視して枠を配分した。引き続き、高齢層にも反映できる対応を検討していく。
(県職 労) 実感が持てる処遇改善策の実現を強く要請する。

2 人員確保

(県職 労) 来年度の会計年度任用職員について、公募対象者が多く想定される中で、任用教確定が2月では当事者の雇用不安に対する配慮がないばかりか、任用担当者の更なる多忙化をも招く。

(総務部長) 主要経費に係る公募時期は、予算編成や議会都合もあり早期化は簡単ではない。各部局から所属に対し、任用の検討状況等を随時情報提供しながら、所属や会計年度任用職員等からの照会に丁寧に対応していく。

(県職 労) ワークライフバランス定数について、正規での育休代替職員の配置が進んでいるが、不十分との声も。定数枠の拡充について検討を。

(総務部長) ワークライフバランス定数は少しずつ増やしているところ。産休・育休直前での申し出ではなく、早めに教えていただければ代替確保につながる。



職場環境改善を訴える須藤正樹(市)

3 超勤勤務課題

(県職 労) 管理監督者のマネジメントだけでは長時間労働の是正は難しい。人員増など実効ある対策が必要と考えるが見解は。

(総務部長) 超勤勤務の縮減は、職員の健康保持や仕事と家庭の両立の観点から、重要な課題と認識。職員の負担軽減に取り組みよう周知徹底を図っている。マネジメントに関しては所属長の力量により差があり、BCPを含めた業務見直しの実効性の向上に向け、地道ではあるが研修等で改善を図っていききたい。

(県職 労) 職員は様々な工夫して業務を行っているが、業務のスクラップも必要。

4 働き方改革(電子決裁・文書管理システム)



職場実態を訴える
飯塚川敏

(県職 労) 電子だけではチェック体制に不安があり紙回覧も並行せざるを得ない。PDF化作業や、財務会計システムも電子決裁が必要とされる等、業務量が目に見えて増えている。人的負担軽減にはつながっていないと考えるが、見直しの考えは。

(総務部長) DX推進により業務が増えるのは、本末転倒。現場の声を聞きながら、働きやすさをしっかり追求して、システム改良等とあわせて少しずつ改善していききたい。

岩手県職員

労働組合の成果と
なる差額支給、通
勤手当改定の確認
を。継続課題は春
闘要求で改善につ
なげよう。

外部

〒030-8541 盛岡市
北3-9-24 盛岡労組

〒020-8522 盛岡市
北2-1-13 盛岡労組

給与改定・手当改正等 12.19改正給与条例・規則公布

2022 差額支給は12月26日

給与改定 1月から交通用具区分細分化・40km以上引上げへ

=2023春闘要求に向け「春闘アンケート」に切実な要求を！=

県議会は、12月定例会最終日の12月8日に給与条例を可決した。今年の賃金改定が4月に遡及して適用となり、このことに伴う差額支給を12月26日に行う見通しとなった。今年の給与改定は、月例給は3年ぶり、一時金は4年ぶりの引き上げ改定。通勤手当は、交通用具利用者の支給限度額の引上げによる距離区分40km以上の手当額引上げ及び交通用具区分細分化によるオートバイや自転車利用者の手当額引下げが行われる。

現在、自治労県本部提起の「2023春闘アンケート」の取り組みを進めている。高齢層職員の処遇改善、人員確保や超過勤務など春闘期から取り組むため、要求と職場実態の報告をお願いする。(給与改定・手当改正等の内容は次のとおり。)

1 給与改定

今年の給与改定は月例給、一時金ともに引き上げたが、月例給は30歳台半ばまでの若年層を中心とした改定にとどまるため、中高年齢層職員の賃金改善が課題。昇給昇格運用の改善をはじめ、あらゆる年代で勤務意欲が確保できる対応を引き続き求めていかねばならない。

一時金は、勤勉手当(会計年度任用職員は期末手当)で0.10月の引き上げとなる。一般職員の給料表改定に伴い、会計年度任用職員の報酬も引き上げとなるが、改定は来年度(2023年4月1日)からの施行となる。

2 通勤手当の改定

交通用具利用の通勤手当に関し、高騰するガソリン価格を手当額に反映し、距離区分40km以上の手当額引き上げ(上限額は月額49,300円から51,500円に引き上げ)、交通用具の区分細分化し「自動車・自動車以外の原動機付の交通用具・自転車」とする改定が行われ、1月から施行される。12月19日公布の県人事委員会規則では、距離区分・交通用具区分ごとの改定額と支給額の算定方法も示された(詳細は裏面のとおり)。

もともと、高速道路利用の手当改善、パーク&ライドは継続課題となっており、通勤手当の自己負担解消の課題はまだ残っている。

(1) 通勤手当の支給額

手当区分	改正前		改正後		手当区分	改正前		改正後	
	自動車	自転車	自動車	自転車		自動車	自転車	自転車以外の交通用具(オートバイ等)	自転車以外の交通用具(オートバイ等)
4キロ未満	2,100円	2,100円	2,100円	2,100円	32~34	18,800円	18,800円	9,400円	2,100円
4~6	3,400円	3,400円	2,200円	2,200円	34~36	19,700円	19,700円	9,900円	2,100円
6~8	4,600円	4,600円	2,300円	2,300円	36~38	20,700円	20,700円	10,400円	2,100円
8~10	5,700円	5,700円	2,900円	2,900円	38~40	21,700円	21,700円	10,900円	2,100円
10~12	6,900円	6,900円	3,500円	3,500円	40~45	23,300円	23,300円	11,900円	2,100円
12~14	8,100円	8,100円	4,100円	4,100円	45~50	25,900円	25,900円	13,200円	2,100円
14~16	9,200円	9,200円	4,600円	4,600円	50~55	28,500円	28,500円	14,600円	2,100円
16~18	10,400円	10,400円	5,200円	5,200円	55~60	31,100円	31,100円	16,000円	2,100円
18~20	11,500円	11,500円	5,800円	5,800円	60~65	33,700円	33,700円	17,400円	2,100円
20~22	12,600円	12,600円	6,300円	6,300円	65~70	36,300円	36,300円	18,800円	2,100円
22~24	13,700円	13,700円	6,900円	6,900円	70~75	38,900円	38,900円	20,200円	2,100円
24~26	14,800円	14,800円	7,400円	7,400円	75~80	41,500円	41,500円	21,600円	2,100円
26~28	15,900円	15,900円	7,900円	7,900円	80~85	44,100円	44,100円	23,000円	2,100円
28~30	16,900円	16,900円	8,500円	8,500円	85~90	46,700円	46,700円	24,400円	2,100円
30~32	17,900円	17,900円	9,000円	9,000円	90~	49,300円	49,300円	25,800円	2,100円

(2) 通勤手当支給額の算定方法

- ① 単一の交通用具を利用する場合
当該交通用具の各距離区分に定める額とする。
- ② 複数の交通用具を利用する場合
下記の手順により支給額を求める。

ア 交通用具の種類ごとに手当額を計算し、合算する。
イ 現に利用する全ての交通用具の通勤距離を合算し、それらの交通用具のうち、最も支給額が高いもののみ利用した場合の手当額を求める。

利用する交通用具の区分	イで求める手当額
①自動車 と ②オートバイ等 ③自転車	①自動車のみを利用し通勤した場合の手当額
②オートバイ等 と ③自転車	②オートバイ等のみを利用し通勤した場合の手当額

ウ アとイを比較し、低廉な額を支給額とする。

年末年始の事故等には十分にお気を付けください

年末年始は出かける機会が増え、いつにも増して車の運転には注意が必要です。
「じちろうマイカー共済」加入の方は、事故の際に①救命救急、②警察へ通報、③共済の緊急連絡へ！(24時間・365日受付)

自治労マイカー共済事故受付センター フリーダイヤル 0120-0889-24
自治労マイカー共済ロードサービス フリーダイヤル 0120-889-376

岩手県職労

知事との意見交換
6年連続で実施、労
働の立場はあるが、
フラットに話ができ
る関係は大事。引き
続き改善要求しよ
う。

知事との意見交換
6年連続で実施、労
働の立場はあるが、
フラットに話ができ
る関係は大事。引き
続き改善要求しよ
う。

知事との意見交換
6年連続で実施、労
働の立場はあるが、
フラットに話ができ
る関係は大事。引き
続き改善要求しよ
う。

1.19 県職労と達増県知事との意見交換 働く人の視点で 県職労重要 意見を発信する

真摯に職務に精励いただいたいる職員に感謝



職場課題を説明する県職労役員（立席は小田嶋委員長）

1月19日、県職労は、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」を主なテーマに、達増県知事と意見交換を行った。

知事は、「社会的にも労働組合の果たす役割が高まっている」とした上で、「働く人の視点で問題点を発見し、職場の発展のために発信する県職労の存在は大きい」と県職労に対しての期待を寄せた。

労働組合運動の重要性は労使の共通認識。知事の発言を受け止めつつ、職場課題の改善に向け、年間闘争サイクルのスタートである2023春闘に結集していこう。

①職員体制の充実と働き方の見直しに向けて

(県職労) 長期化するコロナ対策に災害業務が加わり、全職員が背伸びして働いている。事務処理ミスが監査結果で指摘されているが、背景には人員体制の脆弱さがあると捉えている。緊急時にこそ力を発揮できる、ゆとりがある職場体制が重要だ。

(知事)

コロナ対策など非常事態に対応していかねばならない環境で、鳥インフルや豚熱などの対応にも各職場で真摯に職務に精励いただいていることに感謝。

全国各地で大規模で自然災害が頻発し、専門職をはじめとする必要な職員の確保、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み。

在宅勤務や時差出勤など、有事において効率的な業務遂行や多様な働き方の推進が必要と認識。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み。

⇒ (県職労) 職員が背伸びしながら動いている実態に目配せを。(裏面へ続く)



②職員の働きやすい職場環境の整備に向けて

(県職労) 子育て・介護等を抱えた職員が、安心して休暇等を取ってできるような職員を支え合える体制確保と環境づくり、定年年齢の引き上げ等で体力的にも精神的にも辛くなる高齢層職員への労働環境・処遇面での改善は大事。

(達増知事)

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。

ワークライフバランスの実現のため、職員の柔軟な働き方や、仕事と生活の両立支援に取り組み、来年度からの定年年齢引上げと併せて、高齢者部分休業制度を導入するなど、全ての職員が力を発揮できる職場環境づくりを進める。

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な継承も行う必要があり、OJT等を通じて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と期待。

③県職労の取り組みに対する所感／継続した意見交換の実施

(県職労) 職員が抱える課題は多く、県政推進のためにも互いにも共有し、職場環境の改善につなげたい。労使の立場はあるがフラットな意見交換の場を引き続き要請する。

(達増知事)

お互いに幸福を守り育てる希望郷いわてをしていくためには、県の職員や組織についても、お互いに幸福を守り育てるという姿勢で対応、運営していくことが必要。

職員がいきいきと働き、前向きに職務に励むことが出来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、職場の発展に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。

県職労との意見交換の継続を確認

締めくくりに達増知事は、「フラットな形での意見交換は、言葉で正確に意図を伝える以外に言外に出るニュアンスでも伝わり、非常に大事。今日の意見交換は意図のあるもの」と述べ、意見交換を今後も継続する考えを確認し、意見交換を終了した。今後とも実態を県当局に訴えながら、職場環境の改善に全力を挙げる。

