

県職労第122回中央委員会

議案書

とき 2023年10月21日(土)13時00分から

ところ 盛岡市 岩手県高校教育会館 大ホール



6月10日 県職労連合・県職労定期大会

 岩手県職員労働組合

中央委員会スローガン（案）

2023確定闘争、現業統一闘争を全力で取り組み、組合員の生活と権利を守るたたかいに、県職労の総力を結集しよう

- ◇ 月例給・一時金の水準改善とあらゆる職員が勤務意欲を持てる賃金改善を勝ち取ろう。
- ◇ 職場：生活実態に依拠した要求から、諸手当拡充による自己負担の解消、妊娠・出産・育児・介護等と仕事の両立支援のための休暇制度拡充、長時間労働是正など実感できる改善を勝ち取ろう。
- ◇ 自然災害や感染症対策など突発的業務にしっかり取り組むため、職場実態に依拠した人員確保をはじめ職場体制の確立に向け、たたかいを強化しよう。
- ◇ 各支部並びに職能評・協議会活動の活性化により独自要求闘争を前進させ、職場環境改善を通じて、真の地方自治確立を勝ち取ろう。
- ◇ 平和憲法を護り、憲法理念の実現と公共サービス確保のため、各級選挙での組織内・推薦候補者の必勝に向け、政治闘争を強化しよう。
- ◇ 組織の強化・拡大に向け、新規採用者をはじめ職場で働く全ての職員の組合加入促進に全力で取り組もう。

第122回中央委員会 次 第

- 1 開 会
- 2 議長団選出及び挨拶
- 3 中央委員会役員選出
 - 資格審査委員 3人 (. . .)
 - 議事運営委員 3人 (. . .)
 - 議事録署名人 2人 (. . .)
 - 中央委員会書記 2人 (. . .)
- 4 中央執行委員長挨拶
- 5 来賓挨拶
- 6 資格審査委員長報告
- 7 中央委員会成立宣言
- 8 議事運営委員長報告
- 9 報告の部 **【別冊】**
 - 中間経過報告
 - 中間会計報告
 - 中間会計監査報告
- 10 議事の部
 - 第1号議案 当面の闘争方針(案)について
 - 第2号議案 2023年度一般会計・特別会計第1次更正予算(案)について **【別冊】**
 - 第3号議案 その他
- 11 闘争宣言採択
- 12 中央委員会スローガン確認
- 13 議長団降壇・挨拶及び中央委員会役員の解任
- 14 団結ガンバロー
- 15 閉 会

目 次

第1号議案 当面の闘争方針（案）	
Ⅰ 特徴的な情勢	3
Ⅱ 2023確定闘争・現業統一闘争の課題	6
1 2023県人事院勧告への取り組み	6
（1）23人事院勧告の取り組み	
（2）23人事委員会勧告の取り組み（中間総括）	
2 2023確定闘争の推進	7
（1）2023確定闘争の課題	
（2）具体的要求事項	
（3）具体的な取り組み	
3 2023現業統一闘争	11
（1）闘争課題及び指標	
（2）具体的な取り組み	
4 確定闘争と併行する課題の取り組み	14
（1）人員確保闘争について	
（2）長時間労働の是正・超勤予算確保の取り組みについて	
（3）会計年度任用職員の処遇改善	
（4）働き方改革に関する職場課題の改善	
（5）人事評価制度に対する取り組みについて	
（6）雇用と年金の確実な接続及び定年引上げに向けた取り組み	
（7）労働安全衛生の取り組み	
5 組織拡大の取り組み	21
（1）新採用者加入促進について	
（2）再任用職員等の加入促進について	
（3）会計年度任用職員の加入促進について	
6 人事異動期の取り組み	23
（1）「人事異動対策カード」の取り組み	
（2）人事課総括課長交渉等の実施	
（3）2023年度人事異動にかかる要求項目	
Ⅲ 真の地方自治確立に向けた取り組みの推進について	26
（1）2023統一自治体選挙闘争の中間総括について	
（2）今後の真の地方自治確立に向けた取り組みについて	
2023確定統一要求書	別冊
第3号議案 その他	28

当面の闘争方針（案）

I 特徴的な情勢

【国際情勢と経済をめぐる情勢】

1. ロシア政府によるウクライナへの軍事侵攻から1年7か月が経過しました。国連は、市民の死者数が9,700人を超え、世界各地に滞在するウクライナ難民が620万人を超えると発表しています。プーチン大統領は新たに13万人の徴兵を行う大統領令に署名し、昨年9月に一方的に併合したウクライナの4つの州の住民が初めて徴兵の対象にされるなど、支配の既成事実化をさらに進めようとしています。ウクライナを支援するNATO（北大西洋条約機構）も防衛体制の強化方針を示し加盟国の多くが軍備増強姿勢を示すなど、停戦どころかむしろ拡大に向かっていきます。
2. IMF（国際通貨基金）による2023年7月の経済見通しへの見解では、世界経済成長率が3.0%（前年比0.5%減）となる見込みを示しました。また、インフレに対処するための中央銀行による政策金利の引き上げが、引き続き経済活動の重しとなっているとし、インフレ率はよりゆっくりとしたペースで鈍化する見込みだと示しています。一方で、ウクライナにおける戦争の激化や中国経済の鈍化、極端な気象関連事象などが背景となり、新たなショックが発生してインフレ率がさらに上昇する可能性も示唆しており、金融部門の混乱が再発しかねない混沌とした情勢が続いています。
3. 新型コロナウイルス感染症についてWHO（世界保健機関）は、5月に「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」の宣言を解除し、日本においても5月8日から感染症法上の位置づけについて季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行しました。これに伴い、イベントや飲食店の規制がなくなり、外国人観光客も多く訪れるなど、サービス業を中心に経営の盛り上がりにつながっています。しかしながら新型コロナ感染症が完全終結したわけではなく、この夏には、インフルエンザとの同時流行が発生するなど、医療機関を中心に非常時の体制が続いています。新型コロナ発生から3年半を経過しウイルスへの対策も進歩することで重症化や致死率も大幅に抑制されていますが、ウイルス新株とその対策はたちごとであり、引き続き感染拡大に留意しながら対策を進めていく必要があります。

【国内情勢】

4. 2023年8月の消費者物価指数は、天候による変動が大きい生鮮食品を除いた指数が昨年比で3.1%上昇し12か月連続で3%を超えています。このうち「生鮮食品を除く食料」は9.2%上がり大幅な上昇が続いています。賃金については数十

年ぶりの賃上げ水準が実現し、10月からは最低賃金が引き上げられ、全国平均で初めて1,000円を超える改定となりました。8月に行われた人事院勧告では初任給層で1万円を超え、全世代での引上げとなるベースアップが勧告されましたが、平均引き上げ率は1%を下回る結果となり、物価の上昇が賃金の上昇に追いつかない、実質賃金マイナスの状況が続いています。

5. 6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針2023）」では、新しい資本主義に関する主な施策として、「人への投資」について触れられています。賃金引き上げの必要性を唱えているものの、他方で個々の企業の実態に応じた職務給の導入や成長分野への労働移動の円滑化など、投資に特化した内容に力点が置かれており真に生活に苦しむ消費者層の声を反映したものとはなり得ていません。また、防衛費の財源となる増税の実施時期を後ろ倒しし、国民の反発の強い財源議論をかわそうとする姿勢も恣意的であり、国民視点の政策に対する消極姿勢が支持率低下につながり、不安定な政治運営が続いています。
6. 解散総選挙が囁かれる中であって、NHKによる世論調査（9月発表）によれば、内閣支持率は、支持36%に対し不支持が43%と上回っていますが、政党支持率を見れば、私たちが支持をする立憲民主党の4.0%に対し、自民党が34.1%、公明党2.2%と与党の支持率が大きく上回っています。さらに、9条改正に前のめりな日本維新の会が5.8%となっています。改憲姿勢を示す政党は、9条のみならず、国民側の権利保障よりも権力強化につながる内容を持ち込もうとする点で共通しており、改憲勢力による数の暴挙を許さないためにも、次期衆院選は重要な位置づけとなります。

【県内情勢】

7. 東日本大震災津波の発災から、12年半が経過しました。岩手県は県民調査をもとに復興状況を客観的に分析し指標化しながら報告を行っています。復興道路や海岸保全施設などのまちづくりについては概ね計画を達成しているものの、産地魚市場水揚量や観光入込客数などは震災前の半数程度までしか回復しておらず「なりわいの再生」は引き続き課題となっています。また「岩手県毎月人口推計」による沿岸部の人口は、震災前と比較して約2割の減少となっており、ハード面の復旧から、なりわい・人口減対策といった、生活継続面での課題へとシフトしています。
8. 県内の雇用動向を見ると、8月の全県の有効求人倍率（季節調整値）は1.23倍と3か月ぶりに前月比を上回りました。コロナ禍からの行動制限解除に伴い、飲食サービス業や宿泊業を中心に増加に転じていますが、原材料価格の高騰などにより、県内の雇用情勢は持ち直しの動きが弱まっているということで、岩手労働局では「今後注意が必要」だとしています。
9. 岩手県の最低賃金について県の最低賃金審議会は8月8日、これまでより39円引き上げ、時給893円とするよう岩手労働局に答申しました。審議会では、労働

者側から「物価上昇が日常生活に影響を及ぼす中、早期に1000円以上とすべき」と意見を述べましたが、多数決の結果、国の目安額と同額に止まりました。結果として全国平均の1,004円を大きく下回り全国最下位の水準に落ち込みました。物価高が続く労働者の苦しい生活状況が続く中、暮らしの底上げにつながる最低賃金の引き上げへ、しっかりと取り組みを強化していく必要があります。

10. 9月の岩手県知事選挙では、現職の達増拓也知事が、自民党が全面的に支援した対立候補に対し10万票の差をつけて圧勝し5期目の県政がスタートしました。しかし、これまで第一会派であった希望いわての所属議員が減少し、自民党所属議員と同数となるなか、新議長のポストを巡っては自民党会派が多数派工作を図るなど、政策よりも政局優先の議会運営に傾こうとしています。県民本位の政策を重視した県議会議論が積極的に行われるよう、先の県議選における推薦候補者との連携強化が求められます。達増知事と共に県政を推進する県職員体制は、団塊の世代と入れ替わりここ数年新採用職員が多く配属されていますが、かつての増田県政時の人員削減合理化のツケにより中核職員が不足する構造的体制課題が残り、人員体制は依然として十分とは言えない状況が続いています。真に県民のための行政運営を確立していくためにも、引き続き、知事と県職労との意見交換の場を活用しながら、県行政の発展のため、県職労としても運動強化を図っていくことが必要です。

Ⅱ 2023確定闘争・現業統一闘争の課題

1 2023県人事委員会勧告への取り組み

(1) 23人事院勧告の取り組み

1. 公務員連絡会は、6月21日、人事院総裁あて「2023年人事院勧告に関わる要求書」の提出を皮切りに、全職員の月例給・一時金の引上げ、適切な要員と賃金労働条件の確保、再任用を含む高齢層職員の処遇改善などを求め、計5回にわたり人事院交渉を実施しました。
2. 人事院は8月7日、月例給の較差3,869円(0.96%)を初任給と若年層に重点を置きつつ全俸給表へ配分、一時金は0.10月引き上げ、期末手当(0.05月)と勤勉手当(0.05月)に配分する内容の勧告を行いました。全世代での月例給引上げとなったものの、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえると、極めて残念な内容となりました。

また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、2024年度からの給与制度見直しについて骨格案が示され、人材確保に向けた新規学卒者、若手・中堅職員の処遇改善、働き方やライフスタイルの多様化への対応として扶養手当の見直し(配偶者への扶養手当減額を原資とした子への扶養手当の増額)、テレワーク関連手当の新設、採用時からの新幹線通勤・単身赴任手当の支給、新幹線通勤に係る手当額見直し等について触れられました。しかし、高齢層の処遇改善には触れられていないことから、すべての世代のモチベーション向上につながる見直しとなるよう検討状況を注視する必要があります。

(2) 23人事委員会勧告の取り組み(中間総括)

3. 人事院勧告を踏まえ、8月24日に岩手県地方公務員共闘会議(議長:佐藤工 岩教組委員長、構成組織:岩教組、高教組、県医労、事務職組、教委職組、岩企労、県職労、以下「地公共闘」として、23人事委員会勧告に係る要請書を山村人事委員会事務局長に対して提出し、県人事委員会勧告に向けた取り組みをスタートさせました。

【人事委員会への要請課題】

- ② 月例給・一時金の改善(すべての職員の賃金引上げ)
- ② 高齢層職員の勤務意欲改善
- ③ 自己負担解消のための手当改善(通勤手当、住居手当)
- ④ 多忙化の解消に向けた取り組み、適正な勤務時間管理の徹底
- ⑤ 仕事と家庭の両立支援としての休暇制度の拡充
- ⑥ 会計年度任用職員の賃金水準、休暇制度拡充、勤務労働条件等の改善
- ⑦ 労働安全衛生体制の充実
- ⑧ ハラスメント対策の実施
- ⑨ 暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の賃金改善、勤務労働条

件等の改善

4. 9月20日の人事委員会職員課長交渉では、今年の公民較差について、「事業所によっては厳しい実情も見られる。マスコミ報道で見るように大きく良くなっている状況は実感できない」と回答し、具体的な改善姿勢を示さず、国・他県動向を踏まえ検討との姿勢に終始しました。
5. ヤマ場となる9月26日の人事委員会事務局長交渉では、勧告日を10月中旬とし、月例給・一時金ともにプラス較差の見込みで給与改定の必要性を含め検討中との見解が示されました。しかし、通勤手当・住居手当の改善については、「今後のガソリン価格の動向を注視」「国や他県の動向を注視」など消極姿勢となったことから、最終局面での前進回答求めたところです。
6. 県職労では、職場・生活実態からの切実な声を勧告に反映させるため、地公共闘が提起した、全職員による人事委員長あて「大型ハガキ署名行動」、事務局長交渉結果を踏まえ、全世代での月例給・一時金の引き上げを重点項目とした支部・分会・評協議会による「要請打電行動」に取り組みました。9月23日、県職労第1回中央闘争委員会を開催し、人事委員会勧告に向けた課題の共有を図りながら、要求改善に向けた取り組みを強化していることを確認しました。

2 2023確定闘争の推進

1. 2023確定闘争の推進にあたっては、6月10日の県職労第130回定期大会で決定された方針に基づき、職場・生活実態に依拠した組合員の声・意見を踏まえ、組合員一人ひとりと結びつきながら、組織強化をはかるとともに、業務量に見合う人員体制や労働条件改善の獲得をめざし、各種取り組みを展開します。

(1) 2023確定闘争の課題

- ① 組合員の生活水準確保、勤務意欲の維持・向上のため月例給・一時金の水準改善
- ② 高齢層職員の賃金について、これまで55歳昇給抑制や給与制度の総合的見直しによる高齢層職員の給与水準の引き下げに加え、定年引上げ後の給与水準引き下げなど、高齢層職員を中心に勤務意欲への悪影響が生じている実態から、勤務意欲の維持・向上をはかるための方策を求める。
- ③ 段階的定年引上げを踏まえ、暫定再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員）の賃金水準の改善、60歳越えの常勤職員との処遇の均衡を図るよう求める。
- ④ 全ての組合員の生活・実質賃金の維持・向上につなげるため、給料表、初任給格付け、昇任昇格基準等の賃金制度・運用の改善をはかる。特に、高位号給に停滞している実態の解消をはかるため、上位級への昇格要件の緩和・枠拡大を実現する。
- ⑤ 獣医師、薬剤師、総合土木職をはじめ各部門の専門職種に係る初任給格付けの改善や初任給調整手当の改善、給料の調整額の創設や特殊勤務手当の処遇改善を

求める。

- ⑥ 遠距離通勤者の負担解消のため、高騰が続いているガソリン価格の動向を踏まえた通勤手当の改善、さらに、高速道路利用やパーク&ライド（駐車場料金の手当支給対象）、新幹線通勤者が県内全域で自己負担解消となる手当上限額の改善を求めていく。
- ⑦ 住居手当については、県内全域で民間賃貸住宅の家賃が高騰している中、最高支給限度額の引き上げ改善を求める。
- ⑧ 単身赴任手当の支給要件の緩和と手当額の改定を求める。
- ⑨ 県外公所異動への移転料（赴任旅費）算定の特例制度と同様に、県内異動の適用を求める。
- ⑩ 部局・職種・男女間等におけるあらゆる格差の解消をはかる。
- ⑪ 欠員・人員不足を解消し、業務量に見合った人員の確保を求め、前倒し採用等による人員の補充と、計画的な新規採用と適切な業務の調整を求める。
- ⑫ 客観的な勤務時間把握による超過勤務手当の適正支給を要求するとともに、実労働時間・在庁時間の短縮の実現、業務量の削減を求める。
- ⑬ 妊娠、出産、育児と仕事との両立支援から、出生サポート休暇の通院等実態を踏まえた取得日数の拡充を求める。
- ⑭ 子育て支援として、学校行事等の参加に係る特別休暇の新設、子等の看護休暇における取得日数の拡大と子の年齢制限の撤廃を求める。
- ⑮ 夏季休暇の取得可能期間の拡充など各種休暇制度の新設・拡充を求める。
- ⑯ 会計年度任用職員の賃金水準の改善、休暇制度の改善などの勤務労働条件の改善とともに、任用数の確保など職場で必要となる会計年度任用職員の人員確保を求めていく。
- ⑰ 現業職員の退職による欠員の早期補充、職場の人員不足の解消、賃金水準の改善（特別昇給の実施、給料表の号給増設）、賃金格差の是正、現業職場の直営堅持、新採用者の確保のための初任給の改善などを求めていく。
- ⑱ 職能・支部独自要求の取り組みを積極的に展開し、独自交渉等の実践を通じて、本部・支部等各級機関の連携強化、独自要求の前進と組織強化をはかる。
- ⑲ 勤務間インターバル等について、組合員の負担や職場の混乱を生じさせないよう労働組合と十分協議を行ったうえで導入するよう求めていく。

（2）具体的要求事項

2. 2023確定闘争に係る要求書については、別添要求書を第1次と位置付け、以降、各支部・職場要求、職能評協議会や専門部における独自要求行動を追求しながら、組織全体の行動で要求の押上げにより有機的な連動を構築・展開し、取り組みの強化をはかります。なお、地公共闘統一要求書については、23確定闘争にあたっての重点項目として位置付けます。

また、要求課題の緊急性や取り組みの進捗を考慮しながら、要求課題の重点化

を図り、当局交渉の状況や推移を含め、支部・分会・組合員との共通認識のもとに取り組みを進めます。【要求書（案）】は、別冊のとおり。

(3) 具体的な取り組み

3. 闘争戦術の配置

闘争戦術は、本部の交渉状況や要求課題の情勢とともに、各支部・分会における闘争体制の状況を考慮しながら、組織総体での合意形成を前提として、拡大中央闘争委員会で決定・確認するものとします。なお、急な情勢の変化等で、拡大中央闘争委員会を開催するいとまがない場合には中央闘争委員会の決定とします。なお、地公共闘との共通課題については、地公共闘及び自治労岩手県本部との連携を前提に各種の取り組みを推進します。

4. 知事あて大型ハガキの取り組み

確定闘争課題の前進を図るため、職場・生活実態の厳しさを大型ハガキで知事に直接届ける取り組みを、地公共闘として一体的に実施します。

- ・ 1次集約日 月 日 ()、 最終集約日 月 日 ()
- ・ 取組対象 全職員
- ・ 提出時期 地公共闘における人事課総括課長、総務部長交渉時

5. 交渉日程

23県人勧の取扱いをめぐり、給与条例改正や課題の実現に向けた取り組みを想定し、当面、12月議会の日程を一定の視野に闘争スケジュールを構築する必要があります。

- ・ (地公共闘) 統一要求書提出・人事課総括課長交渉 10月23日の週
- ・ (県職労) 県職労独自要求書の提出・人事課総括課長交渉 10月23日の週
- ・ (地公共闘) 人事課総括課長交渉 10月30日の週
- ※大衆行動の配置を想定
- ・ (県職労) 人事課総括課長交渉 10月30日の週
- ・ (地公共闘) 総務部長交渉 11月上旬
- ・ (県職労) 総務部長交渉 11月上旬

※ (12月議会：10日前議運は11月20日、開会日は11月28日を想定)

6. 闘争体制の確立と意思結集

確定闘争を推進するにあたって、課題や情勢の共有と深化をはかるとともに、組織総体の意思確認、行動参加を促すためには、その基本となる闘争体制の確立が不可欠となります。闘争期序盤での各級機関の闘争体制の確立をめざします。

【支部闘争委員会の設置】

人勧期から継続する支部闘争体制を維持します。未確立支部については、本部の関わりを含めて早期の確立をめざします。

【職場集会、支部・分会学習会の開催】

要求課題及び情勢認識の理解度が取り組みへの積極的な行動参加に影響す

ることから、闘争期の前半を中心に学習活動の強化をはかります。

7. 赤枠号外配布行動

ア) 早朝配布

県人勧の内容や問題点、確定闘争の課題等を中心に構成し、要求の押し上げ、組合員以外への働き掛けを目的として実施します。

県職労要求の全体化、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。

《配付日程：ヤマ場、最終局面における交渉日前日を基本とする》

イ) 職場配布

交渉結果等の重要な内容については、確実に組合員に周知することを目的として実施します。

《配付日程：交渉翌日を基本とする》

8. 本部交渉における各支部・評協議会での取り組みについて

人事委員会勧告の結果・内容、確定重点課題の周知、当局交渉の進捗状況等の情勢について、組合員と共有するため、各支部・評協議会で学習会を行います。

本部は、各支部・評協議会での学習会、オルグ、職場集会など、中央執行委員を配置し、支部と一体となった取り組みを支援します。

9. 支部、評協議会等の独自要求・職場要求の取り組み

確定闘争と連動して、職場要求の取り組みを推進し、要求課題の豊富化及び具体化をはかり、各種取り組みと職場・組合員の関わりを強めます。具体的には各支部の職場実態議論、意識調査等を行うなかから要求書作成に向けた取りまとめや、交渉実施などの取り組みを追求します。また、共通課題については、必要に応じて確定闘争に関わる要求として集約をはかり、闘争全体の中で一体的な解決・前進をめざします。

なお、支部独自要求は、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、その結果が庁舎、公舎の環境改善で成果を上げる支部の重要な取り組みの一つです。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、身近に見える改善を勝ち取ることができます。組合員個人の要求が要求書に反映され、改善に結び付けることができる実感を持って、一層の結集や組織強化につながることができます。このことから、支部独自交渉が困難な場合でも、支部独自要求書の作成と提出の取り組みを本部と一体となって進めます。

今後も働きやすい環境を構築するため継続した意見交換の実施と、意見を踏まえ当局交渉で課題追求し改善を求めるなど、本部と連携し取り組みを進めます。

ア) 振興局長交渉、所属長交渉の実施

支部・職場独自要求を取りまとめ、振興局長交渉、所属長交渉等の実施により要求の実現を求めます。

- ・ 県南 4 支部合同 : 10月31日 (火)
- ・ 花巻支部独自 : ●月 ●日 ()
- ・ 胆江支部独自 : 9月14日 (木)
- ・ 沿岸 3 支部合同 : ●月 ●日 ()
- ・ 釜石支部独自 : ●月 ●日 ()
- ・ 宮古支部独自 : ●月 ●日 ()
- ・ 県北 2 支部合同 : 9月21日 (木)
- ・ 久慈支部独自 : 10月 下旬 ()

イ) 主管課長交渉の実施

職能評(協)議会による独自要求を取りまとめ、主管室長等との交渉を実施し、要求の実現と当局への上申要請を行います。

- ・ 青年婦人部・人事課給与担当課長交渉 : ●月 ●日 ()
- ・ 職業訓練職員協議会 : ●月 ●日 ()
- ・ 土木関係県土整備部交渉 : ●月 ●日 ()
- ・ 税務職員協議会・税務課長交渉 : 11月10日 (金)

10. その他の取り組み

ア) 県当局あて緊急要請行動

当局交渉の情勢を判断する中で、各支部・分会、専門部等からの打電・レタックス等の行動要請を検討します。

なお、当該行動については、要求課題内容に応じて、地公共闘、自治労県本部との連携のほか、県職労独自の配置を考慮します。

イ) ステッカー貼付行動

自治労統一要求、確定闘争推進に係るステッカーの貼り出しのほか、闘争の盛り上げ・結集を目的として工夫を凝らした取組みの拡大を追求します。

3 2023現業統一闘争

1. 80年代の臨調「行革」攻撃以降、公務員の人員削減が強行され、特にも現業労働者は攻撃の矢面となり、組織存続の課題にまで発展してきた経緯があります。

本県においては、現業評議会の最大の課題である人員補充の取り組みから、試験研究機関等の技能員について、2022年度末退職者の再任用希望者全員の任用、再任用職員の継続雇用、退職等に伴う人員補充により、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、人員補充を勝ち取ることができました。しかし、業務のニーズが増している中、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進める必要があります。

2. 全国的に見ても現業職員の不補充が続く中、現業職の必要性を当局に認めさせ、退職時の補充をさせてきました。しかし、試験研究機関における技能職場では恒常的な人員不足が発生し、過重労働を強いられているものの、人

員拡充には至っていません。本庁の運転技士に関しては、採用補充の流れが確立しつつありますが、広域振興局の土木部等の運転技士に至っては、再任用満期者の新規採用者での補充が実現できず、退職不補充と会計年度任用職員の置き換えが進められています。2023年度現業統一闘争では、再任用満期を迎える管財課及び議会事務局の運転技士の完全補充が最大の焦点となりますが、2023年10月には、当局が2024年4月採用予定の本庁の運転技士2人の募集を開始しており、確実な採用を求める必要があります。

3. 守衛に関しては、2020年度に再任用守衛3人体制となりました。しかし、これまでの間は再任用職員の補充にとどまり、新規採用での補充とはならず、2023年度末に再任用満期を迎える職員の補充を含め、再任用終了時には補充の課題が再燃します。このことから、直営堅持と新規での確実な補充を取組の継続が不可欠です。
4. 技能員、運転技士、守衛など現業職を守るための取り組みとして、再任用と定期的な新採用の獲得とバランスを取りながら総体の人員を確保していく取り組みの継続が必要です。
5. 現業評議会は、秋のヤマ場となる現業統一闘争を見据え、第1次闘争として7月24日、退職完全補充、勤務意欲の持てる賃金改善、労働安全衛生の確保等を柱とする要請書を総務部管財課、県土整備部、農林水産部へ提出し、加えて、内城人事課総括課長に知事あて要求書を提出し、人員確保等基本姿勢と課題改善を強く求めました。今後は、秋の現業統一闘争（第2次闘争）での具体的前進回答に向け、取り組みを本格化していきます。
6. これまでの現業職員の退職不補充、会計年度任用職員への置き換え等により、災害時での現場力が十分発揮できなかった事態も否めません。現業職員の持つ技術や道路網の把握など、非常時における現業職員の役割が再認識されています。

「現場力」をしっかりと確保していく必要があります。現業・非現業が一体となって退職者完全補充や人員増を求めて、人員確保の行動を展開していきます。この一環として、現在、来たる現業交渉に向けて、現業職員の完全補充に係る職場決議の取り組みに最大限結集し、職場全体の要求として押し上げ、現業職員の完全補充を強く求めていきます。

7. 賃金課題に関し、生涯賃金確保に向けて特別昇給機会の追加を含めた昇給・昇格要件の改善、誰もが5級最高号給への到達をめざし、賃金改善に向けて取り組みを強化していく必要があります。今後も、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、また、差別と分断をもたらす人事評価は、現業職場になじまないことから、制度そのものの運用など協議を重ねていく必要があります。

(1) 闘争課題及び指標

8. 重点課題

「人員の確保と退職等による欠員の正規職員による完全補充」「勤務意欲が持てる賃金水準の維持・向上」を重点に、その実現に総力を結集し、適正な労使関係に基づく賃金・労働条件の決定システムを確立します。

9. 継続的課題の前進

- ・ 事前協議制の確立、労働協約化重視
- ・ 現業職場の直営堅持、民間委託化阻止
- ・ 賃金の非現業職員との格差解消、賃金改善（特昇拡大、号給増設など）
- ・ 労基法第36条に基づく協約締結と超過勤務手当の完全支給
- ・ 退職者の完全補充（特に広域振興局土木部等の運転技士）と、高齢者再任用制度の公平・公正な運用、希望者全員の再任用
- ・ 業務関連の資格取得推進、技術向上のための教育充実・環境整備
- ・ 労基法、労安法違反状況の一掃、労働安全衛生の確立と具体的な危険予防策の実行

(2) 具体的な取り組み

10. 闘争日程及び戦術については、組織総体での運動の推進をはかるため、23確定闘争との連動による現業・非現業一体となった取り組みの構築をめざします。なお、全国統一闘争の意義を踏まえ、統一行動日に向けた取り組みの強化をはかるため、現業評議会を中心として、2023確定闘争と並行して取り組みを進めます。

11. 交渉日程

ア) 人事課総括課長交渉（現業幹事会） 11月●日（●）

イ) 所属長・主管課交渉

欠員補充を中心とする要求の押上げをはかるため、所属長・主管課交渉を実施し、上申要請を展開します。とりわけ、今年度末退職予定者の補充（管財課及び議会事務局の運転技士）は不可欠であり、かつ補充の方針が示されていない農林水産企画室・県土整備企画室との交渉を強化します。

- ・ 現業主管課交渉（農林水産企画室） 11月●日（●）
- ・ 現業主管課交渉（県土整備企画室） 11月●日（●）
- ・ 現業主管課交渉（管財課） 11月●日（●）

ウ) 総決起集会

自治労県本部が開催する総決起集会等に積極的に参加します。

- ・ 県本部確定闘争勝利・現業公企統一闘争勝利総決起集会 10月14日（土）
於：北上市総合福祉センター

エ) 全国統一行動

2023自治労現業・公企統一闘争の県本部統一行動日（10月20日）を基本としつつ、当局交渉の進捗及び確定闘争の情勢を踏まえて行動配置を追求しま

す。

オ) 現業評議会の取り組み

現業評議会の独自かつ主体的な取り組みについて、県職労総体の取り組みと位置づけ、本部・支部一体となった推進・支援体制を確立します。

カ) 現業闘争の強化

現業職員が抱える課題の重大性に鑑み、通年闘争としての位置づけを明確にし、年間を貫いた闘争体制の確立・運動の強化をはかります。

4 確定闘争と併行する課題の取り組み

(1) 人員確保闘争について

1. 東日本大震災以前まで行われてきた行財政改革プログラムに基づく人員合理化の影響とともに、震災復旧・復興や多発する災害により通常を超えた業務量の増加、「いわて県民計画2019～2028」に掲げる各種施策の推進ため、あらゆる職場において業務量が増大し、職場の人員不足は一層深刻なものとなっています。
2. そうした中、2020年には新型コロナウイルス感染症が発生し、感染症対策を担う保健所や岩手県環境保健研究センターでは保健師、臨床検査技師など専門職種の人員不足が改めて浮き彫りとなりました。コロナ対応として、感染症対策を直接担う部署の人員体制強化を行わず、他職場からの応援対応に終始し、応援に出す側の職場では業務への影響が大きい負担となるなど、課題が明らかになりました。
3. 加えて東日本大震災発災前の人員抑制により、単純に人員が不足しているだけでなく、職員の年齢構成にも歪みをもたらすなどの弊害も生じています。その後の東日本大震災時の教訓も十分生かされておらず、有事における構造的な人的体制の改善は急務といえます。
4. 2023年度は、130人を超える新規採用者を各所属に配置していますが、経験年数や知識が不足したまま若手職員が第一線で業務を進めなければならないなど、人材育成は後回しで目の前の業務進捗に向かわざるを得ない現状となっています。そうした中で、各職場の総括主査級の職員が自ら業務を抱えながらも若手職員への指導も担わざるを得ず、多忙に拍車がかかり職員負担が増しています。若手職員の立場としても指導が行き渡らず不安を抱えるなどし、精神疾患に陥り、早期退職を余儀なくする職員も少なくありません。
5. 当局は、2023年4月時点の欠員数は9人であることを示し、徐々に減少しているとすも、解消できていない実態から、引き続き欠員解消に努めるとしてはいますが、各職場での人員不足解消には至っていません。さらに、当局が管理している職員定数自体も現在の業務実態に照らして十分とはいえません。定年引上げを踏まえた定員管理も含め、現場実態を踏まえた増員要求・交渉強化が必要です。
6. 人員不足は、総合土木職、社会福祉、心理、農学、林学、水産、建築、機械、総合化学、獣医師、薬剤師など、あらゆる専門職で確認されています。これまで

も人員確保とともに、処遇面での改善と併せた対応が不可欠と訴えてきましたが、未だ具体的な改善となっておらず、専門職種の確保状況を追及しながら、当局に改善を強く求めていく必要があります。

7. 東日本大震災から12年が経過しました。これまでの間、他県応援職員や任期付職員の配置により、ハード整備をはじめ復興が進められ、復旧復興に係る業務は終期を迎えつつありますが、被災地への心のケアをはじめ、ソフト面を中心に長期的対策が求められています。また、復興工事で整備した社会基盤の維持・管理など新たな需要に応じていく必要がありますが、復興が完了するにつれて沿岸部の職員体制も減員されるなど、沿岸部における人員確保も重要な課題といえます。
8. そうしたなか、当局は、任期付職員に関し、一定の諸条件があるものの、現任期が4年以下の任期付職員に関し、任用期間を2025年3月末まで更新する方針を示しました。しかし、現場ではこれまでの職場経験からも引き続き必要な人材であり、任期付職員の任期の定めのない選考採用枠や選考採用基準の拡大など、任期付職員の処遇改善も課題といえます。
9. 県職労は、7月13日に「人員確保要求書」を提出し、かつ5～6月で各支部・分会で取り組んだ分会基礎調査結果も示しながら、人員確保を求めました。内城人事課長は「直接各所属からヒアリングしているほか、担当部局を通じて職場の状況を把握したうえで人員配置を検討している。今後もあらゆる手段を講じてマンパワー確保に努める」、会計年度任用職員の予算削減による人員減の問題等に関し、「それぞれの職が担う業務の必要性を十分に吟味したうえで適正な人員配置に努める」とし、確実な人員課題の改善回答とは言えないことから、予算の範囲内での職員配置ではなく、業務実態を踏まえた配置に向け人事課の主体的な対応を求めました。
10. 今年度、7月に取りまとめた分会基礎調査（調査率約49.4%）の中間集計における人員の要求数は、130人（会計年度任用職員の要求を除く）を超えるなど、欠員数を大幅に上回る実態となっています。もっとも、県庁・盛岡支部を中心に回収ができなかった分会が多く、実際の人員要求数はこれを大幅に上回るものと推測されます。

新型コロナウイルス感染症により改めて浮き彫りとなった保健所をはじめとした各行政機関の大幅な体制強化はもとより、復興事業や「いわて県民計画」に掲げる施策をはじめ新たな行政需要が増大する中で、職場の切実な声を訴えるとともに、各職域における専門職の人員確保に向けて各評協議会における部局単位での要求を実施していきます。

(2) 長時間労働の是正・超勤予算確保の取り組みについて

11. 今年6月13日に当局が庁議に示した2022年度の超過勤務実績は、月平均16.1時間（前年比0.5時間増）、年平均192.9時間（前年比6.2時間増）であり、この中に含まれない不払い残業時間も多く存在していることから、依然として長時間労

働を強いられている実態が明らかとなっています。新型コロナウイルス感染症対策により保健所は、第8波の影響により、対前年比20.5%増と著しく増加しましたが、その後感染症法上の5類移行後に保健所職場の応援職員が引上げられており、さらには通常業務等も増加しており、保健所を巡る職場の疲弊は続いています。

12. 超過勤務時間の上限規制（通常：月45時間、年間：360時間）が導入され、5年目を迎えました。制度導入時の交渉では、超過勤務縮減とともに、必要な要員確保を含め、少なくとも超過勤務上限を下回る職場環境の改善に向けて取り組むことを確認したところですが、実際には「働き方改革」と称した現場任せの超過勤務縮減となっている状況であり、本来の趣旨の改善とは程遠いところです。また、制度導入当初から懸念していた、超勤上限に到達しそうな時に超勤命令を控える（超過勤務しなければ業務がこなせない実態と乖離）、早朝出勤して業務をこなす等の「隠れ超勤」の実態も報告されており、本末転倒の事態が続いています。
13. 当局は、知事部局公所（211公所）の3分の1を占める69公所を他律的業務部署に指定するなど、超勤上限の特例が設けられています。超過勤務実績から他律的業務部署を指定し続ける状況も見受けられ、当該職場環境を放置した姿勢は容認できるものではなく、併せて改善を求めるべき課題といえます。さらに、新型コロナ対策では、保健福祉部（保健福祉企画室・医療政策室）・保健所・環境保健研究センターが超過勤務の上限を受けない特例業務部署として指定されました。職員の健康保持などの取り組みや検証が求められており、その履行状況を点検するとともに、当局に具体的な対応を求めていく必要があります。
14. 「勤務時間管理システム」における客観的な勤務時間把握では、2022年1月に当局は、システム改修を行い、ア) 始業終業時刻と出退勤時間に30分以上の乖離が生じた際に、超過勤務命令権者が職員に事情を確認のうえ理由を報告すること（なお、実際に超過勤務時間であった場合には超過勤務の実績修正をする）、イ) 超過勤務上限時間に達しそうな時に警告を表示することとなりました。

これらの改修は、県職労が求めた改善要求を踏まえたものではあるものの、退勤時間の登録を超勤前に行ったりするなど、却って正しい実績が登録されないといった事態が生じています。

これら「勤務時間管理システム」の改修による勤務時間の適正管理については、導入から3年が経過し、形骸化が続いていることから、改めて組合員の実態を把握しながら、当局に対して勤務時間の適正管理と超過勤務支給を求める必要があります。
15. 今年度も、既に超過勤務配分予算が枯渇している実態が確認されている一方で、超過勤務予算の追加要求を行うにあたっては、過剰な説明資料の作成、提出を求められるなど、これらに費やす時間と労力は更に職員を疲弊させる一方です。
16. 36協定締結職場でも不払い残業の実態が後を絶ちません。当局の働き方改革

の取組も改善が実感できないとの意見が相当数に上るなど、当局の対策は表面的な対応に過ぎず、是正を求めていかなければなりません。

一方で、個々の判断により超勤時間を申告しない（又は過小申告）事案なども見受けられることから、組合員に対する36協定をはじめ労働法制の徹底も必要となっています。

17. こうした状況を踏まえ、確定闘争における県職労独自課題として、改めて当局に対して勤務時間管理の徹底と超勤上限を遵守できる人員体制の確保、超過勤務の満額支給、超勤予算の適正配分（不足時の補正予算の確保）を求めていきます。さらに、客観的な勤務時間把握により得られた勤務実態と超勤実績を突合させ、人員確保など職場環境改善の根拠としていく等、実態に依拠した取り組みも必要であり、当局の責任において諸制度の検証を行わせ、改善を求めていかなければなりません。

努力義務とされている、年次休暇5日使用にむけては、取得実績をもとに、所属長に対して年5日以上 of 計画的な取得を促すこととされており、当局に対し、取得実績の状況を検証させ、年5日以上 of 着実な取得に向けて、取得できる職場改善を求めていきます。

(3) 会計年度任用職員の処遇改善

18. 2020年4月に導入された会計年度任用職員制度の賃金・労働条件や任用数の確保などを巡って、会計年度任用職員の報酬水準の改善と各職場に必要な職員数や勤務時間の確保を求めてきました。

19. 当局は、職場の適正な配置を進めること、本制度で支給することとされた期末手当を含めた年収ベースでの報酬水準では均衡するという理屈をもって、これまでフルタイムで任用していた事務補助の臨時的任用職員を週30時間パートタイム任用に改悪しました。その結果、職場では任用数や勤務時間数の減により必要な職員体制が確保できず、職員負担が増している課題が至るところで報告をされています。加えて、会計年度任用職員からは月額賃金が大幅に減少し生活が苦しくなっている等の切実な声が寄せられています。更には、会計年度任用職員の賃金上限額は主に行政職1級25号となっており、業務経験や当該業務の専門性に比して水準が低位となっていることから、上限額の引上げを求める声も高まっており、賃金水準の改善も重要な課題です。

また、2023年度から、国では非常勤職員に対する賃金改定の適用時期が4月遡及となりました。常勤職員と同様の賃金改善が実現できるよう、会計年度任用職員への賃金改定の4月遡及を求めていきます。

20. 2023年5月の地方公務員法の一部改正により、各自治体で条例を制定のうえ、会計年度任用職員にも勤勉手当が支給できることとなりました。こうした状況を踏まえつつ、会計年度任用職員の一時金が常勤職員との均衡を踏まえた支給月額となるよう交渉を強化していきます。また、勤勉手当制度を導入する場合には、

評価制度を運用させないよう求めます。

21. 休暇制度を巡っては、2020確定闘争では制度導入時に無給となっていた病欠休暇を公務傷病は必要な期間、私傷病は1会計年度につき5日間の有給化が実現できました。また、2021確定闘争では、不妊治療休暇の創設、産前・産後休暇・配偶者出産休暇・育児参加休暇の有給化などを実現させることができました。さらに、2022年度から週19時間以上勤務する会計年度任用職員に対してもがん検診の対象とさせました。休暇制度等は、ほとんどの休暇で常勤職員と同水準の休暇となることができました。今後とも、処遇改善が実現できるよう、会計年度任用職員からの要求をもとに、取り組みを進めていく必要があります。
22. 特に、職場では、業務に見合った人員確保ができていない実態から、会計年度任用職員は、職場にとって非常に貴重な存在といえます。しかし、公共事業費等の予算削減を理由に、会計年度任用職員が大幅に削減された影響から、現場では業務が回らない実態も報告されています。2024年度の予算編成が本格化する中、業務量が減っていない実態を無視し、単なる予算上の都合から会計年度任用職員は一層削減させられる懸念があります。一会計年度という不安定な任用形態でも、職場では、人員確保の観点から任用を求める声が多く寄せられていることから、財政上の課題を確認するとともに、予算措置上の改善を求める必要があります。

(4) 働き方改革に関する職場課題の改善

23. 2022年1月から、育児、介護、通院等に限定したフレックスタイム制が導入されました。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）、適正な勤務時間の把握、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ました。
導入後における職場での課題を集約しつつ、制度や運用上の不具合に関し、当局に改善を求めていきます。
24. 2020年に新型コロナウイルス感染症が発生して以降、当局は、感染症対策を理由に現状の厳しい職場実態を無視した在宅勤務や昼の休憩時間の選択実施など、職員の勤務・労働条件の見直しが進められてきました。特に在宅勤務についてはなし崩し的な運用が続けられており、職員の感染・濃厚接触者認定により本来は「特別休暇」として症状解消への安静期間であるにも関わらず、PCを持ち帰っての仕事が求められたり、自らが業務に従事するなど、労働時間の概念があいまいなまま、職場でも家庭でも仕事に追い込まれる事態が多く職場で見られています。在宅勤務はあくまでも感染拡大防止の観点からの限定運用であり、濫用をさせないためにも、各職場の実態の把握に努めると共に、不適切な運用とさせないよう当局を通じて職場に指摘させていく必要があります。
25. 2021年3月には、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」を策定しました。今もなお、十分な労使交渉・協議を尽くしていない様々な改革が推し進められてきました。その一環として、

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う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、許認可業務や経理事務をはじめペーパーレスに繋がらない業務も多く、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。本年7月に実施したアンケート結果をもとに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。

26. 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。10月上旬に当局は働き方改革ロードマップの進捗が進んでいないことを理由に各部局に一層の対策を求め、現場の工夫でしのぐよう強いていますしかし現場でいくら検討・工夫を重ねてもなお新たな業務増の実態となっています、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。

(5) 人事評価制度に対する取り組みについて

28. 岩手県では全国に先駆けて査定昇給制度が導入されましたが、公平性や透明性が確保されていないなどの指摘や、勤務意欲の確保につながっていないとの意見が多数あがっています。また、評価の割り当ても職場ごとの人数割り当てとなるため、少数職場においてはそもそも上位評価の枠が割り当てられていないことや、成果が見えやすい業務のみが評価されやすいといった、明らかな欠陥が露呈しています。
29. 2023年度自治労県本部春闘アンケート結果では、人事評価の方法や評価結果について、「適切に評価されていない」、「評価方法や評価基準が不透明」との回答が7割を占め、これまで労働組合が求めてきた「公平・公正性」「透明性」「客観性」「納得性」の4原則及び「苦情処理制度」「労使協議制度」の2要件の確保だけではなく、制度自体が抱える問題について実態把握する必要があります。
30. 再任用職員に対しても人事評価制度が導入されています。定年引上げを見据えて勤務意欲が確保される運用改善を求めるとともに、一般職と併せて制度の課題を検証し、その結果をもとに運用の改善を求めていきます。
31. 人事評価について、評価制度の仕組みと、現行の評価制度が私たちの生涯賃金へどのような影響を及ぼしているか、制度の矛盾点・課題など支部学習を通じ

て制度の状況を点検し、当局に対し改善を求めます。

(6) 雇用と年金の確実な接続及び定年引上げに向けた取り組み

32. 昨年度の当局交渉の結果を踏まえ、2023年度から段階的定年引上げがスタートしましたが、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の課題は具体的な内容が示されておらず、今確定闘争期で解決すべき課題が多くあります。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、取り組みを強化します。併せて、計画的な新規採用者確保に向けて人員確保闘争と連動して取り組みを進めます。
33. 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、定年前再任用短時間勤務）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。定年引上げに係る昨年度の当局交渉では、再任用職員の格付けに関し、「再任用職員の賃金格付けを役職定年後の職位を引き継ぎ、格下げにならないよう見直す」と回答を引き出したものの、具体的な格付けが示されていません。今確定闘争で具体的な内容を引き出すよう交渉を強化していきます。その他、業務分担や格付け、希望した職種・職場であるか、諸手当は十分かなど、引き続き、再任用制度の充実に向けて交渉を強化します。

(7) 労働安全衛生の取り組み

34. 新型コロナウイルス感染症対策はもとより、各分野において業務量が増加する一方で、恒常的な人員不足が改善されず、職員の精神的・身体的負担は一層重くなっています。職場に必要な人員確保、超過勤務の縮減などの職場改善に加えて、メンタルヘルス対策を強化していくことが重要です。
35. 7月13日に第1回職員安全衛生管理委員会が開催され、当局から2022年度の取り組み結果の報告がありました。14日以上精神患者は延べ105人と昨年同時期（114人）と比べやや減少したものの、4年連続で100人を超えるなど高止まりの状況です。特に若年層の精神患者が増加傾向にあります。加えて、長時間労働による健康障害のための保健指導報告対象者は延べ1,098人（前年同時期919人、179人増）となっており、恒常的な長時間労働は全く是正されていません。
※健康指導報告対象者（超過勤務時間が月100時間以上、又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上）

このことから、委員会において、県職労として次の点を課題として掲げ当局に対策を求めました。

【主な課題点と対策を求めた事項】

- 長期療養者のうち若年層の精神疾患が増加傾向にある。具体的な精神疾患の背景を分析したうえで職場課題改善を。
- 人間ドック、脳ドック、PET-CTの受診決定を受けたにもかかわらず、受診しない者が1割いる。受診しやすい環境整備の強化を。

- 各地区衛生委員会を法令どおり月1回開催に向けた取り組みをと、衛生委員会開催のための人員が配置されていない地区へのフォローを。

委員会での当局側の具体的な回答には至っておりませんが、当局の取り組みを点検し、引き続き実効力ある対応を求めていく必要があります。

とりわけ、精神疾患を巡っては、精神疾患に至る背景やそれに対応した職場上の配慮や復帰に向けた対応について、個別に丁寧に行わなければ、職員の復帰にはつながりません。特に若年層の精神疾患の結果、早期退職者が増加している状況にあることから、これらの対策は最重要課題として当局に求めていきます。

36. パワーハラスメントに係る相談も増加傾向にあります。2020年6月から、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置が労働施策総合推進法の改正により義務付けられ、当局はパワハラ防止のための研修体制・防止体制、相談体制の整備、悪質な事案への懲戒処分に係る指針を示しました。パワーハラスメント防止に向けては職場への意識醸成はもとより、パワーハラスメントの背景となった職場課題の改善とセットでの取り組みが必要であり、労働安全衛生の観点から取り組みを強化するよう求めていきます。

37. 併せて、各地区での衛生委員会での取り組み強化に向け、県職労委員となる各支部役員向けの学習資材の提供、本部役員による学習会の開催など、職場巡視点検の具体的視点に係る学習を進めていきます

《職場巡視点検の主要ポイント（例）》

- ・ 執務スペース内の危険個所の確認
- ・ 照度点検や安全講習の実施状況
- ・ 新型コロナウイルス感染症対策やインフルエンザ対策として冬場に向けた室温・湿度の点検

5 組織拡大の取り組み

(1) 新採用者加入促進について

1. 組織強化の基本として位置づけている加入促進の取り組みについて、ここ数年では年加入率は30%台に止まっており、退職者数に見合う新採用加入拡大には至っておらず、組織人員数の減少に歯止めがかかっていません。2023年度は、新採用をはじめ未加入者対策を組織課題の重点課題とし、本部ガイダンス、新採用着任時での分会単位での加入促進などを提起し、重点的に取り組んできました。
2. 10月1日時点の新規加入者数は35人（加入者全体は41人）、加入率26.3%であり、昨年同時期（44人）に比べ加入者数が伸びておらず、また、本年目標数値100人を下回っています。

労働組合として、安心して働き続けられる環境を確保し、しっかり改善要求を行っていくためにも発言力を維持することが必要であり、そのためにも組織率の維持・向上は不可欠です。10月の本採用を契機に改めての意識的な声かけ・勧誘

が重要ですが、これまでの傾向では、下半期の取り組みが十分行い切れず、結果として加入者数の一層の拡大が進展できていない状況でした。こうした点を踏まえ、日々加入拡大を意識して新採用職員・未加入者への根気強い継続したアプローチが不可欠です。

3. 職場に一番近い支部・分会における加入の働きかけはもとより、新採用者の同世代である青年婦人部や、職種のつながりを活用した評協議会での取り組みを通じて、あらゆる場面でのしっかりと声掛けを行い、粘り強く、確実に加入促進をはかっていくことが必要です。
4. 6月10日に開催した県職労第130回定期大会における新採加入目標として、各支部が設定した加入目標を最低達成目標とし9月末までに53%、年内に100%加入を追求することを確認しています。今年度の新規採用者は133人であることから、具体的な9月末までの目標値は70人であり、目標には35人少ない状況です。改めて、最低達成目標70人、過年度採用者30人を含め年間100人加入をめざすこと、組織強化・拡大の観点から加入促進への取り組みが必要です。

【具体的な取り組み】

① 上半期での各支部の取り組み検証・下半期の取り組み強化

上半期で新採用加入の取り組み状況の検証を行うとともに、各支部で下半期の加入促進に向けて支部全体での声かけの徹底やレク活動、学習機会の設定など、支部独自の加入対策の取り組みを実践します。必要に応じ、具体的な計画としていくための対策会議を開催します。

② 組合活動やじちろう共済説明会等を通じたアプローチの継続

闘争期における取組状況を通じた組合活動の説明やじちろう共済制度の周知、本部青年婦人部が作成する新採用職員向けニュースを配付するなど、工夫した取り組みを通じて、未加入者に対する継続的な関わりをつくっていきます。本採用となったことをきっかけに、分会ごとの学習会を開催するなど、再度支部・分会での声かけによる、加入促進を徹底します。

③ 新採用職員のニーズを踏まえた個別のアプローチの実施

上半期における新採用職員との接触を踏まえ、当該新採用職員の考えや課題等を把握し、支部間で共有する仕組みを構築します（新採用職員のカルテ化）。これまでの新採用職員のニーズを踏まえたきめ細かい対策を進めるとともに、支部・本部と連携して、具体的なオルグを進めていきます。

④ 過年度未加入者や採用2年目以降の組合員への対策

採用2年目以降の職員の中には、業務量や業務の責任の増大に伴い、職場課題などで悩みを抱えている職員も少なくないことから、過年度未加入者に対しても組合による相談対応やオルグでの過年度未加入者（特に30歳以下）の意向を把握し、個別対応を充実していきます。併せて、特にも、県庁から初異動となった若年層へのアプローチを重点的に進めます。

(2) 再任用職員等の加入促進について

5. 各職場には再任用職員が配置されていますが、再任用職員が抱える賃金、職場改善に向けた課題も重要であり、課題解決のためには、再任用職員の組織化をし、具体的改善要求につなげていくことが必要です。

このため、再任用職員をはじめ、61歳以降の職員（定年延長後）の加入促進をはかるとともに、再任用職員が抱える課題を共有し、具体的な活動を展開できるよう、「オーバーエイジ評議会」（仮称）の設立に向けた準備を進めていきます。

(3) 会計年度任用職員の加入促進について

6. 県職労では、会計年度任用職員の処遇改善に向けた課題周知とともに、この間の要求前進課題の内容の説明会を開催するなど、様々な機会を設けながら、会計年度任用職員の組織拡大に向けて取り組みを進めてきました。
7. 各支部での加入促進の結果、10月1日時点で48人（うち2023年度：2人）の加入となっています。県職労では、会計年度任用職員から寄せられた賃金・勤務労働条件の改善や、任用確保に向けた取り組みに全力を挙げるとともに、これらの取り組みを丁寧に会計年度任用職員に説明しながら、加入促進を進めていきます。
8. 日々の組合活動の取り組みの活性化も不可欠なことから、ニーズを把握すべく昨年度実施した、すべての会計年度任用職員向けアンケートの結果では、継続任用に関する不安の声が多く寄せられたほか、組合からの情報提供に対する要望や他の組合員との交流を求める意見がありました。アンケート結果を踏まえ、日頃の活動の活性化に向けた具体的な取り組みを検討し、活動を展開していきます。
9. また、会計年度任用職員に対して、マイカー共済やシンプルパック（会計年度任用職員向けの生命・医療の共済）の共済制度の活用も周知しながら、労働者福祉の向上に努めていきます。

6 人事異動期の取り組み

1. 人事異動は、最大の勤務労働条件の変更であることを念頭に、対策にあたっては、家庭生活と職業生活の両面から、本人の希望を最大限尊重し、働きがいのある環境とするよう求めてきました。
2. 2023人事異動では、内示日は3月15日となり、県職労が求めた「3月1日の内示、遅くとも発令日前3回の土日確保（2023年度においては3月10日）」より遅い内示となり、公舎入居や民間賃貸住宅の確保ができず転居が困難となった事案が発生したことから、早期内示とともに、住居の確保について一層の対策が必要となっています。加えて、長年にわたり単身赴任や遠距離通勤を強いられる職員の解消や、子育てや家族の介護が必要な職員の人事上の配慮は不可欠であり、見直しを強く求める方針としています。

人事異動の要求に当たっては、早期内示と本人希望を踏まえた人事は当然であるとの姿勢をもって、確定闘争課題と併せて交渉に臨むこととします。

(1) 「人事異動対策カード」の取り組み

3. 定期人事異動に対して、個別事情を抱える組合員を対象に進めます。
4. 職場や家庭に特別な事情をもつ組合員には、身上調書に記載しにくい理由もあることから「定期人事異動対策カード」により組合員から直接話を伺い、人事当局に対して本人の意向を十分に反映させるよう個別に取り組みを進めます。

(2) 人事課総括課長交渉等の実施

5. 「異動の早期内示」「長期単身赴任者・遠距離通勤者の解消」「本人希望の尊重」「着任期間の確保」「欠員の完全補充」「赴任旅費の改善」「転居に伴う居住地確保」など方針に掲げ、交渉・折衝を強化します。

【具体的な方針】

- ・ 内示日について、3月1日を基本とします。もつとも、3月1日内示が困難な際には業務の円滑な引継ぎ、赴任先での生活の安定をはかるため、当面は、内示日から発令日まで3回の週休日確保を絶対条件として確立します。
- ・ 子育て、介護が必要な職員に対する遠距離への異動時における、異動対象者への事前の了解と赴任先の早期内示の実施をはじめとした一層の対策を求めます。
- ・ 職能評(協)議会等でも合意を前提に、職種毎等の異動ルール(エリア・年数等)の明示・確立を求めます。
- ・ 振興局において独自に実施している市町村との交流人事についても、全体の人事を総括する人事課に対して情報を求めるとともに、交渉窓口の一本化を含めて対策を進めます。
- ・ 特殊事情(職場不適合を含む)等で、特に協議を要する場合の対応方策、人事異動に対する苦情処理システムの確立を求めます。
- ・ 沿岸部の公舎や民間賃貸住宅の確保が困難なことから、使用者の責任において異動者の居住地確保に万全を期すよう求めます。

(3) 2023年度人事異動にかかる要求項目

6. 方針をもとに、人事異動に対する知事あての要求は、職場実態など意見を踏まえ、以下のとおりとします。

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から、内示を3月1日までに行うこと。

特に新型コロナウイルス感染症への感染など特殊事情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、発令日前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、現行の暫定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。

Ⅲ 真の地方自治確立に向けた取り組みの推進について

(1) 2023統一自治体選挙闘争の中間総括について

1. 2023年度は、4月18日告示・4月23日投開票の矢巾町議会議員選挙を皮切りに、知事選、県議選、盛岡市議選等、私たちに大きな影響を及ぼす多くの自治体選挙が行われた重要な政治決戦の年でした。

県職労は、8月6日告示・8月13日投開票の盛岡市議会議員選挙において、組織内「野中やすし」（現職1期・立憲民主党）の必勝に向けた浸透を図るため、4月から組合員・家族への教宣活動等を本格化して支持拡大に努めたほか、岩手県職員退職者会とも連携して、退職者への支持拡大に努めました。また、これと連動する形で、県知事選挙、県議会議員選挙における推薦候補者全員の当選に向けた支持拡大に全力を挙げました。

盛岡市議選では、定数38人に対して50人が立候補する大混戦で、県職員出身者が「野中やすし」を含め4人も立候補し、さらにはお盆の時期に投開票日が設定されて投票率の低下が見込まれるという厳しい状況の下、組織の総力を挙げて取組を展開した結果、低投票率の影響もあり前回2019年と比較して得票数は減少したものの、減票を最小限にとどめることができ、上位での当選を果たすことができました。

一連の取組では、一部議席に届かない残念な結果もありましたが、一定の成果を得ることができたといえます。

2. 今般の一連の選挙闘争では一定の成果を得ることができましたが、組織強化の観点では課題も残りました。

盛岡市議選「野中やすし」必勝に向けて、4月～8月に諸行動に取り組み、支部役員等にも結集いただきましたが、参加する役員・組合員が固定化していたほか、青年層の参加が少ない状況でした。今後の組織内候補者の勝利に向けた取組の推進にあたっては、主体的に各種行動に参加する役員や次代の担い手が不可欠であり、組織強化と併せた対策も急務です。

一方で、組合員数の減少にもかかわらず、減票を最小限に抑えることができた理由として、内丸地区における後援会報を配布しながらの街宣行動や、7月に2回に分けて開催した会計年度任用職員学習会等を通じ、「野中やすし」の訴えに対して、組合未加入者にも一定の理解が広がったことが考えられます。

私たちの職場・生活における課題とその背景を常に明らかにしながら、労働運動の中で取り組めること、政治の場での解決が必要なもの等、諸課題に対する具体的な私たちの関り方を組合員に浸透させ、さらには組合未加入者の加入促進の取組にもつなげながら、真の地方自治確立に向けた政治的影響力の確保に向けた取組の重要性を日常の運動として意識していくことが不可欠です。

こうした観点を踏まえつつ、今回当選した推薦議員に対し、県職労課題を共有する機会を定期的に設け、県職労としての制度政策要求を進めます。また、定期的に推薦議員と組合員が直接接する機会（例：議会報告会等）を設けながら、政治意識の高揚とともに、政治学習の強化を進めていきます。

今般の県知事選挙では、現職・「達増拓也」氏が当選しました。知事とは労使の緊張関係を維持しつつ、互いの立場から職員の勤務労働条件の改善に真摯に対応するよう求めていく必要があります。このため、向こう4年間の労使関係の確認とともに、県職労が特に重視する賃金・労働条件課題に対する改善姿勢を確認するため、知事との意見交換の場の設定を追求し、早期実現を求めていきます。なお、県議会における会派人数の変化により、賃金・労働条件に関する条例議案が根拠なく否決される可能性がありうることから、県議会の情勢を警戒して注視していく必要があります。

(2) 今後の真の地方自治確立に向けた取り組みについて

3. 県職労は、働く者としての政治方針を確立し、学習・啓発活動の強化とともに、組織内議員・自治労政治連盟をはじめとする議員団との協議の機会と政策課題に係る交流の機会を増やし、互いの主体性をもとに真の地方自治確立をめざします。
4. 各級自治体選挙及び国政選挙の取り組みについては、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る中で、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て政治的影響力の確保に向けた取り組みを強化し、県職労方針の実現をめざします。

第3号議案 その他