

県職連合第35回臨時大会

県職労第131回臨時大会

議 案 書

と き： 2024年3月2日(土)

と ころ： 盛岡市勤労福祉会館



岩手県職員連合労働組合
岩手県職員労働組合

県職連合第 35 回臨時大会・県職労第 131 回臨時大会

大会スローガン

組織強化に向け職場で働く全職員の組合加入をめざし、職場からの要求・行動で人員確保、長時間労働の是正、勤務意欲の持てる賃金水準改善のため「24 春闘勝利！」に全力をあげよう

- 分会・支部・本部が一体となって職場課題の改善に取り組むとともに、24 春闘勝利に向け、地域の労働者と連携しよう
- 新規採用者・組合未加入者全員の加入をすすめ、支部・分会体制の早期確立と組織強化拡大を図ろう
- 安心して働き続けられる職場環境を確保するため、職場実態討論を踏まえた支部・評協議会の要求を軸に、人員確保と職場環境改善を実現しよう
- 平和憲法を護り、地方自治確立、住民本位の政治を実現するため、北上市議選・「平野あきのり」をはじめとした各級選挙における県職労推薦候補者の必勝に全力をあげよう

県職連合第35回・県職労第131回 臨時大会次第

- 1 開 会
- 2 議長団選出及び挨拶 ()
- 3 大会役員選出
 - 資格審査委員 3人 ()
 - 議事運営委員 3人 ()
 - 議事録署名人 2人 ()
 - 大会書記 2人 ()
- 4 中央執行委員長あいさつ
- 5 来賓あいさつ
- 6 資格審査委員長報告
- 7 大会成立宣言
- 8 議事運営委員長報告
- 9 報 告 (1) 2023年度中間経過報告
(2) 2023年度中間会計報告
(3) 会計監査報告

10 議 事

	県 職 連 合 議 案	県 職 労 議 案
第1号議案	当面の闘争方針(案)について (県職連合・県職労共通議案)	
第2号議案	2023年度一般会計第1次更正予算(案)について	2023年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について
第3号議案	2024年度一般会計暫定予算(案)について	2024年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について
第4号議案	2024年度闘争資金の徴収(案)にかかる職場討議について (県職連合・県職労共通議案)	
第5号議案	その他	

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

IV 制度・政策要求に向けた取り組み	
1 地方自治確立に向けた制度・政策要求の推進	33
2 当面する制度・政策要求の推進	33
(1) 主な経過と情勢	
(2) 2023統一自治体選挙を巡る取り組みの総括	
(3) 当面する政治闘争の推進方針	
2024春闘要求書(案)	別冊
2024春闘要求書「付属書」	別冊
【県職連合】	
第2号議案 2023年度一般会計第1次更正予算(案)について	37
【県職労】	
第2号議案 2023年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について	37
【県職連合】	
第3号議案 2024年度一般会計暫定予算(案)について	37
【県職労】	
第3号議案 2024年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について	37
【県職連合・県職労】	
第4号議案 2024年度特別闘争資金の徴収(案)にかかる職場討議について	38
【県職連合・県職労】	
第5号議案 その他	40

当面の闘争方針（案）

I 2023確定闘争・現業統一闘争 中間総括

1 2023確定闘争の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 県人事委員会闘争を経て10月17日、県人事委員会は、月例給は給料表全体の引上げ改定、一時金は年4.50月（+0.1月）とする勧告と、会計年度任用職員の勤勉手当について来年度からの支給に向け、支給月数や制度の詳細を検討する必要があるとする報告を行いました。
- ② 県職労は、2023確定闘争勝利に向け、地公共闘に結集し、賃金改善（全ての職員の賃金引上げ）、自己負担解消のための諸手当改善、両立支援としての休暇制度拡充などの前進回答と、人員確保、勤務意欲策、長時間労働是正など職場課題の改善に向けた県職労独自交渉を展開してきました。
- ③ 地公共闘は10月25日、知事あて要求書を提出し、2023確定闘争をスタートさせました。i) 県人事委員会勧告を踏まえた月例給・一時金の改善、ii) 会計年度任用職員の賃金改善（4月遡及改定、期末手当の引き上げなど）、iii) 自己負担解消に向けた諸手当改善、iv) 赴任旅費改善、v) 両立支援のための休暇制度拡充、vi) 職場環境の整備（人材の確保・育成、長時間勤務の解消、心身の健康管理など）を柱に、10月25日・11月1日に人事課総括課長、11月9日総務部長交渉を実施しました。
- ④ 県職労は10月26日、知事あて独自要求書を提出し、独自課題改善に向け交渉に取り組みました。i) 高齢層職員の勤務意欲策、ii) 再任用職員の処遇改善、iii) 特殊勤務手当の改善、iv) 人員確保、iv) 超勤課題、v) 職場課題の改善などを柱とし、10月26日・11月2日人事課総括課長交渉、11月10日総務部長交渉を進めてきました。

(2) 取り組みの成果

- 月例給（給料表全体）・一時金（0.10月）ともに2年連続の引上げ（差額の年内（12月26日）支給）
- 会計年度任用職員の月例給・期末手当（0.05月）引上げ（4月遡及改定）
- 会計年度任用職員への勤勉手当の支給（2024年度から）
- 夏季休暇の取得可能期間の拡大（6月～10月）
- 勤勉手当の上位区分における、55歳以上に限定した「勤続加算枠」の新設
- 防疫等作業手当（鳥インフル等家畜感染症対応）の手当額引上げ（2月議会提案、2024年4月1日から）

(3) 継続課題

【地公共闘課題】

- ⑤ 会計年度任用職員の賃金改善において、来年度からの勤勉手当支給を確認しましたが、勤勉手当に係る人事評価については、評価を反映させない運用を求めたのに対し、評価を含めた制度の詳細は継続課題として引き続き協議するとの回答にとどまりました。特化した専門業務や補助業務に限定した賃金水準の低い会計年度任用職員において、周りとの給与差を原則とする運用とさせない取り組みが必要です。
- ⑥ 自己負担解消に向けた諸手当改善に関して、当局回答は以下に止まりました。長年手当額が据え置かれる中であって、燃油高をはじめとして自己負担の状況は増していることから、人事都合による個人負担額の軽減を求め、引き続き要求を継続していく必要があります。
- ア) 通勤手当
- ガソリン価格の動向を踏まえた通勤手当の改善について、「直近1年間の県内ガソリン価格は163.6円と、昨年度時点とほぼ変わりなく、現行の手当額で概ね100%カバーできている。人事委員会勧告で言及がなかったことから、今年度においては手当額を上げる状況ではないと考える」とし、「今後も、ガソリン価格の変動や他県の検討状況等を注視し、手当額の改定の必要性について検討していく」との回答にとどまり、昨年度に引き続き引上げとはなりませんでした。
- また、高速道路利用の手当改善、交通用具利用と交通機関利用を併用する場合の駐車場料金（パーク&ライド）の手当に関しては、「高速道路利用料は国と同じく2分の1を手当対象としている。パーク&ライドは東北ブロックにおいて対象としている県がないことから、慎重に対応」との回答に留まりました。
- イ) 住居手当
- 自己負担解消に向け、家賃額高騰を反映した手当額の引上げについて、当局は、「公民較差を踏まえながら、県民への説明責任を果たしつつ、公務に精励できる環境を整備していく」との姿勢を示しつつも、「引き続き人事委員会の検討や他県の見直し状況等を注視していく」との回答に留まりました。
- ⑦ 引っ越し費用の高騰により、県内異動時においても自己負担が相当数に及んでいることから、県外異動時における移転料の特例措置と同様の措置を講ずるよう求めてきました。総務部長は、「移転料のみならず赴任旅費制度のあり方として、実費弁償の側面をどれだけ制度に反映させるかという観点から考える必要があります、職員の赴任に係る経費の実態をしっかりと勘案したうえで赴任旅費のあり方を検討する必要がある」と従来の回答に終始したことから、継続した労使協議を進めていくこととしました。
- ⑧ 両立支援のための休暇制度として、夏季休暇の取得可能期間の拡大を確認す

ることができましたが、休暇をしっかりと取得できるよう職場体制の整備を求めています。また、出生サポート休暇及び子等の看護休暇の休暇日数の拡充、子等の看護休暇における子の年齢制限撤廃を求めてきましたが、10月25日の人事課長交渉で「本県を上回る日数を付与している団体は現時点で少数。他県等の状況を注視し、職員ニーズの把握に努めながら、必要な対策を講じていく」との回答に留まりました。引き続き取得日数への配慮等を要請していきます。

【県職労課題】

- ⑨ 再任用職員の処遇改善に関し、昨年度の交渉で、定年引上げにより61歳定年退職者の最初の暫定再任用（2025年度）から、「格下げとにならないよう格付けを見直す」としたことについて、「今もその考え方に変わりはない」としつつも、「体力の低下等による不安や、現在の再任用と同様の配慮を求める声が多かったことを踏まえ、現行の再任用職員と同様の役割を担う場合は、現行の再任用職員と同じ職位となることも考えられる」との見解を示しました。

しかし、現行の再任用職員の中には定年前同様の勤務実態となっているケースや、所属や職種によっては定年前と再任用で業務内容に違いがないところもあるなど、慎重かつ丁寧に考える必要がある課題であることから、定年（65歳）まで安心して働けるよう、引き続き処遇改善を求めていく必要があります。

- ⑩ 来年度の定数について総務部長は、「来年度の採用者数は、今年度（145名）と同程度となる見込み。その結果、来年度も含め定年退職者が生じない年には、それぞれ20名程度の過員が生じる見込み。そのような過員を、育児休業や病気休職などによる欠員が生じている所属に配置する中で、振興局ヒアリング等により職場の状況をしっかりと把握した上で、人員体制の確保を進めていく」と回答しましたが、具体的な改善までには至りませんでした。

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

- ⑪ 会計年度任用職員に関し、適正な人員配置に努めるとの認識を確認していますが、職場実態に目を向ければ、とりわけ事務補助において、予算都合により年々人員減の実態が明らかとなっています。事業部門を中心とした主要経費予算対象の会計年度任用職員については、翌年度定数が1月末にしか示されず、雇止めと変わらないような対応で退職を余儀なくされている現実も踏まえ、職場実態に応じた必要人員の確保を求め続けるとともに予算課題と併せた会計年度任用職員の定数決定のしくみ改善を含め、公務運営を行うに必要となる常勤職員の配置を原則としつつも、会計年度任用職員を含めた適正な人員確保を求めています。

(3) 取り組みの総括

獲得・継続課題に対する総括

- ⑫ 県人勸完全実施の方向が示され、12月議会への提案、年内（12月26日）での差額支給、会計年度任用職員の4月遡及改定、来年度からの勤勉手当支給とさせたことは、一定の到達点と受け止めたところです。特に、55歳以上を対象とした勤勉手当の上位評価区分「勤続加算枠」の新設は、高齢層職員の処遇改善としてこれまで県職労が長年要求してきたものであり、大きな獲得成果と言えます。しかしながら、今回の引上げは、昨今の物価上昇には追いついておらず、実質マイナス賃金となっていることは不満と言えます。実質賃金の改善に向け、2024春闘期から譲れない要求額を掲げながら、通年闘争として賃金闘争を強化していく必要があります。
- ⑬ 会計年度任用職員への勤勉手当支給に関し、会計年度任用職員の職務は評価になじまないとして期末手当での支給又は評価対象としない取り扱いを求めましたが、要求には届かず、常勤職員と同様の取り扱いとなりました。6月手当の支給に向けて、給与差が生じない運用となるよう折衝・交渉を継続していかねなければなりません。
- ⑭ 再任用職員の級の格付け見直しや諸手当改善など、継続課題も残る状況で、まだまだ不十分と言わざるを得ませんが、今回の交渉で当局に課題意識を持たせ、改善に向けて努力する姿勢を引き出したことから、引き続き課題への取り組みを2024春闘に継続することとします。
- ⑮ 今年度の超過勤務予算に関しては、「2月補正で調整を行う」ことを確認しました。新規業務以外は増額要求を認めない主管課風潮がある実態を指摘しつつ、「不払い残業はあってはならない」ことを当局とも確認してきましたが、形式的な超勤上限管理（超勤が多いことへの圧力）や働き方改革の成果のみを意識した上司の超勤抑制発言等による「過少申告」「隠れ超勤」につながらないよう支部・分会からの超勤予算確保と支給状況と課題について確認・共有しつつ満額支給を求めています。
- ⑯ 段階的定年引上げにより4月以降、60歳超の職員が職場に配置となりますが、具体的な業務内容等について未だ示されていません。また、定年引上げによる60歳超職員と暫定再任用職員との格差是正など解決すべき課題が多くあることから、県職労は労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、春闘段階から課題を改善に向け取り組むこととします。

運動課題に対する総括

- ⑰ 今確定期の戦術として、昨年度に続き大型ハガキ署名への最大限結集に取り組んだ（全体7,017筆（前年6,459筆）、県職労分2,049（前年2,126筆））ほか、4年ぶりに大衆行動（11.1決起集会・アピール行動（全体約130人参加））を取り組みました。

また、赤枠号外配布行動については、早朝配布4回（うち2回は県本部統一行動日の取り組みとして実施）、職場配布3回を取り組みました。

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

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

知事あて大型ハガキ署名	地公全体7,017筆	うち県職労2,049筆
赤枠号外	早朝配布4回	職場配布3回

- ⑱ 賃金面での大幅な改善や休暇改善、各種制度の運用改善を勝ち取ったものの、そうした取り組み成果を伝えながら、未加入者の加入につなげる取り組みが不足しています。継続課題は山積するものの、組合員による最大の署名とその声に応えるべく組合がしっかり当局に要求して得られた結果も多いと言えます。組合が勝ち取った成果を各支部組合員・未加入者と共有し、組合に対する理解を深め、加入促進につなげていくことが求められます。

2 現業統一闘争の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 来年度における人員体制の確保と、退職不補充が続いていた各振興局土木部運転技士の新規採用に向け、職場決議・署名に取り組み（30分会・62枚・568筆）、職場からの切実な要求として11月24日、人事課総括課長に手交し交渉を行いました。継続課題である各振興局土木部の運転技士の補充に関し、人事課総括課長は「所管区域の事業規模や、特殊車両の管理方法など、振興局土木部ごとに大きく事情が異なることから、全県で画一的な配置ではなく、個別具体的にその都度検討し決定していく必要がある」とし、「今後、運転技士全体の配置について検討していく中で、現場の状況を把握し適切な配置に向け調整していく」との姿勢を示しました。
- ② 各試験研究機関等の技能員の増員については、「これまで定年退職者の補充に関し、主管部局と協議し、昨年度まで継続して新規採用を行ってきた。今後も常勤職員を基本としつつ職場の状況や業務の実態等を踏まえて適切に対応。会計年度任用職員も業務の必要性を十分吟味して適正な人員確保に努める」としました。交渉団は、業務量に見合った技能員の配置を強く要請しました。加えて、労働安全衛生の課題に関し、トイレの完全な男女別化と詰所のエアコンについて未設置のところについて早期完了を求めました。
- ③ 管財課運転技士の採用について、「管財課と連携し、運転業務の需要見通しを踏まえ対応」とし、県庁守衛に関しても、「直営守衛は3人体制。体制強化を図

りこれまでの経過を踏まえ、管財課と適切に対応」としました。交渉団は、管財課運転技士17人体制の維持と県庁守衛の直営堅持を求めました。

- ④ 賃金課題に関し、昇給・昇格運用、中途採用者の格付け、勤続年数に応じた特別昇給措置等の一層の改善を求めたところ、「昇給・昇格運用は、高齢層職員の昇給停止年齢を高くすること、昇給加算に係る勤続年数を低くするなど、一部現業職員以外の職員も有利な運用とし、非現業職員とのバランスを考慮。また、人事評価制度を運用する前提で、勤務成績を踏まえた昇給加算の運用を研究」との姿勢が示されました。
- ⑤ 定年引上げに関し、現業職員は定年前と再任用で業務内容・働き方に違いがなく、60歳超職員と暫定再任用職員とで級の格付けに差が生じることは大きな問題であるとして改善を強く求めたのに対し、人事課は、「暫定再任用職員が担う役割に応じて決定していく考え方に変わりはない」とし、「担う職務や、業務上の配慮の必要性などを総合的に勘案し、引き続き検討していく」との回答にとどまりました。

(2) 各主管室課交渉 (11月24日実施分)

⑥ 農林水産企画室交渉

交渉では、慢性的な人員不足や技能員の高齢化、技術の伝承の観点からも欠員が生じない体制と計画的な増員が必要と求めたのに対し、「常勤職員が退職する場合は常勤職員で補充し、退職者がある場合は欠員が生じないように採用する」とし、「生き物を扱っている特性から負担をかけていることは認識。業務量と人員のバランスが保たれるよう所属や総務部と相談しながら検討する」との考え方を示しました。交渉団からは、施設や設備が古く、業務に支障をきたしている部分もあることから、誰でも安心して使えるよう整備を要請しました。

⑦ 県土整備企画室交渉

県土整備部の運転技士の配置の在り方に関し、「全公所で運転技士は必要だと考える。全所一律ではなく、車両の配備状況や事業規模等を踏まえ、配置を検討。特殊車両の整備など専門的技術の継承のため、総務部に継続的な配置を要請する」としたことから、交渉団から、職場の状況と再任用希望等を把握したうえで、現場で支障が生じないように、正規職員で補充と運転技士の複数配置について強く要請しました。

⑧ 管財課交渉

県庁車庫の運転技士に関し、「17人体制を維持しつつ、ノウハウ継続に向け、計画的な補充を考えている」とし、年度末で再任用満期を迎える運転技士（議会事務局も含め2人）に対する補充を確認しました。また、県庁守衛については、「現在の警察OB3人体制を当面維持し、必要に応じて検証を行っていく」ことを確認しました。交渉団から、運転技士の計画的な新規での採用補充と県庁守衛の再任用満了者の後任は新規採用で補充することを求めました。

2024人員補充方向の確認

- ⑨ 人員補充に関し、管財課における運転技士の再任用満期に伴う人員補充により17人体制の維持を確認しました。一方で土木部運転技士の退職補充（特に千厩土木センター）は示されず、継続課題となったところです。

【2023現業統一闘争の具体的な成果】

- ・管財課運転技士の再任用満期に伴う人員補充により来年度も17人体制の維持させたこと。

（3）取り組みの総括

- ⑩ 年度末退職者の再任用希望者へ最大限尊重する姿勢を確認することができました。
- ⑪ 管財課運転技士は、2021年1月からは17人体制となっており、交渉において当面は17人体制を維持することを確認していますが、業務を要請したくても既に予約で埋まり、職員ニーズに十分応えられる体制とはいえない現状にあることから、定数増と計画的な新規採用者の補充を求めべく、引き続き、非現業と一体となった取り組みも求められます。
- ⑫ 各振興局土木部等の運転技士については、日頃の運転業務のみではなく、実際には除雪機械等を含めた車両管理業務や日頃の現場状況の把握、災害時等における迅速な出動など地域に精通した対応が求められていることを幾度となく交渉で訴えています。この間、盛岡土木部、沿岸土木部などで正規の運転技士が補充されず、正規職員の定数減や会計年度任用職員に置き換えられてきましたが暫定的な措置としていますが、その一方で、会計検査や災害査定等では管財課所属の運転技士でまかないきれず、出先土木の運転技士が要員として派遣依頼されるといった状況も続いており、現場業務への支障も続いています。当局は土木部運転技士の今後の新規補充の方向性について不透明なままの姿勢を続けています。災害が発生した際には、迅速かつ的確に対応する重要な役割を担っていることから、当局に対して複数人配置を前提としたビジョンを示させ、本来の正規職員に戻すよう定数の回復を追求しながら常勤職員での補充を実現させる取り組みが必要です。
- 引き続き正規での運転技士の配置の在り方を当局に強く検討を求め、退職不補充等が生じないよう取り組み、それでもなお補充されない公所では、不補充により生じる不利益など職場実態を丁寧に把握したうえで、補充に向け非現業と一体となって運動強化を進めていく必要があります。
- ⑬ 県庁守衛については、これまでの取り組みによって直営守衛の必要性を十分認識させ、守衛3人体制を維持させることが出来ています。今後も守衛課題等を引き続き丁寧に確認しながら、当局に対して直営での継続と新規での補充を求める必要があります。
- ⑭ 技能員については、業務のニーズが増している中、人員も増員されず、常に

人員不足の状況が続いています。年齢も高齢化しており、これまで積み上げてきた技術の伝承も含めた計画的な採用を行わなければなりません。しかし、現行の技能員定数の配置にとどまり、定数増には至っていません。

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

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

- ⑮ 賃金課題を巡り、昇給昇格運用の改善を強く求めました。当局は人事評価制度を前提とした昇給加算の運用を研究するとの姿勢を示しましたが、現業職場は人事評価制度がなじまないことから、当局回答を受け入れるわけにはいきません。もっとも、具体的な賃金改善の観点から具体的な昇給昇格運用改善が実現できないか、検討・協議を重ねていく必要があります。

II 確定闘争と並行した取組み

1 知事との労使関係の確認（知事との意見交換）

2023年12月14日、4つのテーマについて達増知事との意見交換を実施しました。意見交換の内容は以下のとおりです。

① 知事の職員への向き合い方と連携について

知事は「大規模災害からの復旧復興、コロナや鳥インフルなどの危機管理事案への対応などによって、職務の困難さが増している中、それぞれの職場で真摯に職務に精励していることを改めて感謝申し上げる」と職員に謝意を示したうえで、「職員の意見を汲み上げるとともに、目指す職員像を共有」していくこと、職員との対話などを通じて「新しい仕事の仕方などを生成していくことができるよう期待」と述べました。

県職労からは、「身近な1人1人との距離感で仕事をしていければ、職員も元気が出る」と述べ、職員の意見の一層の汲み上げを求めました。

② 職員間の連携体制確保／ゆとりある職場づくりについて

知事は「機動的な組織体制の整備や、職員の育成に力を注ぐことで、希望郷のその先に向かって共に歩みを進めていきたい」と述べました。具体的な取り組みについては触れられなかったものの、職員目線での環境整備に理解を示しました。

③ 職員に対する真の子育て支援について

県職労から、育児休業代替職員の確保に不安があることに言及したところ、知事は「育児参加に向けた意識改革や、不安解消のための取り組みを進め、働き方改革の取り組みも着実に推進することで、仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりに取り組んでいく」「休む人が悩まなくていいように、ボス（部局長、総括課長）に頑張ってもらいたい」と述べました。

④ 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について

知事は「いわて県民計画の推進にあたっては、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して、そして運営していくことが必要であり、職員の皆さんと一体となって取り組んでいきたい」「働く人の視点から課題を抽出して、その改善を図ることで、職場の発展に寄与していただきたく、今後も、意見交換の実施も含めて、引き続きご理解、ご協力をお願いしたい」と述べ、県職労への期待と、継続した意見交換の実施の意向を表明しました。

知事との意見交換は、労使関係を確認し、かつ職場の諸課題の改善に向けた基本姿勢を確認するため、2017年度以降、達増拓也県知事との意見交換の場を設定しています。引き続き労使の緊張関係を保ちつつ、厳しい現場実態を訴え改善を求めていきます。

2 支部・評協議会独自要求の取り組み

(1) 支部独自要求の取り組み

取り組みの経過

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

組合員アンケートや意見交換などを通じて要求項目を全体化し、独自交渉に結び付け、その結果、庁公舎の環境改善で成果をあげているほか、人員不足や超勤課題に関しては切実な声として当局に上申する流れが定着しつつあります。

取り組みの総括

② 組合員の声を反映し、各合同庁舎等における職場環境の改善要求を明確にした要求書を作成し、提出・交渉を行うことで、身近な目に見える改善を勝ち取ることが出来ています。併せて、組合員が自分の要求が要求書に反映され、改善に結びつけることができるという実感を持つことにより、一層の結集や組織強化につながっていることから、こうした取り組みを改めて全支部へ広げていくことが必要です。そのためにも、まだ取り組みが進んでいない各支部における、職場実態の把握－要求書作成－交渉の闘争サイクルが確立できるよう、本部として支部と連携しながら、取組の推進に向けて支援体制を構築していくことが必要です。

各支部独自交渉の要求事項には、組合員一人ひとりの不満や負担に感じていること、それぞれの職場での特徴的な課題や個々の庁舎の改善要求など、より

職場に依拠した具体的な要求を掲げており、職場段階から要求を押し上げていく取り組みとして組合員や職場からも実感できる取り組みです。また、その要求を各局長や庁舎管理者に直接訴えることで、管理者が職員の声を聞くことを当たり前に行わせることも、成果につながる重要な要素ともなります。さらにこういった要求と、県職労本部の当局交渉と一体的に進めることで、より具体的な改善に結びつけることができます。継続して取り組むことで、大きな成果となることから、各支部での取り組みを追求することが重要です。

労働条件課題や大規模予算を必要とする課題については、その場で改善回答を得ることは難しいものの、職場からの声をつなげていくことの意義は重要であることから、引き続き支部単位での交渉継続ができるよう、本部・支部が一体となって取り組みを進めていく必要があります。

(2) 各評協議会の独自要求の取り組み

取り組みの経過

- ③ 秋の確定闘争と併せて、評協議会では税務職員協議会、職業訓練職員協議会、青年婦人部が独自交渉を行い、各職場での人員確保等の課題を要求し、主管課に対して課題意識を持たせる取り組みを継続しました。
- ④ 職業訓練職員協議会では、若手職員へのアンケート結果から、「早急な欠員補充と計画的な若手指導員の採用」、「次期再編整備の検討に関する情報共有」、「高等技術専門校における訓練指導体制の充実」等を柱とする要求書を作成し、主管室課長交渉を実施しました。交渉では、厳しい職場実態を直接主管室課に突き付け、主管室課の基本姿勢を確認と、人員確保や職員の人材育成策などを求めてきました（各評協議会の交渉概要は経過報告を参照）。
- ⑤ 今年度、本部主導での意見交換会等が行われなかったこともあり、児童相談所や普及センターの職場では、分会独自で意見交換を行ったところもあるほか、土木関係職員協議会ではアンケートによる意見集約に向けて準備を進めているなど、評協議会の取り組みの必要性と継続に向けた動きが認識されつつあります。

取り組みの総括

- ⑥ 人員確保などをはじめ職場課題の改善には、県職労本部が行う当局交渉を重点に置きつつ並行して、各評協議会で、職場課題を討論し、要求書に取りまとめ、各主管室課長交渉を行う闘争サイクルの確立が重要となります（主管室課から人事当局への要求の流れを確立していく）。
評協議会は、直接的に職種ごとに労働環境改善に取り組むことのできる組織であることから、この特性を活かし、職種ごとに組合員と横のつながりを模索しながら、継続して各職場課題の実態討論の機会を設け、要求書提出・交渉の運動構築を推進していくことが求められます。
- ⑦ 今年度、評協議会役員独自で意見交換会実施や課題集約・要求書作成を行う

に至ったところは少なく、青年婦人部を含め3評協議会に留まりました。この間、県職労本部が関与しながら意見交換の場を設ける等の取り組みを行ってききましたが、十分にきっかけづくりをする機会を設けられなかった点を率直に反省し、職種ごとに中心となる組合員との連携を強化していく必要があります。

また、評協議会ごとの職場実態討論には、組合未加入者や新採用職員を交えることで、組合運動の理解を促すという取り組みも有効です。こうした取り組みを継続することで、加入に結び付けた事例もあります。取り組みに当たっては、職場環境改善の実現とともに、組織強化・拡大も意識した取り組みの強化を一層進める必要があります。

- ⑧ 自主的に活動できる評協議会組織の構築も課題であり、これらの取り組みも並行して進めていかなければなりません。評協議会組織がない職域での運動構築も不可欠です。評協議会の取り組みは、職種事情を踏まえた特殊勤務手当の新設・改善要求や必要な人員要求など、職場の率直な実態と併せて要求することで、要求の根拠も高まり、具体的な要求の後押しとなります。また、職場課題の掘り起こしから、労働組合の意義も職場内に浸透しやすい取り組みであることから、組織強化の視点も含め、評協議会における意見交換の取り組みを継続していかなければなりません。

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

3 人員確保の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 県職労独自交渉（秋の確定闘争）では、「専門職員をはじめとする必要な職員を確保していくことはもとより、業務の優先度に応じた弾力的な職員体制を編成し、様々な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最優先で取り組んでいく」との当局回答に対し県職労は、「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。定数増を含めた職場人員の増が必要」と強く訴えました。欠員は現在も解消まで至っていないものの、欠員も減少傾向にあるとして来年度の採用者数は今年度（145人）と同程度となる見込みであり、来年度も含め定年退職者が生じない年には、それぞれ20人程度の増員が生じる見込みとなっています。人員確保については継続して要求していくことが必要です。
- ② 専門職員の不足も依然として改善されていません。総合土木職では、民間の初任給格差が2万円以上あることに加え、職場環境の厳しさから若手職員の離職が後を絶ちません。さらに、獣医師は初任給調整手当の改善があるものの、採用応諾者が確保できていない事態として、民間に比して厳しい職場環境にあることが挙げられていることから、引き続き職場環境改善が必要です。

- ③ 任期付職員経験者選考採用及び任期付職員の処遇改善に向け、7月13日に内城人事課総括課長に要請したところです。若干名という募集数に対し、最終合格発表で1人の採用となっており、欠員が続く中で職場が求める希望者全員の採用とならず、不十分と言わざるを得ない結果となりました。

当局との交渉の結果、任期付職員の任期が4年以下の任期付職員を対象として、能力実績考査を経て、2025年3月末まで任期が延長されることとなりましたが、人材確保策として不十分といえます。

- ④ 2月5日、当局は2024年度の組織体制の概要を公表しました。人口減少対策、安全・安心な地域づくりなど「いわて県民計画（2019～2028）」を推進する体制の強化や、東日本大震災津波からの復興等に必要な推進体制の確保として、i) 地域振興室及び各広域振興局経営企画部に「特命課長（市町村人口減少対策支援）」を設置、児童虐待等への迅速な対応かつ的確な対応のための担当職員の4人増員、ii) 保健師の人材育成や技術面での指導など、組織横断的なマネジメント体制の充実を図るため、健康国保課に保健師の「保健推進課長」を設置、薬剤師確保に係る各種施策の推進や大麻取締法等改正に対応するため健康国保課の担当課長を格上げするほか、薬剤師を1人増員、iii) セーフティネット体制の充実として、地域福祉課の担当課長を格上げするほか、担当職員を1人増員、iv) 道路老朽化対策として道路環境課の担当職員を1人増員、v) 収益力の高い農産物を生産する産地づくりとして、農産園芸課に特命課長（高収益作物振興）を設置、県北農業研究所に「果樹・野菜研究室」を新設するほか、担当職員を1人増員、vi) 東日本大震災津波対策事業の進捗状況等に応じた52人（前年度比▲13人）の職員定数配置、など方針を示しました。

《職員体制の見込み》

- ・2024年度当初における知事部局職員数は、4,230人程度（前年度比▲80人）となる見込み

《新組織体制の課題》

ア) 定数等管理

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

イ) 恒常的な人員不足

増員配置が行われる部署も、最低限度の人数を増員する内容にとどまる。

（2）取り組みの総括

- ⑤ 2023年4月時点で欠員数は9人とされていましたが、その後年度途中の退職等により、依然として欠員解消に至っていません。定数等管理計画により2022年度で震災復興定数が終了し、これまでの度重なる災害対応や新型コロナ対応なども重なり、人員不足に多くの職場から悲鳴が上がっています。人員不足解

消には、職場の欠員状況・必要な人員数を明らかにしたうえで、闘争サイクルを確立していかなければなりません。そのためにも分会基礎調査を行い、具体的にあと何人必要なのかすべての職場で積み上げながら、超勤実態や仲間の働き方、長期療養者の実態など、全職場で点検し分会内における実態交流が不可欠です。

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

- ⑥ 任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用枠の拡大に関し、当局は依然消極姿勢です。欠員解消はおろか、総合土木職では新採用職員の確保も困難となっています。そうした中で県の業務を経験した任期付職員を採用しないことは、当局自身がこれらの矛盾を放置したままといえ、許されるものではありません。任期付職員が身に着けた勤務経験を活かし、当県での採用を希望する職員の採用確保に向けて、当局の姿勢を正し、改善を求めていく必要があります。
- ⑦ 専門職種の人員確保に関しては、各評協議会における各職域における職場点検や職場要求討論を経て、要求書にまとめ、各部局主管室課長に交渉するなどの闘争確立が重要です。引き続き、各評協議会における各部局への要求・交渉の強化と評協議会組織がない職域であっても本部と連携して、意見交換を実施し、集約した意見を踏まえた要求書作成、交渉など一連の運動サイクル構築をより強固にしていかなければなりません。
- ⑧ 組織再編の課題検証も必要です。組織再編は規模の多少はあるものの、毎年実施されています。各部局・組織の個別課題の把握とともに、現場実態を踏まえた増員要求を強化する必要があります。

4 会計年度任用職員を取り巻く諸課題

(1) 取り組みの経過

- ① 2020年4月から会計年度任用職員制度が導入されました。制度導入当初には、フルタイムの臨時職員がパートタイムの会計年度任用職員に置き換えられ、勤務時間の短縮に伴い職場負担が増したことで、更には、予算都合から職場に必要な任用数が確保できない等の課題が生じました。賃金面を巡っては、期末手当が支給対象となる一方で、勤務時間の短縮に伴い月例報酬が減少する問題も生じました。当局は期末手当を含める場合、年収ベースでは均衡となると主張していますが、会計年度任用職員の処遇は低位に置かれていること、事務補助を中心に報酬上限が行政職1級25号にとどまるため、6～7年の勤務経験で上限に達し、勤続年数を重ねても報酬が上がらない等の問題も継続した課題となっています。
- ② 2023確定闘争では、給与改定の実施時期と期末手当の引上げ幅、勤勉手当の支給が最大の焦点となりました。当局は、給与改定時期について、国や他県の取り扱い等を勘案し、4月から遡及しての施行、期末手当については、一般職員の期末手当の改定との均衡を基本としつつ、一般職員の年収ベースの改定率

との均衡も勘案し、今年度においては0.05月分引上げるとの姿勢を示しました。

また、勤勉手当については、国や他県の状況等を踏まえ、来年度からの支給に向け、条例案を12月議会に提出。期末・勤勉手当それぞれの支給月数において、一般職員と均衡を図る必要があり、来年度から年4.50月（期末2.50月、勤勉2.00月）となるもの。評価を含めた制度の詳細については、引き続き協議することを確認しました。

- ③ 任用数の確保を巡っては、秋の確定闘争の時点でも、当局は必要な任用数の確保に努めるという抽象的な回答を繰り返し、具体的な改善には至りませんでした。そうした中、2024年度予算編成に当たり、県土整備部、農林水産部などの公共事業部門を中心に公共事業費の減少と、来年度からの勤勉手当支給等の夜人件費増大に伴い、事務補助職員の予算確保が困難であることを理由に大幅削減となる見通しが示され、さらに、1月下旬には、各所属に対して、大幅減となる来年度任用予算（予定数）の内報が示されたところです。この当局姿勢は、現場で必要となる会計年度任用職員を予算都合から、一方的に切り捨てるものであり、断じて容認できるものではありません。

（2）取り組みの総括

- ④ 秋の確定闘争の結果、4月遡及での給与改定、来年度からの勤勉手当支給とさせたことは、大きな成果といえます。しかし、一方で、会計年度任用職員の職務は評価になじまないとして期末手当での支給又は評価対象としない取り扱いを求めたが、要求には届かず、常勤職員と同様の取り扱いとなりました。

これまで会計年度任用職員の評価は、再度任用の際の判断材料のみに活用されてきており、勤勉手当の成績率に差が出ることに對して、納得感が得られるかどうか課題となることから、不公平感の出ない運用となるよう取り組みが必要です。加えて、処遇改善と人材確保の観点から、報酬上限の引上げの取り組みも進めていく必要があります。

- ⑤ 任用数を巡っては、秋の確定闘争をはじめ、各職場からの問題を随時当局に伝え、改善を求めてきましたが、2024年度の予算編成過程の中で削減され、職場で必要な会計年度任用職員の任用数が確保できなかった点は極めて遺憾です。事業担当部局を中心に定数減が続いているほか、来年度からの勤務時間を短縮して募集を行っている所属もあるなど、人件費総枠の調整弁として安易な人員削減や時間削減を許さない取り組みが重要です。現在でも恒常的に職員配置が少ないなか、会計年度任用職員を必要数確保されなければ、公務運営は維持できない実態にあります。

会計年度任用職員制度の問題として、1会計年度内での任用であり、当局の予算や組織体制の都合から、一方的に廃職や任用終了（再度任用しない）となる問題が続いています。再度任用を実施するか判断は当局の裁量に委ねられており（法律上、会計年度任用職員に対して権利として保障されていない）、当局が再度任用しないことや当該職を廃職すること自体は違法性を問えない状況

にあります。しかしながら、正規職員の恒常的な人員不足のなか、会計年度任用職員に業務を担っていただいている現状からも、現場実態を軽視した廃職や削減は容認できるものではありません。雇用が不安定なままの会計年度任用職員制度のこうした問題点を認識しつつ、当局都合の一方的な削減を許さず、現場実態を踏まえた職や任用数の確保を強く求めていくことが重要といえます。

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

5 雇用と年金の確実な接続に対する取り組み

(1) 定年引上げを巡る課題

- ① 定年引上げにより来年度から役職定年者を含めた60歳超の職員が職場に配置となります。60歳超職員が担う職務内容や配置、など運用面で解決すべき課題が多くあります。このことからこれら定年引上げ制度における不安や課題を集約しながら、労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、春闘段階から取り組んでいく必要があります。
- ② 段階的定年引上げが完了するまでの間、再任用制度（暫定再任用、定年前再任用短時間勤務）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。業務分担や格付け、希望した職種・職場となるか、賃金については十分かなど、引き続き、当面する再任用制度の充実と、加えて計画的な新規採用者確保に向けて交渉を強化していく必要があります。

(2) 当面する再任用制度の情勢と課題

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

Ⅲ 2024春闘方針

1 春闘をめぐる特徴的情勢

- ① コロナ禍からの社会活動の再開により、世界経済が回復基調にあった中、ロシアのウクライナ侵攻に加え、中東情勢の緊迫化の懸念から、エネルギー価格や原材料価格などが高騰しており、世界的なインフレが続いています。OECDが11月に発表した「世界経済見通し」では、金融引き締めなどを背景に、2023年の世界全体の経済成長率の予測は0.1ポイント下方修正され、2.9%となりました。また、2024年の世界成長率はこれまでの2.7%との見通しが維持されましたが、イスラエルとイスラム組織ハマスの対立による地政学的な緊張の高まりから、エネルギー価格の上昇や貿易の混乱などが成長の鈍化やインフレ加速につながるリスクがあるとしています。
- ② 国内においても、新型コロナウイルス感染症の5類移行を受け、社会活動がコロナ禍以前に戻りつつある中、12月に発表された日銀短観では、原材料価格を販売価格に転嫁する動きが強まったことで、景気判断を示す指数が、中堅・中小企業の製造業もプラスに転じました。

厚生労働省が1月10日に発表した2023年11月の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上の事業所）によると、1人あたりの賃金は物価を考慮した実質で前年同月比3.0%減り、マイナスは20カ月連続となりました。物価高に賃金上昇が追いつかず賃金が目減りする状況が続いています。
- ③ 2023年12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2.3%上昇しました。伸び率は2カ月連続で減少しているものの、依然として高い水準が続いています。このうち「生鮮食品を除く食料」は6.2%上がり大幅な高騰が続いています。
- ④ こうした中、岸田首相は1月30日の衆議院本会議における施政方針演説で「2024年に物価高を上回る所得を実現する」と公約しました。春季労使交渉（春闘）での賃上げに加え、賃上げ企業に対する税の優遇措置をはじめ、デフレ脱却のための一時的な措置として1人4万円の所得・住民税の「定額減税」とあわせ、住民税非課税世帯に対する計10万円の支援などの新たな経済対策を打ち出しました。しかしながら、いわゆる「裏金問題」により国会情勢は混とんとしており、具体的な経済回復にかかる政策の進展は先を見通せない運営が続いています。
- ⑤ 経団連は1月16日「経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」の24年版を公表し、この中で、ベースアップを「有力な選択肢」と述べ「構造的な賃上げ」を主張しています。しかしその内実は、物価高騰を価格転嫁することに主眼が置かれ、内部留保などの企業側の「儲け」を還元する考えには至っておらず、むしろ「自社の支払い能力に応じた賃金決定」が原則と唱えるなど、物価上昇に対し、企業の賃金引き上げだけで対応することは現実的ではないと開き直っています。

- ⑥ 連合は、2024春闘における賃上げ目標として、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上」を打ち出しました。それに対し、経団連は「今年以上の意気込みと決意をもって賃金引き上げの積極的な検討と実施を求めたい」と方針を打ち出す一方、日商会頭は「目標は理解するが、中小企業の業績は回復しておらず、難しいのが実感。中小企業の賃上げには価格の適正化が必要」と消極的な発言もあり、大企業と中小企業の間で2024春闘の賃上げへの温度差が生じています。賃上げの方向性は労使双方で共通認識であるものの、2024春闘は楽観視できる状況にありません。労働組合全体が持続的な賃上げにこだわることは当然ながら、少なくとも物価上昇を上回る賃上げを獲得するために積極的な取り組みが求められます。
- ⑦ 2024年1月30日に発表された12月期の有効求人倍率（季節値調整）は、1.27倍とほぼ横ばいで、物価高による利益圧迫の影響から建設業や製造業などの一部業種は求人が出せずに減っている状況にあるものの、飲食業などの求人数が伸びており、多くの産業で人手不足の状況が続いています。公務でも同様に、地域や職種によっては、採用募集をしても応募が少ないという状況にあります。岩手県の有効求人倍率は1.23倍と全国平均・東北平均(1.29倍)を下回っています。全国傾向とは逆に、正規・パートともに、飲食・宿泊業をはじめとする求人数の減少に対し、求職者数が前年同月比で伸びを見せており、物価高が続く中で収入源を確保したい求職者とのミスマッチが続くなど、岩手労働局も「県内の雇用情勢は持ち直しの動きが弱まっており、引き続き物価上昇等の影響に注意する必要がある状況」と分析しています。
- ⑧ 昨年10月から、本県の最低賃金は893円と39円引き上げられました。Cランクで目安通りの引き上げとなった岩手が目安以上に引き上げた他県に追い抜かれ全国最下位という結果になりました。全国トップの東京(1,113円)と比較すると220円の格差、昨年と比較すると2円差が開くこととなりました。依然として年収200万円には程遠い内容です。連合岩手の取り組みに結集しながら、最低賃金引き上げへの運動を強化していく必要があります。
- ⑨ 東日本大震災・津波の発災から丸13年となり、ハード面での復興はほぼ完了しましたが、心のケア支援、幼児児童生徒の心のサポートやコミュニティ形成支援などを含めたソフト面の支援が必要です。県民による「復興に関する意識」においても6割を超えて復興が「進んでいる」を示すものの、沿岸南部では1割を超える住民が「進んでいない」と回答しており、被災者全員の復興は未達成です。住民の復興促進ニーズでは「災害時の高齢者、障害者支援」「事業所復興、事業所進出での雇用確保」など生活のための施策が求められているほか、「放射線影響対策」も求められており、復興継続のための支援が不可欠です。
- ⑩ こうした中、年初に発生した能登半島地震では依然として多くの方が避難を続けており、通常生活を取り戻すにはなお一層の時間を要することが想定されます。支援側となる自治体職員も疲弊が続いていますが、当該自治体労組との連携や支援拠点の関係から全国的な支援がなかなか進まない現状もあります。

日常からの職場体制や災害等の非常事態を想定した普段からの職場体制の点検とその確保に向けた要求等、労働組合としても常に行政サービス確保の観点から運動展開を継続していく必要があります。民間労組での攻防がメインとなる春闘ですが、闘争サイクルの開始点として、自治体労組が担う春闘の位置づけも高いことを、組合員一人ひとりが意識していくことが大切です。

2 2024春闘の指標と具体的取り組み

- ① 連合は、2024春季生活闘争のスローガンを「みんなで賃上げ。ステージを変えよう」としました。経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していく「未来づくり春闘」を掲げて3回目となります。この2年間の取り組みの結果、20年以上にわたるデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）は変化しつつあります。2024春季生活闘争は、これまでの単なる延長ではなく、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場であり、その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することです。
- ② 賃上げについては、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくため、継続的な「人への投資」が重要です。2023年度の地域別最低賃金は4%以上引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定が求められます。わが国の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復しておらず、2023春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移しています。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければなりません。とりわけ、低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっていることから、全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要があります。
- ③ 自治労本部は2024春闘の基本方針として、組合員の生活・職場実態に依拠した要求を掲げ改善を求めるとともに、組織強化・活性化を進める『あなたの声ではじまる春闘』と位置付け、「賃金・労働条件改善」、「職場実態に見合った人員確保」、「働きやすい職場の実現に向けたワークルールの徹底」、「会計年度任用職員の処遇改善」を重点課題とし、連合に結集し、取り組みを進めることとしています。
- ④ 県職労は、自治労県本部方針と連携しながら、労働者の賃金改善を強く訴え、連合や自治労に結集する民間労働組合と連帯し、勤務意欲が持てる賃金改善、労働者総体の賃金底上げの取り組みを柱に今春闘の指針とします。私たち自身

の職場改善と労働環境の改善に向け、今春闘を2024年度の賃金闘争・権利闘争のスタートとして位置付け、年間を通じた交渉・協議のルールづくりに努力しながら「要求－交渉－妥結」の闘争サイクルの確立と妥結結果の書面化の取り組みを進め、職場の要求からの改善実現に向けて通年闘争を組織していきます。

県職労の指標

ア) 県職労賃金要求額

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

賃金改善要求額 19,000円以上 (県本部と同じ)

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

【参考】春闘アンケート結果(中央値 2023年12月実施)

県職労 18,420円(前年比 +4,102円)

※ 県本部全体 18,374円(前年比 +2,141円)

イ) 県職労独自要求(継続課題を含む)

別冊「2024春闘要求書(案)」を基本として、通年闘争を進める上での県当局の基本姿勢、要求課題に対する理解と課題前進に向けた方向性を質し、人勧期闘争、確定闘争での具体的改善に向けたきっかけとしていきます。

《職場課題の前進》

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

《確定課題の検証》

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

《会計年度任用職員制度課題の改善》

これまでの継続課題を整理し、2024春闘で改めて賃金水準のほか、任用面等での諸課題改善を求めます。

春闘期(3月)における闘争体制の確立

ア) 春闘要求書の提出

知事に対する春闘要求書(別冊「2024春闘要求書(案)」)を、3月7日に提出します。県職員の賃金・労働条件が各自治体の労働者をはじめ民間を含む多くの労働者に影響を与えることの再認識を迫るとともに、産別自治労としての意義付けを示し、要求事項への対応を迫ります。特に、物価高騰により実質賃金のマイナスが続いていることから、賃金水準の底上げをめざし、初任給水準の引上げや昇給・昇格基準の見直しなど運用改

善に取り組むことが重要となっていることから、今春闘期での前進回答を強く求めることとします。また、より切実な組合員の声を直接訴え、具体的な改善につなげるため、春闘アンケートにおける「一言要求」を整理し春闘要求書の付属書とします。

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

イ) ストライキ批准投票

自治労が実施する「スト批准投票」については、2月2日から13日まで投票ゾーンを設け実施しました。職員の賃金水準引き上げや労働条件の改善にあたっては、地方公務員法などにより制約があるため、各自治体独自の取り組みには限界があります。制度要求や全体の水準引き上げのためには、産別闘争としての全国的な取り組みが不可欠であり、要求実現のための全組合員の総意として確固たる姿勢を示す必要があります。

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

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

ウ) 支部・分会役員体制の確立

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

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

【具体的な取り組みと戦術配置】

ア) 当局交渉の実施

要求書の提出及び具体的要求課題の前進に向けて、下記のとおり当局交渉

を実施します。また、中央段階で実施される24人事院勧告に向けた公務員連絡会による全国人事委員会連合会、総務省交渉などの取り組みに連動し、地公共闘としての人事委員会交渉も取り組みます。

- ・ 3月7日 2024春闘要求書提出（県本部統一、県職労）
- ・ 3月7日 人事課総括課長交渉（県職労）

イ) 中央行動

〔公務員連絡会全国統一行動日（中央行動等）〕

- ・ 政府（総務省）・人事院への春闘要求書提出 2月20日
- ・ 第1次 2月21日（時間外）
- ・ 第2次 3月12日（時間外）
- ・ 第3次 3月22日（時間外）

〔自治労・公務員連絡会統一行動〕

- ・ 自治労全国統一行動日 3月15日

ウ) 自治労県本部一斉行動

自治労県本部は、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の運動サイクルの確立を闘争テーマとして位置付けており、積極的な賃金改善、会計年度任用職員の雇用の安定と処遇改善、不払い残業撲滅・総労働時間縮減のための人員確保などを柱に、3月15日を統一行動日として取り組みを進めていくこととしています。

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

エ) 支部学習会等独自の取り組み

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

オ) 本部オルグの実施

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

カ) 赤枠号外配布行動

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

なお、県本部提起を踏まえ、3月15日（人事異動内示日の場合は14日に前倒し実施）の県本部統一行動日に組合員以外への働きかけを目的に早朝配布を実施します。そして、全職員による闘争結集による「見える運動」につなげるため、支部役員の配布行動への結集など、身近で参加しやすい取り組みとして、一人でも多く参加できる体制づくりに努めます。

【当面の赤枠発行日】 ※情勢変更等に伴い発行日など変更あり

3/4 春闘方針確立

3/11 (人事課総括課長交渉結果)

3/15 (県本部統一行動日・公務員連絡会春闘交渉概要)

3/下旬 (公務員連絡会春闘交渉最終局面)

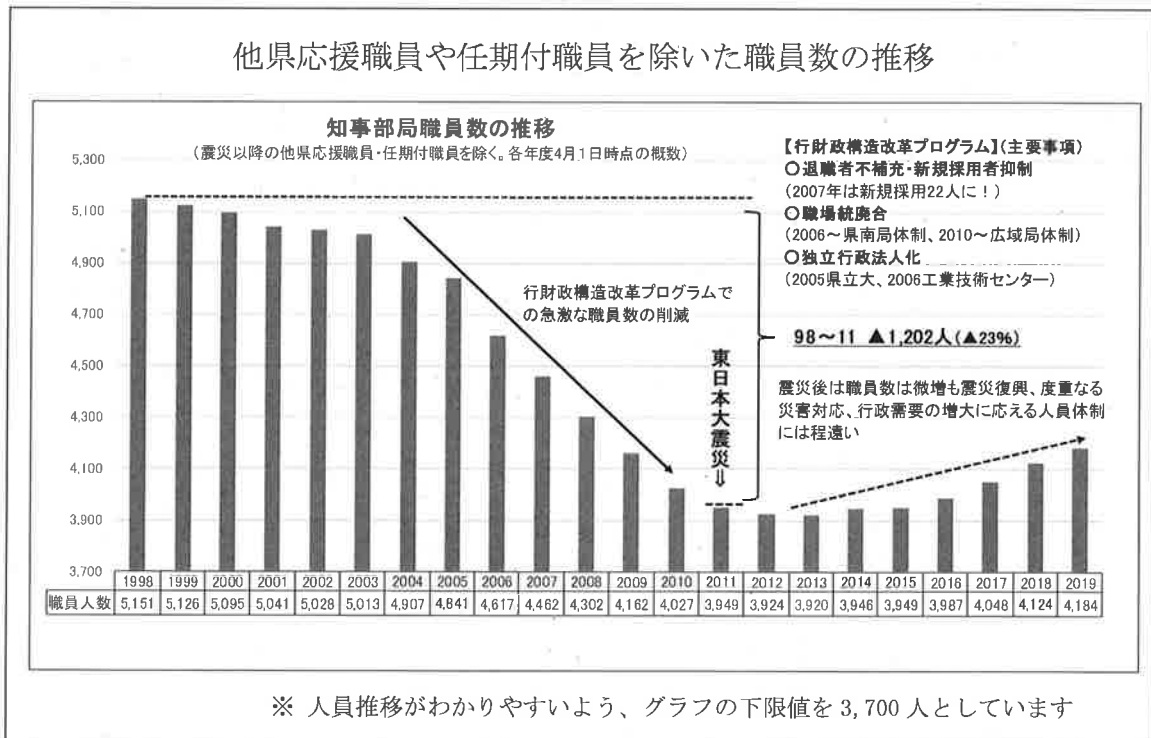
キ) 戦術配置と判断

春闘の山場を3月中とし、感染症の拡大状況を見極めながら大衆行動等の戦術配置を判断します。

なお、戦術の具体的配置(日程・内容)については、最終判断を含めて、当局交渉等の推移を見極めながら、拡大闘争委員会に委ねることを前提とし、事態の逼迫や時間的な制約がある場合は、中央闘争委員会で判断することとします。また、各支部では、連合各地域協議会をはじめ上部・友誼団体が主催する各種春闘集会への結集をはかります。

3 職場の人員確保の取り組み

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



2020年度から会計年度任用職員制度の導入に伴い、事務補助職員のほとんどがパートタイム勤務に転換され、かつ、財政査定の結果、各公所に配属される採用数が削減され、会計年度任用職員が担っていた業務の一部も正規職員が行

わなければならない業務負担が増大しています。現在、会計年度任用職員の採用手続きが進められていますが、各所属での職員の配置状況を点検するとともに、削減による職員への負担増の実態を集約し、任用数の増やフルタイム勤務への転換を求めています。また、正規職員が行うべき業務を会計年度任用職員が担っている実態がある場合には、正規職員の増員を含めた要求を強化していく必要があります。

- ② 恒常的な欠員や人員不足による加重労働を強いられるなか、精神疾患や高ストレス状態が継続しています。職員労働安全衛生管理委員会では、2023年10月末時点での14日以上精神疾患の療養者数は延べ69人(前年同月77人、▲8人)、療養者の療養日数が132.2日(前年同月111.2日、+21.0日)と療養者数は減少しているものの高止まり状態であり、療養日数は増加しているとの報告がありました。加えて、長時間労働による健康障害防止のための保健指導対象者数(1月100時間以上の超過勤務又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上となる者(産業医が面接不要と判断した者を除く)等)は、2023年10月末時点での延べ数145人(昨年同時期550人、▲405人)であり、新型コロナウイルス感染症が5類となったことに伴い、各保健所におけるコロナ対応が軽減され超過勤務が減少したとの報告がありました。しかしながら、本庁を中心に超過勤務が多い状況が続いているのをはじめ、恒常的な長時間労働は一向に是正されていません。職場で全く余裕がないなかで、ハラスメントも増加し、欠員等の人員不足が職場環境の悪化に拍車をかけている状況となっています。
- ③ 当局は、災害復興、「いわて県民計画(2019～2028)」の遂行に向けて取り組みを加速化するとしていますが、これを着実に遂行していただくに必要な人員配置数となっておらず、職場は限界を超え職員のモチベーション低下は著しいと言わざるを得ません。また、各専門職員を含め、中長期視点に立った人員確保の具体的な対応を当局に強く求めています。さらに任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用の拡大など、任期付職員の一層の処遇改善策も必要などです。
- ④ これらの課題を踏まえ、引き続き人員確保の取り組みを県職労運動の重点課題として位置付け、総合的な人員と予算の確保をめざします。

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

4 県職労組織拡大の取り組み

(1) 取り組みの経過と課題

- ① 県職労は、2018年度に自治労県本部の重点支援単組に指定され、自治労本部などの人的・財政的支援を得ながら、2020年度から若手専従を迎え、若手視点

の新採加入の取り組みを基本組織と連携しながら新採用加入促進を最重要課題として取り組んできました。

- ② 2023年9月末現在で新採用職員35人(26.3%)、過年度採用加入が6人という状況で、昨年度同時期(新採用職員41人(32.1%)、過年度採用加入9人)に比べて加入率は下回っており、加入9月までの目標である50%、100人加入には至っていない状況から、10月の本採用に向けて再度の未加入者への声掛けを実践し、加入届の提出を求めるよう実践を進めてきました。
- ③ 10月以降、2024年度の前倒し採用者への声かけも行うなど取り組みを進めているものの、新採用加入者数は増えておらず、2024年1月末時点の新採用加入者は35人(25.5%)、過年度採用加入7人と、県職労方針で掲げた目標50%加入(約100人)には程遠い状況であり、現時点で今年度末組合員(準組合員含む)退職予定者が45人程度と見込まれていることから、依然として組織総体として減少に歯止めがかかっていない厳しい現状となっています。

(2) 2024年度新採用加入対策

- ④ 昨年までの県職労新採用加入促進対策会議に代え、各支部における対策会議(2月下旬～3月の人事異動内示前)において、本部役員を派遣して取り組み提起を行い、新採用職員が配属される支部・分会組合員と支部青年婦人部が連携した声掛けの取り組み等を展開するとともに、新採用職員の配置、支部・分会の組織状況等を踏まえ、「声をかけ切る」ことにこだわる運動を展開していきます。
- ⑤ 年間を通した取組み

○各職場で主体的に加入促進する体制構築(職場の先輩組合員)		
⇒支部加入促進対策会議での戦略的な取り組みの共有 (声掛けの中心は分会。書記は日頃の活動のサポート。分会役員と書記のチームで対応)		
<ul style="list-style-type: none"> ・組合員自身が県職労の取り組みに自信を持てる学習強化(2～3月) ・新採用者配属の分会での声掛けを担う組合員の役割分担(3月) ・分会組合員の配置状況を踏まえ、支部役員の間わりを整理(3月) ・若手組合員の役割分担(分会にいない場合は支部全体で対応)(3月) 		
○具体的な声掛け重点時期の設定と課題の共有		
⇒年に最低6回は新採用職員と接する機会を設けること(学習会など)		
4月	着任時	組合説明会(動画放映)
4月	新採用研修前後	福利厚生(共済等)、給与・休暇制度の説明
7月	職場定着時	仕事や生活面で感じたこと(意見交換会等)
9月	本採用前	本採用に向けた心構え
12月		福利厚生(共済等)、給与・休暇制度の説明

○新採用職員・未加入者(3年位まで)のリスト化と個別課題の把握

⇒新採用者の反応をその都度記録。

支部・分会が個々の職員に着目して課題を整理、今後の対策を検討。
支部間での課題の共有や取り組んでよかった点を共有するなど、良い運動につなげるためのツール。

⇒分会の声掛けを繰り返しても加入に至らない場合は、支部・本部役員も対応する扱いとし、個別対策に移行する。

○年度途中採用者を意識した加入対策の強化

⇒年度途中採用後には、支部・該当分会で協議のうえ、組合説明会を開催する。(声掛けを担う組合員の役割分担を含む)

○組合加入した青年層からのアプローチの強化

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

⇒青年層の中核役員の配置も含めて進めていく。

○支部別対策の強化

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

○日頃の青年婦人部活動の活性化に向けて

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

⑥ 本部の取り組み

ア) 学習教宣資材の作成

○先輩組合員向けハンドブック更新

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

○支部での声掛けのツール資材の提供

- ・ 歓迎昼食会（説明会）案内状…着任時配付用
- ・ 新採用職員応援パンフ等…説明会配付用
- ・ 新採向けニュース等…継続取り組み用
- ・ 新採用加入促進DVD

⇒新採向けニュースは、新採用職員に配布することが目的ではなく、職場の先輩組合員が新採用職員に声掛けをするためのツール。先輩組合員が内容を理解し、新採用職員に説明しながら声掛けすることを意識した内容とします。

イ) 本部による新採用職員への働きかけ

- 青年婦人部中心の「県職労ガイダンス」（当局主催の新採用職員研修時）を実施します。

⇒組合の簡単な説明（5分程度）とチラシ配布を行う予定

- 青年婦人部の交流会において、新採用職員が参加できる機会を設けます。

※本部は青年婦人部の企画に対するサポート

ウ) 加入促進対策の課題共有と対策（リスト化・カルテの作成）

⇒加入状況は各支部の取り組みを共有しながら、お互いの参考とできるよう、声かけした新採用者の反応や対応状況のリスト化をはかり支部間で共有するほか、加入対策を行う上での情報交換を行う場を設け、本部・支部・分会各段階での取り組みの確認により、より有効な対策を実施していきます。

⇒重点支部を設け、本部も加えた支部加入対策会議を開催し、支部の状況を踏まえた加入促進の取り組みを進めていきます。

⑦ 支部の取り組み

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

ア) 加入促進対策会議の開催（2回）

- ・ 第1回加入促進対策会議（2月下旬～3月上旬に開催）

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

- ・ 第2回加入促進対策会議（3月下旬に開催）

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

※本部は、当局から名簿を入手し各支部へ提供

イ) 分会（支部）新採用者説明会の開催

2024新採用職員研修は、4月8日～12日、4月15日～19日の2期に分かれての開催予定です。4月早々に説明会を開催し、その場で加入届の提出を求めます。

(3) 未加入者対策

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

2023年度の取り組みの総仕上げの時期であることから、残り1か月になりますが、未加入者に対する継続的な声掛けの取り組みを進めます。

⑧ 採用2ヶ所目（転出・転入時）の未加入者対策

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

⇒各支部・分会で共有するカルテは、2024定期人事異動を反映させ別途整理します。

⑨ 暫定再任用職員の未加入者対策

暫定再任用職員の組合加入促進も重要な課題となっています。暫定再任用職員も一般職員同様の働き方が求められますが、給与は退職時の6割程度となるなど、賃金労働条件面での課題は残ったままとなっています。このように暫定再任用職員が置かれている賃金労働条件面などの改善にしっかり取り組むためにも、組合活動の意義等をしっかり伝え、加入促進を進めます。

また、「(仮称) オーバーエイジ連絡会」として意見交換の場を設け、再任用職員の組織強化を進めます。

(4) 会計年度任用職員の組織拡大

会計年度任用職員の組合加入促進も重要な課題となっています。2020年4月に組織化し、会計年度任用職員向けの教宣紙を活用した各支部・分会での学習会を実施するなど加入促進を取り組み、2月1日時点で46人の加入となっています。会計年度任用職員の賃金・職場課題の改善にしっかり取り組むためにも、今後新たに採用された職員はもとより、未加入者に対して組合加入説明会等を通じて加入を呼びかけることとします。

5 春闘期に並行する取り組み

(1) 働き方改革に関する職場課題の改善

① フレックスタイム制に係る課題について

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

2024年1月から、一部対象者を拡大した試行がスタートしました。試行にあたり、12月14日に実施した人事課総括課長交渉では、対象者の拡大により職場

体制への影響が懸念されることを訴え、利用者拡大においては一定の制限を設け、職場体制の確保に向けて、所属への影響に配慮させ、公務運営への支障が生じた場合は随時対応し、制度の見直しを行うことを確認しました。

当局（行政経営推進課）は、3月に全職員を対象にしたアンケート調査を実施する予定としており、人事課はこのアンケート結果により検証を行うとしています。県職労としても検証に関わり、安易な本格実施への移行とならないよう、取り組みを進めます。併せて、職場課題の集約を行い、制度や運用上の不具合に関し、当局に改善を求めています。

② 勤務間インターバル制度に係る課題について

当局は、2023年人事委員会勧告において言及された勤務間インターバル制度を2024年4月から試行実施したいと県職労に対し申し入れを行いました。

勤務間インターバル導入の趣旨は、「職員の休憩時間の確保による健康維持」、「ワークライフバランスの実現」としてはありますが、試行導入に向けては、勤務時間管理の煩雑化や隠れ超勤やサービス残業につながる等の懸念、職場体制の確保等、多くの課題が出されています。

拙速な導入とならないよう、当局に対し次の視点で対応を求めます。

ア 勤務時間の管理

- ・ 隠れ超勤やサービス残業など、職員の不利益とならないよう、勤務時間の管理を徹底すること。
- ・ 21時30分以降に勤務させないこと。
- ・ やむを得ず長時間の時間外勤務が生じた場合は、勤務間インターバル11時間を基本に職専免等の対応により職員の健康保持を図ること。

イ 職場体制の確保

- ・ 長時間労働の是正に向け、職場の人員増を図ること。

③ 「働き方改革ロードマップ」を巡る諸課題について

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

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

電子決裁・文書管理システムでは、ペーパーレスに全くつながらないばかりか、これまで業務の効率化に職員個々が努力を続けて省力化してきた起案方法などが使用できず、新たなシステムを原則とさせられる結果につながっています。定数管理や予算管理に一方向的に繋げないよう、制度の検証を続けます。

働き方改革を巡っては、政策面のみが先行し、結果として新たな混乱と業務増が発生している現実も多く報告されています。全く現場を捉えていない当局姿勢に対峙していくためにも、多くの働き方の実態検証を県職労として進めな

がら、根本原因である職場体制をしっかりと構築させながら、安心して働き続けられる職場環境をめざしていきます。

④ 在宅勤務を巡る諸課題について

2020年のコロナ感染症が発生して以降、当局は県内での感染症の拡大状況等を踏まえ、2020年4～5月、2021年8～9月、2022年1月～の期間には、当局は、各所属に在宅勤務の実施を促し、多くの職場で在宅勤務が導入されました。

その後、2021年度中盤から、在宅勤務でも使用できるようノートPCが配備され、かつ県の共有サーバーにもアクセスできるような仕組みが作られました。在宅勤務における勤務時間管理（例：長時間労働の発生の懸念）や労務管理の徹底（例：在宅勤務時において客観的な勤務成果を求められる）などの懸念は払しょくされておらず、当局が目論む本格導入は課題山積といえます。

さらに、ノートPCの持ち出しが可能となる中で、在宅勤務に限らず、通勤や出張途上での業務が増加すると見込まれますが、労働時間があいまいになる懸念からも、取り扱いなど十分に整理されているとは言い難い状況にあります。

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

(2) 人事異動対策の強化

⑤ 12月8日に提出した「定期人事異動に関する要求書」をもとに、春闘期の人事課交渉において、当局の姿勢を確認することとし、引っ越し業者の確保が難しいと想定されることなどから、3月1日を基本に早期内示に努め、円滑な引継ぎ、適正な業務執行の確保のためにも、内示日から発令日まで最低でも3週間を確保するよう求めています。あわせて、人事異動（引っ越し）時期に仮に職員がコロナに感染した場合の着任期間等の柔軟な対応について、組合の要求を十分反映した実施となるよう求めています。

また、異動先によって勤務労働条件が異なることから、国等への派遣や振興局長権限による市町村人事交流は、大幅な労働条件変更を伴うため、本人への十分な説明と、本人同意を前提とした早期内示等について徹底するとともに、人事課を通じて勤務状況を常に把握する等の対策を求めています。

⑥ 住環境の整備を含め、必要な公舎確保と、転居に伴う自己負担の解消を強く求めます。

⑦ 組合員の家庭生活と職業生活の両立支援を基本に、この間、本人の意向を最大限尊重することなど、人事の民主化を要求していきます。特に、職場や家庭の特別な事情を抱える組合員には、身上調書に記載しにくい理由もあることから、組合側から人事当局に対し、本人の意向を十分に反映させるよう、人事異動対策カードの取り組みを進めます。

IV 制度・政策要求に向けた取り組み

1 地方自治確立に向けた制度・政策要求の推進

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

2023年8月の盛岡市議会議員選挙で2期目の当選を果たした組織内・「野中やすし」盛岡市議は、市議会での一般質問をはじめ、働く者の課題を市政に反映すべく活動していることから、市議会終了後等の節目に政治活動報告の場を設定するなどの取り組みを進めます。

併せて、住民の視点に立った行政施策の実現に向け、業務上の経験や住民との日常の関わりを活かした組合員等からの意見を自治労県本部やいわて地方自治研究センターに持ち寄り、議論を深めるとことにより、自治研活動を強化していきます。

2 当面する制度・政策要求の推進

(1) 主な経過と情勢

- ① 岸田自公政権が発足して2年6カ月を迎えました。政権発足当初は、「聞く力」をアピールし、2021年10月の第49回衆議院議員選挙及び2022年7月の第26回参議院議員選挙では政権与党が勝利を収める結果となりました。その後、経済政策の行き詰まり、政権内での不祥事など数々の政治問題が露呈し続け、岸田政権の支持率は急激に低迷したたまとなっています。
- ② 岸田政権発足以降、「新しい資本主義」をはじめとした経済政策については、急激な物価高騰により国民生活の窮乏化をもたらし、実質賃金は下落を続けています。岸田首相は2024春闘においても経営側に対してこれまで以上の賃上げを要請する官製春闘を続けていますが、これまでの大資本家を優遇する経済政策からの転換がない限りは、国民の実質賃金は改善されません。
- ③ さらに、岸田首相は、2024年度予算編成過程において、敵基地攻撃能力の保持を拡大し、防衛予算に過去最大の7兆9千億円を計上しました。この岸田首相の判断は、これまで憲法が堅持してきた戦争放棄を事実上死文化させ、戦争する国づくりにいよいよ踏み込む姿勢といえ、断じて容認できるものではありません。さらに、岸田首相は、2024年年頭所感において、改めて憲法改正に意欲を示しし、自身の総裁任期（2024年10月）までに足掛かりをつけることを目論んでいます。戦争に突き進み、国民の命と権利を守ろうとしない政権に、憲

法改悪を提案する資格はありません。

加えて、岸田首相は二酸化炭素の排出抑制をはじめとしたGX（グリーン・トランス・フォーメーション）の推進を名目に、原発推進とともに、昨年8月には福島原子力発電所事故で生じたALPS汚染水を地元の反対を押し切る形で海洋放出を開始しました。東日本大震災大震災から間もなく13年を迎える中であって、原発の利用推進に舵を切り、フクシマの教訓に完全に背を向ける岸田政権の姿勢も極めて問題と言わざるを得ません。

- ④ そうした情勢下、2024年1月1日に能登半島地震が発生し、石川県をはじめ北陸地方各地に甚大な被害が発生しました。現在、被災地の自治体はもとより、全国の自治労組合員の支援等で懸命に復旧・復興に向けた取り組みが進められていますが、住民の命と生活を守る地方自治体職員の体制が脆弱であったかが明らかになっています。このことは私たちが経験した2011年の東日本大震災の教訓が全国に十分浸透しきれていなかったという証左ともいえ、2000年代初頭から小泉政権下で行われてきた地方行革合理化の弊害であることは明らかです。本来、災害から住民の命を守り、福祉を向上する社会としていくことが公務職場の役割であることから、根本的な対策こそ行うべきであり、今回の政府姿勢は私たちが求めるものとは程遠いといえます。自公政権下の公務職場の度重なる合理化攻撃に抗するとともに、住民や労働者の視点に即した政治へと変えていくことが求められています。
- ⑤ 岸田自公政権の支持率は低迷していますが、政権交代をめざす立憲民主党をはじめとした立憲野党の支持拡大には十分に至っていません。一方で、日本維新の会などの政党の支持率が堅調となっている実態です。日本維新の会は、身を切る改革と称して公務員バッシングなどを続けてきた政党であることから、この政党の姿勢は私たちと相いれないことは明らかです。このことから、立憲民主党をはじめ、岸田自公政権に対峙し、私たちの考えを政治に反映する政党への支持拡大に向けた取り組み強化が必要です。
- ⑥ 県内では、立憲民主党を柱として野党間連携が様々な紆余曲折を経ながらも堅持され続け、昨年の岩手県知事選挙「達増拓也」さんの勝利を勝ち取ることができています。そして、平和環境県センターと自治労県本部は、立憲民主党「岩手県社会民主主義フォーラム」（代表：小西和子県議会議員）との連携・協力関係を強化し、地方から社会民主主義の理念や政策の実現に向けて、労働組合の政策制度要求との連携はもとより、来たる第50回衆議院議員選挙及び第27回参議院議員選挙をはじめ、各級自治体選挙での取り組みを強化することとしています。

（2）2023統一自治体選挙を巡る取り組みの総括

- ⑦ 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「達増拓也」さん、県議会議員選挙・自治労組織内「佐藤ケイ子」さんをはじめ推薦・支持候補者10人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、上位での当選を果たすことができました。

さらに、県知事選挙・県議会議員選挙では、県知事候補者「達増拓也」さんと各選挙区の推薦・支持県議と連動した浸透に取り組み、「達増拓也」さんの当選と推薦・支持県議候補者9人の勝利に結びつけることができました。

⑧ 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。

⑨ そのためには、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。その一環として、組合員を交えた推薦議員との定期的な意見交換や政策・制度要求の実施が必要です。2024年2月12日には、自治労県本部が主催となり、県本部推薦議員との意見交換会が開催され、自治労県本部加盟のウ岩手県社会福祉事業団労組における、2023県人勧結果を踏まえた指定管理施設に係る指定管理料の人件費追加措置を行わない県当局の問題点を共有し、推薦議員に対して指定管理者制度を巡る制度面の改善を求めました。

こうした日々の労働運動の活動の中から、政治意識の醸成、そして来たる各級選挙における選挙期間前・選挙期間中のそれぞれの局面での組合員への周知や支持浸透に向けた取り組みを体系的に組み立て、実践していくことが求められます。

(3) 当面する政治闘争の推進方針

⑩ 私たち県職員は、行政の政策実施の過程において、行政の執行任務を持つ施

策実行者の立場にあり、意に沿わない労働者切捨て・住民切捨ての政策であっても執行する立場に立たざるを得ず、その矛盾に向き合い業務を行わなければなりません。また、公務員自身の賃金・労働条件に関しても、政治判断が大きな影響を及ぼしており、労使交渉のみでは改善できない要素が大きいことから、労働条件の改善はもとより、真の地方自治を確立し、現場視点の政策要求の実現のため、政治に積極的に関心を持つとともに、国政・県政等の場において、積極的に政治に反映するためにも、政治闘争の取り組みは重要といえます。

県職労方針の実現・具現化をはかるため、私たちが求める政策と一致し、連携を維持し、その実現をめざす政党や政党内の政策団体との連携をはかり、平和な社会の実現と真の民主主義の実現に向け取り組みを進めていきます。

- ⑪ 来たる3月17日告示・24日投開票の北上市議会議員選挙では、自治労県本部組織内の次の方を推薦決定しており、必勝に向けて全力で取り組みます。

【北上市議会議員選挙】(定数26人、3月17日告示・24日投開票)

平野 あきのり (55歳・現2期・立憲民主党公認)

(自治労県本部組織内・北上市職労出身)

- ⑫ 自治労は、2024年7月実施予定の第27回参議院議員選挙において、組織内「岸まきこ」(47歳・立憲民主党・現1期・比例代表)さんの比例代表での擁立を決定しました。岸まき子さんは、2016年の参議院議員選挙で初当選し、自治体職員の体制確保、会計年度任用職員の処遇改善はもとより自治労組合員が抱える課題について、精力的に国会で取り上げ、改善を実現させてきました。県職労としても、同氏を推薦決定しており、必勝に向けて全力で取り組みます。

【第27回参議院議員選挙】

比例代表 岸 まきこ (47歳・現1期・立憲民主党公認)

(自治労組織内・北海道岩見沢市職労出身)

- ⑬ 上記のほか、統一自治体選挙や各級選挙の取り組みに当たっては、自治労県本部をはじめとした上部・友誼団体の方針を受け、県職労方針に照らして検討し、中央執行委員会で決定するものとします。推薦候補者の勝利に向け、取り組みを強化し、県職労方針の実現をめざします。

県職連合
第2号議案
県職労
第2号議案

2023年度一般会計第1次更正予算(案)について

2023年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について

当日配付

県職連合
第3号議案
県職労
第3号議案

2024年度一般会計暫定予算(案)について

2024年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について

当日配付

【県職連合・県職労】第4号議案

2024年度闘争資金の徴収（案）にかかる職場討議について

特別闘争資金は、春闘、人事院勧告・県人事委員会勧告、確定交渉の取り組みをはじめ、組合員の賃金・労働条件の改善に向けて重点的に取り組む活動のため、通常の組合活動に要する経費（組合費）とは別に、組合員の皆さんから必要資金を徴収しています。

自治労岩手県本部第58回定期大会の決定を受け、2024年度確定闘争及び2025年度春季生活闘争における全国闘争、県職労独自課題前進にむけた統一行動等における財政確立のため、次のとおり徴収することについて、職場討議に付します。

なお、次期大会で決定することとします。

1 闘争資金 年5,500円

(内訳)

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

2 徴収時期

2024年 6月	2,500円		
12月	3,000円	合計	5,500円

3 徴収免除

2024年度新規加入者、再任用職員（暫定再任用職員・再任用短時間勤務職員）、2024年4月2日時点において満61歳以上となった組合員（段階的定年引上げの対象となっている方）及び会計年度任用職員の組合員は、免除します。

特別組合費（特別闘争資金）は、県職労第129回臨時大会において徴収再開を決定し、2023年度から徴収しています。

県職労規約第33条第4項により特別組合費は大会又は中央委員会の決議により徴収することができるとされていることから、徴収額について事前に職場討議としてお示しするものです。

(参考：2024年度闘争資金 収支計画案)

【収入】

組合費	8,800,000円	5,500円×1,600人
繰越金	4,770,000円	(2023年度からの繰越見込み額)
雑収入	1,000円	預金利息
計	13,571,000円	

【支出】

負担金	7,200,000円	4,500円×1,600人
会議費	1,700,000円	拡大闘争委・支部代会議等
教育宣伝費	800,000円	チラシ類作成経費
動員費	2,250,000円	各種集会・動員旅費
分会交付金	1,600,000円	各支部分会交付金(闘争支援) 1,000円×1,600人
事務費	21,000円	事務諸費用
計	13,571,000円	

《説明》

【収入】繰越金は闘争資金積立会計から不足額を繰り入れる。

【支出】

負担金は自治労本部負担金(3,000円)、県本部負担金(1,500円)

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

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

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

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

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

県職連合・県職労

第5号議案 その他