

県職連合第36回定期大会 県職労第132回定期大会

議案書

と き:2024年6月1日(土) 10:00~

ところ:盛岡市「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 36 回定期大会・県職労第 132 回定期大会

大会 スローガン (案)

県政課題の推進に必要な人員・職場体制の確保、賃金・手当改善、長時間労働の解消と職場改善の要求実現に全職場から結集をはかるとともに、地域の仲間と連帯し、平和で安心な社会の実現に全力で取り組もう

- ◎ 支部・分会体制を早期に確立するとともに、新規組合加入を積極的にすすめる、職場で働くすべての仲間とともに、「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」する運動の強化・拡大をはかろう
- ◎ 職場実態点検や組合員との討論を通じて職場課題を明らかにし、分会・支部・本部が一体となり、要求実現に向け全力で取り組もう
- ◎ 全ての世代において、勤務意欲や生活水準を維持・向上するための賃金改善と、自己負担解消のための手当改善を勝ち取ろう
- ◎ 健康で安心して働き続けられる職場をめざし、長時間労働是正と不払い残業の撲滅など、職場環境改善をはかろう
- ◎ 職能評協議会の組織強化・運動強化をはかり、要求・交渉サイクルの確立による勤務・労働条件改善の実現と、自治研活動の推進を通じて、真の地方自治を確立しよう
- ◎ 憲法の理念を活かした平和と真の地方自治実現のため、2025 年参議院議員選挙比例代表「岸まきこ」をはじめ、各級選挙における組織内・推薦候補者の必勝へ総力を結集するとともに、制度・政策要求を通じて、私たちの声を政治に反映させよう

県職連合第36回定期大会 次 第

- 1 開 会
- 2 議長団選出及びあいさつ
- 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 3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 議事の部
 - 第1号議案 2023年度一般会計決算の承認を求めることについて・別冊
 - 第2号議案 2024年度運動方針(案)について
 - 第3号議案 2024年度一般会計予算(案)について 別冊
 - 第4号議案 2025年度中央執行委員の数の決定について
 - 第5号議案 県職連合副中央執行委員長(工業技術センター労働組合選出)の決定について
 - 第6号議案 その他
- 10 大会宣言採択
- 11 スローガン確認
- 12 議長団退任及び大会役員解任
- 13 自治労組合歌斉唱
- 14 団結ガンバロー
- 15 閉 会

県職労第132回定期大会 次 第

- 1 開 会
- 2 議長団選出及びあいさつ
- 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 3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 報告の部
 - 2023年度一般経過報告 別冊
 - 2024年度中間経過報告 別冊
 - 会計監査報告
 - 政治活動報告
- 10 議事の部
 - 第1号議案 2023年度一般会計、特別会計、総合共済会計決算の承認を求めることについて 別冊
 - 第2号議案 2024年度運動方針(案)について
 - 第3号議案 2024年度一般会計、特別会計、総合共済会計予算(案)について 別冊
 - 第4号議案 2024年度特別闘争資金の徴収(案)について
 - 第5号議案 中央闘争委員会及び拡大中央闘争委員会の設置について
 - 第6号議案 特別中央執行委員の選任について
 - 第7号議案 選挙管理委員会の設置及び委員の選出について
 - 第8号議案 専門委員会の設置について
 - 第9号議案 2024年度中央執行委員の数の決定について
 - 第10号議案 上部団体等に派遣する役員の承認について
 - 第11号議案 その他
- 11 大会宣言採択
- 12 スローガン確認
- 13 議長団退任及び大会役員解任
- 14 自治労組唱歌斉唱
- 15 団結ガンバロー
- 16 閉 会

目 次

【県職連合】

第2号議案	2024年度 運動方針（案）	7
第4号議案	2025年度中央執行委員の数の決定について	9
第5号議案	県職連合副中央執行委員長（工業技術センター労働組合選出）の決定について	9
第6号議案	その他	9

【県職労】

第2号議案	2024年度 運動方針（案）	
I	2023年度運動の総括	
1	県職労組織の強化の取り組み	11
	（1）執行体制の確立と組織運営体制の強化	
	（2）新規採用者・組合未加入者の加入拡大の取り組み	
	（3）教育宣伝活動	
2	賃金引上げ、生活向上に向けた取り組み	14
	（1）2023春闘	
	（2）2023人事院勧告闘争	
	（3）2023県人事委員会勧告闘争	
	（4）2023賃金確定闘争	
	（5）2024春闘	
	（6）現業統一闘争	
	（7）フレックスタイム・勤務間インターバル制度に対する取り組み	
	（8）会計年度任用職員を取り巻く賃金・任用面を巡る課題	
	（9）働き方改革に関する職場課題改善の取り組み	
3	生命と権利を守り拡大する取り組み、職場要求実現の取り組み	25
	（1）労働基本権確立への取り組み	
	（2）達増知事との意見交換	
	（3）人員確保・職場要求実現の取り組み	
	（4）評協議会の取り組み	
	（5）支部・分会における人員確保に向けた取り組み	
	（6）人事評価制度に対する取り組み	
	（7）勤務時間の適正管理、超過勤務縮減、36協定締結の取り組み	
	（8）労働安全衛生の取り組み	
	（9）人事異動対策	
	（10）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	
	（11）厚生福利対策	
4	民主的な地方自治の確立、平和と民主主義を守る取り組み	36
	（1）全国・地域の働く仲間との連携	
	（2）自治研活動の取り組み	

(3) 憲法をまもり活かす取り組み	
(4) 制度・政策要求の取り組み	
II 特徴的な情勢	41
1 国際情勢	
2 国内情勢	
3 県内情勢	
III 運動の基調	45
IV 具体的な取り組み	
1 職場を基本とした運動の構築（組織強化）	48
(1) みんなでつくる県職労運動	
(2) 新規採用者、未加入者の加入促進	
(3) 次世代への運動の継承と人材育成	
(4) 再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）の加入促進	
(5) 会計年度任用職員の加入促進	
(6) 職能評協議会の活動強化、職域政策の実現に向けて	
(7) 運動を広く的確に伝える教育宣伝活動	
(8) 書記局体制の強化	
(9) 現・退一致の運動をめざして	
2 賃金、労働条件改善、生活向上をめざした取り組み	53
(1) 賃金闘争に向けて	
(2) 専門職種確保のための処遇改善に向けた取り組み	
(3) 自己負担解消・勤務実態に見合う手当改善の取り組み	
(4) 2024賃金闘争の具体的項目	
(5) 働き方改革に関する職場課題の改善	
3 労働者の権利向上・生命と権利を守り拡大する取り組み	56
(1) 職場における権利拡大・民主化をめざして	
(2) 知事との労使関係の確認と要求前進に向けて	
(3) 超過勤務の縮減と36協定締結に向けた取り組み	
(4) 人事評価制度に対する取り組み	
(5) 雇用と年金の確実な接続と定年引上げに向けた取り組み	
(6) 公務災害防止と健康を守る取り組み	
(7) 人事異動対策の強化と住環境の改善に向けた取り組み	
(8) 女性の権利拡大の取り組み	
4 職場要求実現と人員確保の取り組み	62
(1) 職場要求実現の取り組み	
(2) 人員確保を求める取り組み	
5 労働者福祉向上の取り組み	65
(1) 各種共済制度の活用	
(2) 労働団体との連携	
(3) 職員の厚生福利の維持に向けて	
6 民主的な地方自治を確立する取り組み	67

(1) 全国の仲間、地域の仲間とともに	
(2) 自治研活動・実効ある公契約条例の実現に向けた取り組み	
(3) 憲法改悪阻止、反戦・平和闘争	
(4) 制度・政策要求・真の地方自治確立の取り組みの推進	
7 各評協議会方針 ……………	70
(1) 現業評議会	
(2) 青年婦人部	
(3) 社会福祉評議会	
(4) 保健所協議会	
(5) 職業訓練職員協議会	
(6) 普及職員協議会	
(7) 畜産家畜保健衛生協議会	
(8) 試験研究連絡協議会	
(9) 土木関係職員協議会	
(10) 税務職員協議会	
(11) 書記評議会	
第4号議案 2024年度特別闘争資金の徴収（案）について……………	84
第5号議案 中央闘争委員会及び拡大中央闘争委員会の設置について……………	86
第6号議案 特別中央執行委員の選任について……………	86
第7号議案 選挙管理委員会の設置及び委員の選出について……………	87
第8号議案 専門委員会の設置について……………	87
第9号議案 2025年度中央執行委員の数の決定について……………	88
第10号議案 上部団体等に派遣する役員の承認について……………	88
第11号議案 その他……………	89

岩手県職員連合労働組合議案

2024年度 運動方針(案)

岩手県職員労働組合と2006年4月に結成された岩手県工業技術センター職員労働組合において、2006年10月に「岩手県職員連合労働組合」を結成して以降、賃金・労働条件改善の取り組みはもとより、様々な活動で連携し、団結と結集を確認してきました。

工業技術センターは、県の政策として地方独立行政法人化されましたが、賃金・労働条件などの基本ルールは「岩手県」の制度がベースとなっています。また、企業に対する技術指導や技術支援といった産業育成に加え、各種研究を通じて県行政に寄与する業務は、公的機関としての位置付けが依然として高く、その役割は重要です。

しかし、地方独立行政法人として、独自での収益向上努力が求められる一方で、県からの運営費交付金充当については、県の財政状況等と連動しており、毎年効率化を求められるなど、運営面においても県施策の影響を大きく受けているのが実態です。工業技術センターの職員が努力し奮闘した結果、法人利益の向上につながったとしても、却って県の交付金削減につながり一層の合理化が進められる状況は、職員のモチベーション維持の面からも大きな支障となっていることが、工業技術センター労組の組合員の声として多く寄せられています。

引き続き、県職連合の運動においては、実務的かつ具体的な運営・体制は「県職労」が主体となるほか、共通的な要求や取り組みは、相互の協議・理解及び県職労の方針決定への参画・意見反映を前提として、「県職労」方針を基本として共闘体制をすすめることとします。さらには、工業技術センター労組は労基法適用労組であり、勤務労働条件改善のための、労働協約締結に向けた闘いを県職労も共有し、相互の運動実践に活かすなどの取り組みの活性化と当局交渉の強化を進めます。とりわけ、工業技術センターの地方独立行政法人化直後は、研究職経験者の理事長が就任していましたが、昨今では県を退職した部長級経験者による理事長就任が続き、これまでの工業技術センターが抱える勤務労働条件をはじめ、職場を取り巻く諸課題などについて十分把握しているとは言い難い状況となっています。このため、理事長などの幹部着任時等に労使の基本姿勢を確認するための交渉の場の設定とともに、勤務労働条件の改善に向けた交渉の定着化をめざします。具体的な運動・取り組みにあたっては、各単組の独自性や取り巻く状況から、各々の運動方針に基づき進めることを保障します。

これらを踏まえ、県職連合としての運動基調を以下のとおりとします。

- ① 相互の課題や状況に関する理解を深め合うため、日常的なつながりを強めるとともに、両単組役員の交流・意見交換を定期的 to 実施します。
- ② 運動の連携・一体化を展望し、現在発生・発覚している諸課題の整理・解消に向けて協議をすすめます。
- ③ 共通する課題や要求、取り組みの状況について、認識の共有化、相互支援、共闘強化のため、迅速な情報提供につとめます。特に、工業技術センター労組で行っ

ている労働協約締結に向けた闘いなどを共有し、相互の運動実績に活かします。

- ④ 本質を見抜く力を育成し、組織と運動の力量を高めるため、各種学習会への参加や資料提供等の積極的な提供につとめます。
- ⑤ 工業技術センター労組と連携しながら、県職連合として、労使の基本姿勢の確認と勤務労働条件改善に向けて、交渉の定着化を追求します。
- ⑥ 自主福祉活動の充実をはかり、組合員と家族の生活向上に資するため、制度理解を深め、加入促進の取り組みを強めます。
- ⑦ 自治労や地連の各種会議、集会への積極的な参加を促進し、業務と職場のあり方を検証しながら、方向性等に関わる研究・提言へつなげる活動を強化します。
- ⑧ 県内各研究機関における業務を検証するとともに、地方独立行政法人化の矛盾点や課題を整理しながら反対の取り組みを進めます。

第4号議案

2025年度中央執行委員の数の決定について

規約第23条による2025年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2025年度の中央執行委員の数 10人

第5号議案

県職連合副中央執行委員長（工業技術センター労働組合選出） の決定について

規約第25条第2項の規定に基づき、県職連合副中央執行委員長（3名）のうち、工業技術センター労働組合から選出する副中央執行委員長（1名）を次のとおりとします。

- 副中央執行委員長（工業技術センター労働組合選出）
（ ）（工業技術センター労働組合執行委員長）
※工業技術センター労組の推薦に基づき、当日提起します。

【参考】

（役員を選出）

第25条 役員を選出は、第23条第1項第1号、第3号から第7号の役員については、それぞれ、県職労規約第27条第1項第1号、第3号から第7号に規定する役員を充てるものとする。

2 第23条第1項第2号の役員（副中央執行委員長）のうち、2人は県職労規約第27条第1項第2号に規定する副中央執行委員長を充てるものとし、1人は工業技術センター労働組合から選出し、定期大会で決定するものとする。

※工業技術センター労働組合選出の役員に関しては、工業技術センター労働組合の役員体制の確立時期等を踏まえ、従前どおり大会で決定する取扱いとしていること。

第6号議案

そ の 他

岩手県職員労働組合議案

2024年度 運動方針（案）

I 2023年度運動の総括

1 県職労組織の強化の取り組み

(1) 執行体制の確立と組織運営体制の強化

- ① 2023年度の第130回定期大会では、職場で抱える不安や不満を解消し、安心して働き続けていくためには「分会体制の早期確立が重要」であること、また、分会と直接連携をとる支部体制の確立も重要であること等、運動の原点は「職場」であることを軸として、「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」する県職労運動の強化・拡大について、県職労の方針として確認し、各種取り組みを進めてきました。
- ② 2023年度は11支部全支部で執行体制が確立されました。7月までの全支部での確立をめざしていましたが、結果8月1日までに9支部（81%）が確立することができました。また、体制確立が実現できても、2023年5月のコロナ5類化後もコロナ禍の影響が残る中、支部定期大会の遅れや、書面議決への切り替えを行った支部もありました。支部における組合活動も、コロナ禍の自粛による活動停滞から、手探りで再開を模索してきました。
- ③ 分会体制の確立は、職場からの運動を構築するうえで、最も重要です。しかし、県庁支部をはじめ各支部の企画部門に所属する職場を中心に、組合員が少数のため分会体制を確立できない実態も見受けられます。県職労運動を実感し、自らも参画していけるよう、全ての職員が組合に加入し、各支部・分会での取り組みを共有できる体制構築が重要です。
- ④ 人事異動により他の自治体等へ派遣された職員に対しては、職場課題の集約や生活面での不安解消に向け、本部からの情報提供や支部を通じての職場実態把握など、定期的な連携体制の構築と派遣先での具体的な課題の把握を一層進める必要があります。

(2) 新規採用者・組合未加入者の加入拡大の取り組み

- ① 新規採用職員の組合加入促進にあたっては、これまでの取り組みを総括し、新規採用者や過年度採用の未加入者とのつながりを意識し、常にお互いの状況を確認できる取り組みが必要です。日常的な職場での声かけはもちろんのこと、支部・分会の集まりを開催して組合の意義を学習する取り組みや、青年婦人部の取り組み、職能評協議会での声かけ、教宣活動を活用するなど、あらゆる繋がりを活用し、加入促進の取り組みを分会・支部・本部一体となって、粘り強く取り組みを進めてきました。

2月から3月に各支部で加入促進対策会議を開催し、新採用職員へ声かけをするにあたり先輩組合員が自信を持って取り組めるよう、先輩組合員向けマニ

ュアルを作成、青年婦人部でも若手組合員が協力して加入促進パンフレットを作成・配布しました。また、県職労がどういった組織で、どのような活動を行っているかなど理解しやすく周知するために動画を作成し、組合の必要性や意義を先輩組合員も再確認し、新採用職員への声掛けで不安に思っていることなどを共有し、4月以降の取り組みに備えたところです。

- ② 2023年4月当初、各支部ではきめ細かく新採用職員へ声を掛け、また本部主催の新採用加入ガイダンスや支部・分会毎による新採加入説明会の実施、過年度採用者と抱き合わせでの説明会、動画を活用した加入促進など工夫を重ね、取り組みましたが、4月末時点で34人（2022年4月末36人、2021年4月末55人）と、前年、前々年を下回りました。新採用職員の反応をその都度記録し、個々の職員に着目して課題を整理、今後の対策を議論、実践していくために、新採用職員・未加入者のリスト化を進めてきましたが、スタートダッシュ以降の継続した取り組みが進まず、結果として10月の本採用までの未加入者対策（声を掛けきる取り組み）が不十分となり、下半期への盛り返しとならず低調のままとなりました。

目標とした6月末までの100%加入とはならず、組織人員を維持する状況には程遠い状況にあり、2023年度の新採用加入率は2024年3月末で26.3%に留まっています。継続して声を掛け切る取り組みが必要といえます。

- ③ 2024年度を迎えるにあたり、2月から3月にかけて、各支部で新採加入促進会議等を行い、先輩組合員が自信をもって新採用職員へ声を掛けられるよう取り組みを進めてきました。4月には、支部・分会ごとの歓迎昼食会の開催を原則として新採用職員研修前に取り組みとともに、新採用職員研修終了直後に研修会場内において本部ガイダンスを実施しました。

スタートダッシュの時点で、同世代の青年婦人部員や身近な職場の先輩からの加入の声掛けを進めていますが、100%加入に向け、リスト化を活用しつつ、個々の状況に着目した継続的な声かけを実践していく必要があります。

加えて、本部青年婦人部による加入促進の取り組みや交流会活動、加入した新規組合員へのフォローなど、同世代での関わりを続けることで、生涯にわたり活動していく仲間を増やす取り組みを進めていく必要があります。

- ④ 各支部では交流会の開催（例：盛岡支部：いちご狩り交流会、胆江支部：バレー交流会、気仙支部：ボウリング大会、宮古支部：ソフトバレー交流会など）等を通して、組合員の交流の場と並行した加入促進の取り組みを進めています。支部単位では、若手青年婦人部組合員が少ない場合もあり、青年婦人部での取り組みや同年代での関わりも希薄となっています。このことから、各支部でも新採用職員への意識的な関わりを継続しながら、支部青年婦人部と連携した運動強化を進める必要があります。
- ⑤ 2020年度から、県職労本部に若手専従者を配置して新採加入の取組を進め、若手組合員の加入が徐々に増えはじめましたが、組織実態は依然として厳しく、危機感を共有しつつ、更なる組織拡大に取り組む必要があります。

また、新採用職員へのアプローチは、本部でしっかり取り組むことを基本としつつも、世代が近い青年層からの意識的な声かけや青年婦人部主催の交流会などでの接点は重要です。先輩組合員がいない職場や、日々の業務が忙しく声をかける機会を失っているなど、加入の声かけができていない職場も散見されます。分会に先輩組合員が少なくなる中、それらを担う本部・支部青年婦人部で中核となる青年女性組合員の人材育成も重要となっており、青年婦人部の主体性を基軸としながらも、県職労本部による次期役員育成に向けた体系的な支援体制の構築も急務です。

⑥ 2015年度から再任用職員の組合組織化を進めていますが、退職者が再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）へ移行する際に組合の継続加入を希望しない職員が多くいます。人員不足のなか、再任用職員は職場の戦力として期待されつつも、賃金は60歳時の6割水準と大幅に水準が切り下げられています。年金支給開始までの生活費確保と、安心して働くことができる職場環境の改善、業務に見合う処遇改善に向けて、再任用職員の組織化は重要です。一昨年度末退職者の再任用希望者全員の採用も県職労の取り組み成果であり、退職後における再任用職員の組織加入を追求する必要があります。

⑦ 2020年4月から会計年度任用職員も組織化し、加入の取組を進めています。2021年度には、県庁管財課が各地区合同庁舎当直業務の民間委託を進めることにより、現在の会計年度任用職員である当直専門員の任用を2022年3月末で終了し、再度任用しないとするなど、会計年度任用職員制度に伴う任用課題が明らかとなりました。署名行動による組合結集をはじめ、労働組合がしっかり当局と労使協議・交渉を実現できたのは、組織化した成果であり、真の助け合いである労働運動の最たるものです。2024年3月には、県職労の春闘交渉により、会計年度任用職員の翌年度における週の勤務日数や週の勤務時間が県側の都合により変更される場合について、期末手当・勤勉手当における在職期間・勤務期間の通算を認めさせる改善回答を引き出すことができました。

一会計年度という不安定な任用形態の中でも、継続的な任用（再度任用）を求める声が多く挙げられています。このことから、会計年度任用職員がおかれている賃金・職場課題の改善はもとより、任用課題についてももしっかり取り組めるよう、会計年度任用職員の未加入者に組合活動の意義等を伝え、加入を進めていく必要があります。

(3) 教育宣伝活動

① 教育宣伝活動は、組合員相互の情報の共有化のため取り組んでいます。機関紙は月2回の定期発行のほか、赤枠号外による速報での情報提供に努めてきました。

② 闘争期には、「学習資料」を作成し、闘争課題の問題認識を深める取り組みを行いました。昨年度は、支部学習会用の資料として闘争の場面により3版（定期大会期、確定闘争課題、確定闘争成果）を作成し、支部・分会学習会を活用

し、組合員一人ひとりの問題意識を醸成し、取り組みの強化・結集につなげています。

- ③ これら機関紙をはじめ、赤枠号外、学習資料の作成から学習会等での伝達など、県職労運動の「見える化」に取り組んできました。また、県職労ホームページでも、PDFによる機関紙や赤枠号外を掲載し、活動の情報や取り組み状況などの情報提供を行う手段として活用できるよう努めているところです。組合員が身近にアクセスできるよう、効果的な運用も検討する必要があると考えます。
- ④ 市町村等への派遣中、育児休業中等の組合員のほか、長期療養の組合員に対しても、機関紙や赤枠号外等の配布を行っていますが、早急な情報伝達が必要な場合であっても機関紙や赤枠が適時に配付できない状況もあります。このことから、県職労ホームページの活用を周知しつつ、定期的かつ適時の情報発信の方法とその内容を検討し、派遣等されている組合員への支援を強化していくことが必要です。

2 賃金引上げ、生活向上に向けた取り組み

(1) 2023春闘

- ① 23春闘では、連合が集計を開始した2015春闘期以降、最も高い水準となり、ほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げが実現しました。連合では、未来につながる転換点となり得るものと受け止めています。
- ② 県職労は、自治労岩手県本部が実施した2023春闘アンケートの結果を踏まえ、17,000円の賃金要求を基本とした春闘要求を確認しました。2023年3月8日に県本部統一要求書と県職労独自課題に係る知事あての「春闘要求書」を提出し、人事課総括課長との交渉に臨みました。交渉では、新採用は職員の配置数は130人程度となり、専門職は社会福祉職と土木職で予定を上回り確保できる見込みとし、再任用職員の希望者全員任用を確認しましたが、欠員は13人程度発生することが示唆されました。
- ③ 春闘期の取り組みは、通年闘争の要求スタートとして要求書を提出し当局交渉を実施していくことから、春闘期の要求実現は困難ではありますが、職場の実態や声を踏まえた要求根拠を当局に認識させる重要な闘争です。2022年度までの継続課題に加え、特に人事異動内示時期の問題をはじめ、組合員から寄せられた職場課題の集約に努め、来たる確定闘争に繋げる取り組みを展開してきましたが、年度末・年度始めを挟む事情も相まって、春闘期における県職労独自の学習会の開催は困難であり、組合員に対して春闘期の意義を浸透させる取り組みとしては十分となっていません。公務労働者も春闘に結集する必要性を組合員に広げていくことに加え、具体的な取り組みなどが各支部で展開できるよう、取り組みを強化する必要があります。

(2) 2023人事院勧告闘争

- ① 8月8日、人事院は月例給の較差3,869円(0.96%)について、初任給を始め若年層に重点を置きつつ俸給表全体を引上げ改定し、一時金は期末手当・勤勉手当を各0.05月、計0.10月引上げとする内容の勧告を行いました。

また、公務員人事管理に関する報告の中で「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(給与制度のアップデート)の骨格案が示され、新卒初任給の引上げ等の方向性が示される一方、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討を行うとし、定年引上げに係る法律の附則に明記された60歳前後の給与水準の連続的なものとする給与制度の見直しに向け、引き続き取り組むことが示されました。
- ② 公務員連絡会は、月例給に関し若年層に重点を置きつつも俸給表全体の改定を勝ち取ることが出来たことは到達点として受け止め、一時金に関し2年連続の引上げを勝ち取るとともに、期末手当は1997年勧告以来となる引上げとなったことについて、我々の要求に人事院が一定程度応えたものと理解する声明を発表しました。
- ③ 県職労は、2023人事院勧告の概要と問題点について、組合員への教宣に努めるとともに、地公共闘が行う県人事委員会勧告闘争に結集し、改善に向けて取り組みを進めていくこととしました。

(3) 2023県人事委員会勧告闘争

- ① 中央段階における人事院勧告闘争とその勧告内容を踏まえ、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、次の7単組で構成: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」)は「23人事委員会勧告に係る要請書」の提出を皮切りに、9月20日、9月26日、10月10日に人事委員会と交渉を行いました。
- ② 県職労は、要求課題の重点化を図りながら、職場・生活実態からの切実な声を勧告に反映させるため、地公共闘が取り組む「人事委員会あて大型ハガキ行動」、「人事委員長あて要請打電」を展開し、赤枠号外を通じて、要求課題に対する認識を深め、取り組みへの結集をはかってきました。とりわけ、交渉支援行動などの大衆行動が困難な状況下、全組合員が県人勧闘争の運動に結集できるよう、各支部での学習会の開催、署名の最大限の集約にこだわって取り組みを展開しました。
- ③ 9月20日、9月26日の交渉では、物価高騰水準を上回る賃金水準の改善を再三にわたり訴えました。今年の公民較差について、月例給・一時金ともにプラス較差があるとしながらも「改定の必要性を含め検討中」とし、具体的な回答は示されませんでした。県内民間企業における景気回復により公民較差が見込まれるにも関わらず給与改定について極めて慎重な姿勢を続けたことから、要請打電を取り組みました。
- ④ 県人事委員会は、10月17日、知事・県議会議長に対し、月例給・一時金ともに2年連続で引上げる勧告と、夏季休暇取得可能期間の拡大を行うとともに、

2024年度からの会計年度任用職員の勤勉手当について詳細を検討する必要があるとする報告を行いました。

県人事委員会に対して、県の実情を踏まえた改善こそ必要であるとする大型ハガキ署名行動や要請打電など大衆行動を行った大きな成果といえます。

【県人勧闘争の総括】

- ⑤ 感染症、家畜伝染病、災害への対応等を含む厳しい環境下において奮闘する職員に報いる報告・勧告を求め、月例給・一時金の引き上げをはじめ、継続課題である高齢層職員の勤務意欲策、通勤手当改善、休暇制度の拡充、専門職種の処遇改善、長時間労働是正を中心とした交渉となりました。署名行動では地公共闘全体で大型ハガキ署名集約数は約1万筆となり、一定の取り組みへの結集が確認できたところです。県職労の集約数を見れば、前年（303枚・2,087筆）を上回る結果となっており、赤枠号外早朝配布による「見える運動」の展開が取り組みへの結集につながったといえます。

取り組み内容・期間		地公共闘全体	うち、県職労
大型ハガキ	8月28日～9月15日	1,503枚・10,475筆	305枚・2,117筆
要請打電	9月27日～10月6日	399通	81通

支部闘争委員会の設置や闘争学習会などの開催を進めた支部もありましたが、全支部での統一的な取り組みまで至っていません。本部・支部間の早期の意思統一による取り組みの浸透、本部におけるオルグ・学習支援等などを通じた各支部に対する支援体制が必要といえます。

- ⑥ これら勧告・報告を踏まえ、月例給・一時金の引上げを柱とし、支部・分会で小規模単位での組合員の主体的な行動、闘争課題の情報共有、職場環境の改善を含めて運動を強化していくこととし、2023確定闘争に全力を挙げて取り組むこととしました。

【2023県人勧闘争の具体的な成果】

- ・月例給・一時金ともに2年連続で引上げ。とりわけ、一時金は期末手当・勤勉手当それぞれ0.05月ずつ引上げ。
- ・2024年度からの会計年度任用職員の勤勉手当について詳細を検討する必要性を報告で言及。
- ・夏季休暇取得可能期間の拡大検討の必要性を報告で言及。

(4) 2023賃金確定闘争

- ① 県職労は、2023確定闘争勝利に向け、地公共闘に結集し、賃金水準維持確保、諸手当改善、休暇制度などの前進回答と、人員確保、勤務意欲策、専門職種の処遇改善、長時間労働是正、働き方改革に関する職場課題の改善に向けた県職労独自交渉を展開してきました。
- ② 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、10月26日、県職労においても知事あて独自要求書を提出し、独自課題改善に向け交渉に取り組みました。

【地公共闘課題の到達点と課題（主要事項）】

③ 月例給・一時金

10月27日の人事課総括課長交渉で「職員給与は、県人事委員会勧告を最大限尊重する」と県人事委員会勧告どおりとし、11月9日の総務部長交渉で「12月議会に条例案を提出」との回答を引出しました。差額支給についても、総務部長交渉時点では明確に示せないものの、年内に支給できるよう作業を進めるとの回答を引き出し、12月12日の条例可決、年内差額支給（12月26日）が実現できました。

今後とも生計費維持と勤務意欲確保のため、組合員の総意として、賃金水準の維持改善に向けた取り組みを展開していく必要があります。

④ 会計年度任用職員の処遇改善（給与改定）

2023年度まで勤勉手当が支給されない会計年度任用職員の一時金0.10月分を全て期末手当で上げるとともに、一般職員と同様に4月に遡及して給与改定を行うよう求め、交渉を展開しました。11月9日の総務部長交渉で、改定実施時期について、これまでと異なり、会計年度任用職員も4月に遡及して施行とする回答を引き出すことができた一方、引上げ幅は「期末手当0.05月のみの引上げとした場合でも引上率6.3%となり、経験年数が同じ常勤職員と比較しても均衡が図られる」とし、押し戻すことはできませんでした。

⑤ 会計年度任用職員の処遇改善（2024年度からの勤勉手当）

11月9日の総務部長交渉で、地方自治法改正に伴う2024年度からの勤勉手当の支給について「条例案を12月定例会に提出したい」との回答を引き出すことができました。一方で、人事評価を反映しない運用を求めたことに対し、総務部長は「人事評価を給与に反映することが義務付けられている」とし、具体的には「今後改正される人事委員会規則の内容も踏まえ、各任命権者において検討する」とし、以後は任命権者別の交渉課題に移行することとなりました。

⑥ 通勤手当

ガソリン価格の動向を踏まえた通勤手当の改善に関し、11月1日の人事課総括課長交渉において、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）の手当を含め、前進回答を引き出すには至らなかったものの、経済産業省の補助金打切りに伴うガソリン価格急上昇を念頭に、確定闘争後の随時交渉の余地を残しました。

継続課題である自己負担解消に向けた手当改善の実現に向けて、交渉を強化していく必要があります。

⑦ 両立支援のための休暇制度

夏季休暇の使用可能期間の拡大について、11月1日の人事課総括課長交渉において、6月から10月までとし、2か月拡大するとの回答を引出しました。

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、前進回答を引き出すことはできませんでした。引き続き取得日数への配慮等を要請していきます。

【県職労課題の到達点と課題（主要事項）】

⑧ 高齢層職員の勤務意欲確保策

10月26日、11月2日の人事課総括課長交渉においては従前の姿勢（主幹任用拡大等）に終始しましたが、11月10日の総務部長交渉において「勤勉手当の上位区分の適用において、一般の評価枠とは別に『勤続加算枠』として55歳以上の高齢層職員に限定した配分枠を新設する」との回答を引き出しました。

また、定年引上げによる61歳定年退職者の最初の暫定再任用（2025年度）から「格下げとならないよう格付けを見直す」ことについて、「職位を引き継ぐ場合の級格付の見直しの考え方に変わりはない」とする一方、「意向調査では体力的不安や勤務内容軽減を希望する声もあり、その場合は現行再任用と同等の対応も考えられる」と回答したことから、慎重かつ丁寧な検討に向け、引き続き協議することとしました。

⑨ 人員確保

総務部長は「来年度の採用者数は今年度(145人)と同程度を見込む。定年退職者が生じない年には、それぞれ20人程度の過員が生じる見込み。欠員所属に配置する予定」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。

結果的に、退職者数が当局の見込みを上回ったことにより、過員が生じず、欠員が発生したことから、職場実態を踏まえた人員増の取り組みに向け、支部・分会・評協議会とも連携し、要求・交渉を強化する必要があります。

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

⑩ 超勤課題

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

必要な予算が現場に行き渡ること、更には不払い残業が生じないよう実態を踏まえた超勤手当の支給が不可欠です。職場実態を点検しながら、継続して是正を求めていく必要があります。

⑪ 勤務間インターバル・フレックスタイム制度拡充試行提案

10月25日の地公共闘人事課総括課長交渉において人事課総括課長から、知事部局のみを対象として試行したい旨の意向が示されたことから、知事部局以外での試行は考えていないことを確認したうえで、10月26日の県職労人事課総括課長交渉において提案を受けました。しかしながら、具体的課題に関する相互の論点整理が不十分な中であって、確定交渉の期間内議論を尽くして結論を見出すことは困難であると判断し、確定闘争からは切り離して別に交渉を行う方向としました。

【確定闘争の総括】

⑫ 闘争の到達点と課題

地公共闘11月9日・県職労11月10日の総務部長交渉で、今回の人事委員会勧告・報告に関する最終的な当局回答が出されました。当局回答では、県人勧完全実施の方向が示され、12月議会への提案、年内（12月26日）での差額支給とさせたことは、一定の到達点と受け止めたところです。

会計年度任用職員の給与改定に関して、月例給、期末手当で常勤職員と同様の引上げとするとともに、改定実施を2023年4月に遡及したことは大きな獲得成果と言えますが、常勤職員の勤勉手当改定に相当する0.05月分の期末手当引上げ改定には手が届かず、課題を残す結果となりました。

2024年度からの会計年度任用職員の勤勉手当について、条例提案を引き出したことは大きな獲得成果と言えますが、評価格差のない制度とすることはできず、具体的な運用は任命権者ごとの継続協議となりました。

また、通勤手当に関しては、高速道路利用等の諸手当改善をはじめ継続課題も残る状況で、具体的な改善を引き出すには至りませんでした。随時交渉の余地を残す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した。

超勤課題では2月補正で調整するとし、過不足は部局間調整で行うとの回答から、支部・分会からの超勤予算確保と支給状況と課題について確認・共有しつつ満額支給を求めていくこととしました。

2023年度から段階的定年引上げがスタートしました。職員の定年年齢を65歳に段階的に引き上げる内容の条例は2022年9月議会で既に可決され、施行されたものの、運用面で不透明な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、春闘段階から課題改善に向け取り組むこととしました。

⑬ 闘争への結集に係る総括と課題

確定期の戦術として、一昨年度、昨年度に続き座り込み行動支援は見送りましたが、これに代わる新たな取り組みとして、地公共闘のヤマ場となる11月1日の人事課総括課長交渉の際に、岩手県公会堂における「総決起集会・報告集会」と、内丸緑地（県庁向かいの公園）における「アピール行動」を実施し、地公共闘全体で130人余りが結集しました。併せて、知事あて大型ハガキ署名への最大限結集にも取り組んできました（全体7,017筆（前年6,459筆）、県職労分2,049筆（前年2,126筆））。

また、赤枠号外配布行動については、各支部役員をはじめとする組合員の協力を得て早朝配布を実施し、見える組合運動を展開してきました。

県人事委員会の報告・勧告日程の都合上、署名への取り組み期間を十分確保できなかったものの、地公共闘全体の署名数は昨年を若干上回りました。県職労としての署名数は前回と比較して、人事委員長あては微増、知事あては微減でした。確定闘争勝利に対する組合員の結集に向け、赤枠号外早朝配布の取り組みをはじめとする「見える運動」の一層の展開が必要です。

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

改善要求にしっかり取り組むためには、組合員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。このため、署名行動を重点的な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、運動を更に前進させていくことが必要です。

また、2023確定闘争で初めて実施した「総決起集会・報告集会」「アピール行動」についても、「見える運動」であると同時に、地公共闘各構成組織相互の運動交流としての側面も重要です。今後の実施方法については、組織強化と運動前進の両面からの検討が必要です。

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2回	職場配布6回

継続課題は山積するものの、組合員による最大の署名とその声に応える交渉を通じて、勧告どおりのプラス改定・年内差額支給、会計年度任用職員の4月遡及による月例給・一時金改善、勤勉手当における勤続加算枠創設など一定の成果がありました。特に、2年連続のプラス改定による差額支給は、組合員が闘争の成果を身近に実感できる成果の一つといえます。運動へつなげるためにも引き続き課題改善に向け組合員が結集し、取り組みを強化し続けることとしました。

【2023確定闘争の具体的な成果】

- ・月例給・一時金ともに2年連続の引上げ（差額の年内支給）
- ・会計年度任用職員の月例給・期末手当（0.05月）引上げ（2023年4月遡及・差額年内支給）
- ・会計年度任用職員の勤勉手当新設（2024年度～）
- ・夏季休暇取得可能期間の拡大（6月～10月）
- ・勤勉手当に55歳以上対象の「勤続加算枠」新設
- ・防疫等作業手当改善（2024年度～）

(5) 2024春闘

- ① 県職労は、自治労岩手県本部が実施した2024春闘アンケートに取り組み、その結果を踏まえ、3月2日県職労第131回臨時大会において、19,000円の賃金要求を基本とした春闘要求を確認しました。
- ② 2024年3月7日には、県本部統一要求書と県職労独自課題に係る知事あての「春闘要求書」を提出し、人事課総括課長と交渉しました。交渉では、2024年度当初の人員配置、超勤予算措置の状況を確認したうえで、実態を踏まえた人員増を強く求めました。また、人事異動内示時期の早期化について、今から1年後に向けて準備を進めるよう強く求めました。さらに、2023年度も会計年度

任用職員が大幅に削減されたことから、会計年度任用職員を単なる人員の調整弁とせず、予算比例ではなく業務量比例の定数配置とすべきと訴えました。

県職労は、定数に対する欠員数以上に職場で感じている人員不足の認識は大きく差があることを指摘しました。加えて、職員一人当たりの業務量は増え続けていることも指摘し、業務量削減を含めた真の働き方改革が必要であると訴えました。

- ③ 春闘交渉では、春闘アンケートや組合員の職場実態をもとに、人員確保、超過勤務課題などの早期改善を求めることを主眼に取り組みました。組合員に対して春闘期の取り組み意義の教宣や、各支部単位での学習会の開催も十分行い切れませんでした。春闘は要求を確立し、闘争をスタートする重要な時期です。組合員の賃金・労働条件、職場改善に向けて、組合員からの声を集約し、交渉・折衝を通じて取り組みを強化していく必要があります。

- ④ 特殊勤務手当（防疫等作業手当）

防疫等作業手当について、鳥インフルエンザ対応等が現に発生する中、他県と比較しても見劣りする水準であったことから、2023確定闘争総務部長交渉で引き出した回答に基づき、2024年2月議会で手当改善に係る議案を提出させ、2024年4月から施行させました。

(6) 現業統一闘争

- ① 2023現業統一闘争では、現業職員の完全補充を求める職場決議・署名を手交して人事課総括課長交渉を実施し、人員体制の確保と中途採用者の賃金改善を強く求めました。
- ② 試験研究機関の技能員については、定年退職者の補充に関し、常勤職員を基本として対応するとの回答を引き出しており、技能員の人員補充を勝ち取ってきています。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行わなければなりません。
- ③ 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おり、2023年度末で再任用満期に伴う人員補充を求め、新規での補充を勝ち取りました。しかし、運転業務を要請したくとも既に予約で埋まり、職員ニーズに十分応えられる体制とはいえない現状にあることから、定数増と計画的な新規採用者の補充を求めるべく、引き続き、非現業と一体となった取り組みも求められます。
- ④ 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きましたが、これまでの間、盛岡土木部、北上土木センター、千厩土木センター、沿岸土木部などで正規の運転技士が補充されないまま、正規職員の定数減や会計年度任用職員への置き換えが行われてきました。当該措置は、暫定的扱いであり、本来の正規職員に戻すよう定数の回復を追及していく

必要があります。加えて、土木部運転技士に係る新規補充の方向性は不透明なままであり、災害が発生した際には、迅速かつ的確に対応する重要な役割を担っていることから、当局に対して複数人配置を前提としたビジョンを示させ、常勤職員での補充を実現させる取り組みが必要です。

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

⑤ 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。

⑥ 過去数年間の人事課総括課長交渉及び農林水産部交渉において、各研究機関施設の設備の老朽化に加え、畜産研究所において共同トイレのまま男女が使用している実態、夏場には炎天下での作業にも関わらず、詰所にエアコンが設置されていないことなどを訴え、技能員の安全衛生面の環境改善、衛生改善について強く求めてきました。その結果、2022年11月から、女性職員が勤務する乳牛舎エリアでの2つのトイレ（男女共用）を男性用と女性用それぞれ1つずつ分けて運用し、今後はトイレの洋式化も検討していくとの回答がありました。また、詰所のエアコン設置については、順次、予算確保を講じながら進めていくことなど、前向きな回答を引き出しました。これらは、職場からの声をしっかりと当局に訴え続けたことによる結果といえます。

これらの改善は順次進められているところですが、改善実施状況を継続的に点検していく必要があります。

⑦ 賃金課題を巡り、非現業職員を対象に導入された勤勉手当の「勤続加算枠」について、現業職員への対応を質しましたが、人数の少ない部局では枠の配分数が少なくなる等の課題があるため、今後研究していきたいとの回答にとどまっています。具体的な賃金改善の観点から引き続き、検討・協議を重ねていく必要があります。

【2023現業統一闘争の具体的な成果】

- ・管財課運転技士について、2024年度も17人体制を維持させたこと。
- ・技能員の常勤職員による人員確保を実現させたこと。

(7) フレックスタイム・勤務間インターバル制度に対する取り組み

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、2023年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、決裁者が不在とならないこと等一定の制限を設け、職場体制の確保に向けて配慮させ、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。また、試行期間は1年間とする旨を確認しており、安易な本格実施への移行や、試行期間の安易な延長とならないよう、検証に関わるとともに、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

当局から、2023県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がありました。

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きたところです。

これらの課題を踏まえ、3月7日の春闘人事課総括課長交渉の中で、

- ・ インターバル時間を確保できない超過勤務を原則させないこと
- ・ やむを得ず超勤が長引くなどしてインターバル時間を確保できなかった場合に、本人申出による適用除外も可能とすること
- ・ 4月当初からの導入による職場の混乱回避のため、導入時期を2024年6月に繰り下げること

等を確認しました。今後、制度や運用上の不具合に関し、継続的に検証を行い、当局に改善を求めています。

(8) 会計年度任用職員を取り巻く賃金・任用面を巡る課題

① 私たち公務職場においては、行革・合理化や地方財政のひっ迫を要因として、民間委託が加速し、また、正規職員は非正規雇用の「臨時」「非常勤」「嘱託」職員に置き換えられてきました。県の職場においても、正規職員の6人に1人が臨時・非常勤等職員であり、ほとんどの職場に欠員が生じている中において、職務も従来の補助的・臨時的業務に留まることなく、正規職員と同様の業務を担っているのも現状です。

こうした中、2020年4月から会計年度任用職員制度が導入され、これまでの臨時・非常勤職員のほとんどが会計年度任用職員に移行しました。県職労では、会計年度任用職員の処遇・労働条件が組合員の業務へ及ぼす影響が大きいことを踏まえ、課題集約を行いながら、処遇改善に向けて交渉を行ってきました。

② 賃金・労働条件改善に向けた取り組みと課題

賃金水準を巡っては、2023県人勧・確定闘争の結果、月例給・期末手当の引上げ及び4月遡及改定をさせたことは大きな成果といえます。

また、2023年4月に会計年度任用職員の勤勉手当支給を可能とする改正地方自治法が成立したことを受けて、2024年度からの勤勉手当導入に係る条例を整

備させたことも大きな成果です。しかしながら、本来評価による格差になじまないにもかかわらず、評価による格差が生じうる制度となっており、課題を残しました。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。

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気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ている。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。

③ 任用確保に向けた取り組みと課題

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、職場に必要な会計年度任用職員の任用数が確保できなかつたり、予算都合で週の勤務時間を削減されたりした等の点は極めて遺憾です。現在でも恒常的に職員配置が少ないなか、会計年度任用職員を必要数確保されなければ、公務運営は維持できない実態にあります。

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

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

④ 会計年度任用職員制度改善に向けた制度政策要求の追求

会計年度任用職員制度導入から5年目を迎えました。制度導入時には、民間労働法制の「同一労働同一賃金制度」に順じて非正規雇用労働者の処遇改善を目的としていましたが、当県の導入実態としては、賃金水準が依然として低水準となっていること、フルタイムからパートタイムの転換に伴い処遇抑制が行われていること、休暇制度も常勤職員と均等となっていないことなど賃金・労

働条件の待遇格差の改善とは言い難い状況です。更には、予算都合により任用数が確保できないこと、一会計年度内の任用という条件であり再度任用が担保されていないなど、待遇の格差は明らかです。

会計年度任用職員を巡る諸課題に関して集約し、引き続き労使の交渉での改善を求めつつ、制度や予算上の問題に関しては、自治労をはじめとした上部団体への意見反映による中央段階での要求・交渉の強化とともに、制度政策要求の観点から、県職労推薦議員団と課題を共有しながら、県政推進の観点から改善を求め続けていく必要があります。

(9) 働き方改革に関する職場課題改善の取り組み

① 「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ています。

働き方改革を巡っては、政策面のみが先行し、結果として新たな混乱と業務増や職員の自己負担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、安心して働き続けられる職場環境を求め、取り組みを進める必要があります。

② 電子決裁・文書管理システムを巡る諸課題について

2022年4月から移行期間、2022年10月から完全実施が始まった「電子決裁・文書管理システム」は、政府のDX政策を背景に導入された制度ですが、ペーパーレスにほとんどつながらないうえ、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なくなった等の結果につながっています。制度の検証・改善を進めつつ、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。

3 ^{いのち} 生命と権利を守り拡大する取り組み、職場要求実現の取り組み

(1) 労働基本権確立への取り組み

① 2018年6月に長時間労働是正策として労働基準法に新たに罰則付きの時間外上限規制が設定され、2019年度から大企業が、2020年度から中小企業に適用が開始されました。時間外上限規制自体は必要なことですが、繁忙期の残業時間の上限を100時間未満とするなど、過労死ラインである80時間を超えた時間外労働を是認する内容としており、本来の長時間労働の解消とは程遠い状況です。

また、民間労働法制は、公務員の働き方にも影響を及ぼしています。一例では、働き方改革関連法に準じて、国家公務員・地方公務員ともに、超勤時間の上限規定が設定されましたが、民間事業者と類似して、「他律的業務の比重の高い部署」に対しては超勤上限を月100時間未満に設定されるなど、本来の長時間労働の改善とは程遠い状況といえます。

- ② 正規雇用労働者（正社員や無期雇用のフルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消はかる「同一労働同一賃金制度」が2020年度に大企業に導入され、2021年度からは中小企業にも適用が拡大されました。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇格差の改善は、徐々に進められていますが、一定の理由（例：エリア採用）があれば格差を容認する内容でもあり、未だ不十分と言わざるを得ません。さらに、2020年度から会計年度任用職員制度が導入されました。期末手当の支給など待遇改善となる一方で、一会計年度内での任用となっており、再度任用が保障されていないなど、却って正規・非正規の待遇格差が固定化される懸念がある制度であり、「同一労働同一賃金制度」とは程遠いところです。
- ③ 昨今、長時間労働是正や同一労働同一賃金の実現の観点から、労働法制の改正が行われ、法制度上は若干改善していますが、労働者が求める改善には至っていません。さらに、この間の自公政権下における、労働者保護ルールの規制緩和等による非正規雇用労働者の増大の弊害は、新型コロナウイルス感染症下での非正規雇用労働者の雇止めなどで顕著となりました。

自公政権による度重なる資本優先の政策の結果、労働者間の競争が激化し、労働者の賃金や諸権利が抑制されるなど、労働者は蔑ろにされてきました。その結果、労働環境が劣悪となり、現場の労働者にそのしわ寄せが及んでいます。労働者の働く権利が守られているか、労働環境でおかしいところがないか、職場実態からの議論を積み重ね、組織としての要求・交渉を進めることが必要です。実態討論→要求→交渉→改善の運動サイクルを確立していくためにも、県職労本部に加え、支部・分会・評協議会などあらゆる場面での職場要求の取り組みをしっかりと実施していくことが大切になっています。

(2) 達増知事との意見交換

- ① 労使関係を確認し、かつ職場の諸課題の改善に向けた基本姿勢を確認するため、2017年度以降、達増拓也県知事との意見交換の場を設定しています。今年度は12月14日に設定し、i 職員への向き合い方と連携、ii 職員間の連携・ゆとりある職場づくり、iii 職員に対する真の子育て支援をテーマに実施しました。
- ② i に関し知事に所感を伺ったところ、知事は、職員が県民計画推進、大規模災害からの復旧・復興、コロナや鳥インフル等の危機管理事案への対応等、困難さが増す中、真摯に職務に精励していることに謝意を示しました。

また、職員と課題認識を共有し、同じ意識で行政運営にあたることが重要であることから、幹部職員には庁議や訓示で県のあるべき姿や方向性を示し、若手職員等には広域振興局職員と知事との意見交換会での対面意見交換等、意見の汲み上げと目指す職員像の共有をしていることを述べ、コンピュータに負けない新しいあり方、考え方、政策、仕事のしかたを一緒につくっていきけるような「生成」を期待したいとしました。県職労からは、職員と顔を合わせる機会を増やしていただくことで身近な距離感で仕事をでき、職員も元気が出るので、そうした職員との連携をするよう求めました。

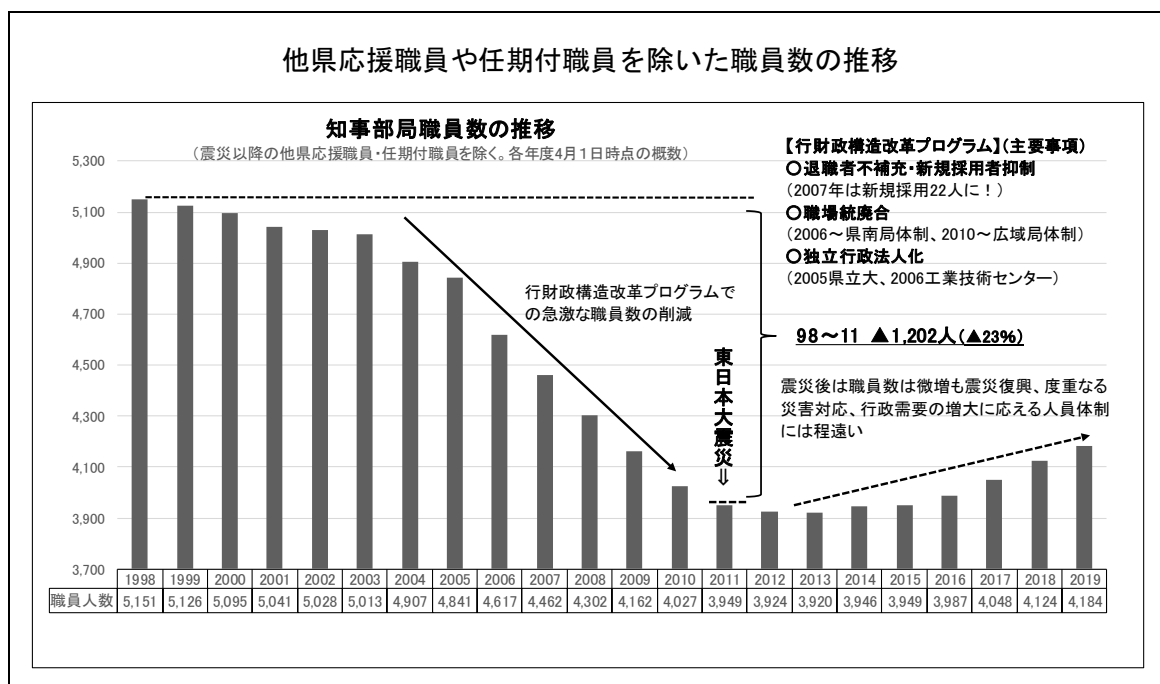
- ③ iiに関し、知事は、若手職員へのノウハウ継承等、行政経営の推進力を高めていくことは重要であり、研修の充実強化、知事・副知事との意見交換等、若手職員の意欲向上の取り組みのほか、柔軟かつ機動的な人員の確保等、持続的な組織体制の構築を進め、希望郷のその先に向かって共に歩みを進めていきたいとしました。
- ④ iiiに関し、知事は、公務員は育休取得促進や、仕事と子育ての両立支援に率先して取り組むことが重要であり、管理監督職員への働きかけ、正職員による代替職員配置にも取り組んでいるとしました。また、代替職員の問題は、休む人が悩まなくていいように、ボス（部局長、総括課長）に頑張ってもらいたいとしました。
- ⑤ 締めくくりとして、職場環境の改善につなげるため、継続した意見交換を要請しました。これに対し知事は、「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、職員のみなさんと一体となって取り組んでいきたい。」「県職労には、働く人の視点から課題を抽出し、改善を図ることで職場の発展に寄与していただいていることに敬意を表したい。今後の意見交換の実施を含め、引き続き御理解、御協力をお願いしたい。」としました。県職労は、引き続き課題を当局に訴えながら、組合員を取り巻く課題の改善に取り組むとともに、定期的に知事との意見交換の場を設け、改善を求めていく必要があります。

(3) 人員確保・職場要求実現の取り組み

- ① 2023年4月の人事課総括課長着任交渉において、人員確保を重点課題とし、業務遂行できる職場体制とするよう改善を求めてきました。欠員は9人であり、徐々に減少しているとしましたが、各職場では恒常的な人員不足に陥っており、一向に改善した実感がありません。
- 2024年度組織・定数要求が本格化することに併せ7月13日、知事あて「人員確保に関する要求書」を人事課総括課長に提出し、各職場の実態を踏まえた人員配置を要求し、各支部・分会に対しても人員確保の取組みを提起し、本部の要求・交渉と連動した取組みを進めることとしました。
- ② 現時点の欠員数自体は東日本大震災前の欠員数（約40人程度）より下回っているところです。しかし、通常の職員定数自体は震災復興前とほとんど変わっておらず、職員定数自体が各職場の恒常的な業務量に比して少ないのが実態です。さらに新型コロナウイルス感染症では、保健所体制はもとより、あらゆる職場の体制が脆弱であったかが露呈しました。当局は、保健所体制の強化として保健師を増員するとともに、会計年度任用職員の保健師を採用しましたが、これまでの間の専門職の定数が十分確保できていなかった証左といえます。さらに、2022年初頭から感染者数が急激に拡大し、多くの職員が自宅療養者への電話対応、必要物品の配布などの業務への従事を余儀なくされました。当局は部局横断的な応援体制の構築と説明していますが、実態は職員数の不足を職員

の過重労働で何とかしのごうとするものに他なりません。新型コロナウイルス感染症対策はもとより、非常災害時を見据えた職員体制の確保が急務です。

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。各所属での職員の配置状況を点検するとともに、削減による職員への負担増の実態を集約し、任用数の増やフルタイム勤務への転換を求めています。また、常勤職員が行うべき業務を会計年度任用職員が担っている実態がある場合には、常勤職員の増員を含めた要求を強化していく必要があります。



③ 恒常的な人員不足で過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。職員安全衛生管理委員会では、2024年2月末時点での14日以上精神疾患の療養者数は延べ100人と昨年同時期（101人）と横ばいではあるものの100人を超す高止まりとなっており、年齢別では29歳以下の増加が顕著です。加えて、長時間労働による健康障害防止のための保健指導対象者数（1月100時間以上の超過勤務又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上となる者等）は、2024年2月末時点での延べ数418人（昨年同時期1,051人、633人減）であり、数字上減少しているものの、コロナ5類化や全国植樹祭の終了等が主な要因であり、業務都合次第で容易に再上昇しうるものであり、恒常的な長時間労働は是正されていません。職場で余裕が全くないなかで、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。

④ 当局は、「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だけの必要な人員配置数と

なっておらず、職場は限界を超え職員のモチベーション低下は著しいと言わざるを得ません。また、新型コロナウイルス感染症、鳥インフルエンザ対応を通じて、専門職員を含めた体制が脆弱であるかが露呈しました。中長期視点に立った人員確保の具体的対応を当局に強く求めていく必要があります。さらに任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用の拡大など、任期付職員の一層の処遇改善策も必要なところ です。

- ⑤ 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、支部・分会で抱える人員課題を反映させた総合的な人員と予算の確保をめざします。

(4) 評協議会の取り組み

- ① 職種毎に組織される各評協議会においては、その特徴を活かし、縦（職制）・横（支部）・斜め（職能を通じて築かれた人間関係）での議論を強化し、職場改善への取り組みを強化してきました。

評協議会の取り組みは、それぞれの運動の実績や体制の違いはありますが、主体的な運動実践を基本としつつ、職域での課題の共有、独自要求書の作成、主管室課への独自要求交渉などの一連の闘争サイクルの構築を進めています。闘争サイクルの構築に当たっては、職場環境改善、次年度の組織定数や予算に反映することも意識し、上半期中に各職場単位での課題集約のための学習会や意見交換会の開催、独自要求書の作成、秋の確定闘争期と並行しての主管室課への交渉という設定で進めてきました。

- ② 評協議会では、職業訓練職員協議会、税務職員協議会が独自交渉を行い、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。交渉において、各職域での厳しい職場実態と直接主管室課に突き付け、主管室課の基本姿勢を確認と、人員確保や職員の人材育成策、予算確保などを求めてきました（詳細は「経過報告」に掲載）。

その他の各評協議会では、本部からの声掛けが十分にできなかったこともあり、一部を除き、各支部・分会での意見交換会の開催に至らず、独自交渉の実施を見送らざるを得ませんでした。

- ③ 各評協議会交渉の結果、人員配置（各分野の専門職種の配置）、専門職種の処遇改善、執務環境の改善などの多くの要求交渉事項は継続課題となったものの、各主管部局に課題を認識させて当局に上申させるなど、改善に向けた具体的な動きが確認されています。社会福祉評議会では、2018年から継続的に要求してきた児童相談所の宿日直の改善が2024年度から実現し、正規の勤務時間に位置づけられることとなりました。継続的な取組の成果といえます。
- ④ 評協議会の要求・交渉に当たっては、本部が関わりつつ、それぞれの職域単位（分会単位）での意見交換会を積み重ね、組合員一人ひとりの声を要求書に反映するきめ細かい取り組みを重視しています。また各分会の意見を取りまとめたものを職域の全分会にフィードバックのうえ、改めて意見を集約して要求書を作成するなど、各職域の全組合員が参加する形での要求書づくりに努めて

います。

評協議会の要求・交渉も1回だけの交渉だけで改善されるものは少なく、粘り強く実態を訴え、繰り返し取り組みを進める必要があります。職能別組合員が主体的に職種課題や要求強化につなげていくとともに、各職域の組合員総参加の職場実態討論—要求書作成—交渉の丁寧な闘争サイクルの構築を進めていく必要があります。また、職場実態討論は組合未加入者や新採用職員を交え、組合運動の理解を促すという取り組みも有効であり、こうした取り組みを強化することで、加入に結び付けた事例もあります。評協議会の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。

- ⑤ また、自主的に活動できる評協議会組織の構築も課題であり、これらの取り組みも並行して進めていかなければなりません。評協議会組織がない職域での運動構築も不可欠です。評協議会での活動により職域ごとの課題が明らかになり、その改善の取り組みが日頃の業務改善にもつながります。職場の厳しい実態や業務の変化などに追われ、忙しさが増す中ですが、改めて取り組みの重要性を確認し、個々の実態の突き合わせと課題の共有、職場からの要求へとつなげていくことで組織の活性化をはかることができます。

このことから、今後は、2023年度に実施した独自要求交渉の継続、2023年度に実施できなかった独自要求交渉の復活の模索を通じ、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が必要です。

- ⑥ 未加入者の加入促進には、職能評協議会で声かけを行うなど横の連携を活かした取り組みも重要です。業務において連携が重視される職域での評協議会においては、常に仲間を意識する環境にあり、日常での仕事の付き合いを活かしながら、組織強化を進めていくことができます。評協議会活動を通じた業務改善などから職場で見える県職労運動へと発展することにも繋がります。
- ⑦ 県職共闘等が主催する集会・交流会等では、職域ごとでの他県等との交流や職種課題や運動の先進事例などの情報共有も図られていますが、集会・交流会等での参加者段階の成果にとどまっています。評協議会を組織できていない職域も、他県等の取り組みに学び、横のつながりや情報を共有し、運動につなげていく取り組みを実施することが必要です。

(5) 支部・分会における人員確保に向けた取り組み

- ① 支部の独自要求については、県南4支部合同、花巻支部、胆江支部、一関支部、気仙支部、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。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も定着しつつありま

す。

- 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。
- ③ 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・副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。
- ④ 忙しい職場状況の中で、なかなか具体的な改善に至らないことを理由に要求の必要性を見失っている状況も少なくなく、「周りの人も苦勞しているのだから」と我慢している実態なども報告されています。

職場要求のすべてが直ちに改善できるものではなく、あきらめることなく何度も交渉等で改善を求めていくことが必要です。まずは、自分や周りのみんなが不満に思っていることを、率直に意見交換し、共有できる点を確認し、要求へと発展させていくことが大切です。そのためにも、実態を把握し点検する取り組み、共有化し要求として確認し、実現に向けた全体での行動といった運動サイクルを確認し実践できるよう、分会役員や支部役員の学習などを通じ、具体的な話し合いを行なっていくことが大切です。

(6) 人事評価制度に対する取り組み

- ① 岩手県では、2006年の12月に一時金、2007年4月に月例給へと、全国に先駆けて人事評価制度が導入されました。県職労は、「職員の勤務意欲向上」を目的として導入された人事評価に対しては、「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要件の確保を前提とすることを求め、このことが確保されない限り制度廃止を求めていくことを方針としてきました。
- ② 2016年4月に人事評価制度を義務付ける地方公務員法が改正されことに伴い、制度廃止を求める方針から、運用面における改善を求める方針へ切り替え、運動を展開してきました。

組合員からは、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。

- ③ 2023年度自治労県本部春闘アンケート結果でも、労働組合が求める「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要件についても基準が分からないとの回答が多く、取り組みの浸透も課題があることがわかりました。一方、制度導入後に採用された若年層を中心に「勤務意欲の向上にはつながっていない」と回答しながらも、現行制度を是認する傾向もあり、若年層への人事評価制度の課題浸透も重要な取り組みの一つとなっています。
- ④ 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。勤務意欲が確保される運用改善を求めるとともに、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く必要があります。
- ⑤ かつての特別昇給財源の使途検証とあわせて評価反映結果の公表や実効ある苦情処理委員会の設置などを求めながら、恣意的運用防止とともに人材育成や全体の勤務意欲改善につながる制度運用となっているか等を検証していくためにも、引き続き組合員アンケート等の取り組みを継続していく必要があります。加えて、制度に対する問題点や、制度に対する基本的考え方など、全組合員を対象とした学習の機会を通じて理解を深め、賃金反映阻止など運動を展開していく必要があります。

(7) 勤務時間の適正管理、超過勤務縮減、36協定締結の取り組み

- ① 超過勤務課題に関し、2019年4月に超過勤務時間の上限設定、客観的勤務時間把握がスタートしました。さらに、当局は7～9月の間の2月間を「働き方改革推進強化月間」と位置づけ、各所属に対し超勤縮減の徹底（例：業務見直し、ノー残業デーの徹底等）を求めました。

しかし、超勤上限設定を巡っては、県公所の3分の1が特例である他律的業務の比重が高い部署に指定され、月100時間・年720時間の上限が適用となっています。他律的業務部署指定に当たり、多忙な業務を担う部署の実態を追認する当局姿勢も見られ、本来の長時間労働是正とは程遠いものと言わざるを得ません。また、現場では「超勤上限を超えて超勤はできないので、上司が超勤命令をしない」、「超勤上限があるので、早朝来て仕事をしている」などと本来の趣旨に反する運用となっている実態も散見されています。

- ② 客観的勤務時間把握を巡っては、2022年1月に当局は、勤務時間管理システムを改修し、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到達しそうな時に警告を表示することになりました。

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、却って勤務時間の登録を超勤前に行ったりするなど、正しい実績が登録されず、却って当該システム改修の運用が歪められる実態となっているとの指摘も出されています。また、始業前・終業後の出退勤時間トータルで始業・終業時刻から30分以上の乖離が生じた場合に理由を記録する必要となっていることから、出退勤の実績と超過勤務との乖離がないか確認する趣旨以外の場合まで逐一理由を報告する必要があり、組合員から当該改修への疑問も寄せられています。客観的勤務時間と超勤実績が相互に連動し、超勤命令が是正できるようなシステムを求めていく必要があります。

- ③ こうした課題に向き合うことが必要であるにもかかわらず、当局の「働き方改革推進月間」の取り組みは、長時間労働の要因である人員不足等の課題を現場に転嫁させ、現場の工夫でしのごうとするものであり、根本的な解決とは程遠いばかりか、却って隠れ超勤や不払い残業の温床となる懸念があるなど現場実態と乖離した姿勢と言わざるを得ません。

確定闘争交渉でもこうした課題を訴え是正を求めましたが、所属長への指導を徹底するという従前の姿勢にとどまりまっています。職場実態として超勤が減ったという実感はなく、現場の努力と責任で何とか縮減している実態であり根本的な改善とは言い難いところです。このことから、通年の取り組みとして現場実態の点検、超勤の適正支給、積み上がった超勤時間を踏まえた要員確保の要求の取り組みを継続。強化していく必要があります。

- ④ 加えて民間労働法制に準じて年次休暇の年5日以上取得が求められています（現業職場では労働基準法が直接適用され、罰則付きの義務化）。確実に取得できる職場環境となっているか等の点検強化も併せて進めていく必要があります。
- ⑤ 2024春闘アンケートの超勤実態調査でも、不払い残業の理由として、「まわりに遠慮して」との意見が約半数を占めていることから、超過勤務に対する組合員の意識も希薄となっており、36協定締結職場でも同様の回答が散見されています。

36協定に関しては、該当分会での学習会を進めており、徐々に課題は浸透しつつありますが、当局に対する改善要求と併せて、36協定締結の意義を再確認するなど、組合員自身への超過勤務に対しての学習強化も重要な課題となっています。労働関係法制の改正（自動車運転手のいわゆる「2024年問題」対応）に伴い、2023年度には県職労本部と当局で2010年度に締結した36包括協定を更新しており、該当公所では現在締結している36協定の更新が行われたことから、これを機会として、改めて組合員向け36協定の学習の取り組みを進める必要があります。

(8) 労働安全衛生の取り組み

- ① 健康診断の充実をはじめとする職員の健康管理に対する施策充実や、職場巡視の取り組みなどを通じて安全衛生面における改善を求めてきました。職場に

おける精神疾患による長期休業者は2024年2月時点で101人と、全療養者数の約7割を占めています。とりわけ、若年層の療養者が増加傾向にあり、一層のメンタルヘルス対策が必要になっています。復帰後には職場での丁寧な対応・対策が求められますが、定期人事異動等で新所属へと異動し、通常以上の働き方を求められるなど、大幅な職場環境の変化によって、再度変調をきたす例も見受けられます。職場全体を巻き込んだ、より丁寧な対策が必要であり、日頃の職場実態を把握・点検、職員同士の気づきやコミュニケーションから、未然防止に向けた対策強化を求めていく必要があります。

- ② ストレスチェックでは2023年度の高ストレス者の割合は8.6%と前年度(11.1%)と比べ減少傾向にありますが、人員不足等での過重労働を強いられる中、実効力ある対策が必要であり、労働安全衛生委員会の場を活用して改善を強く求めていく必要があります。
- ③ 2023年度は、職員安全衛生管理委員会において、県職労委員から精神疾患者への対応、予防策の強化、長時間労働の健康障害防止の保健指導の強化、各地区衛生委員会での職場巡視点検の課題と修繕箇所の予算化などについて発言し、改善に結びつけています。特に庁舎管理に関しては、各衛生委員会で修繕が必要な箇所の予算措置の強化について、積極姿勢を引き出し、優先順位はあるものの確実に改善へつながっています。
- ④ 労働安全衛生管理委員会・各地区衛生委員会の機会を通して職場環境の改善を求めることは重要な機会であり、そのためには、県職労委員に対する労働安全衛生の基礎的学習の強化(職場巡視点検の方法など)、衛生委員会に向けた事前の情報交換や県安全衛生管理委員会に各地区の課題などを情報提供するなど、労働組合側選出委員として十分意見反映できる事前の取り組み強化が必要といえます。
- ⑤ 心身の健康・ハラスメント対策については、精神疾患を理由とした長期病気療養者が若年層において顕著に増加している実態や、パワハラが職場で問題となっている実態を当局に突き付け、改善を求めてきました。当局は管理職への意識啓発や研修の実施等により予防に努めると言及があったものの、実効性のある取り組みとはなり得ていないことから、第三者の相談窓口の設置をはじめ、引き続き取り組みを強めていく必要があります。併せて、職場点検からパワハラの実態を解消させていく取り組みが必要であり、組織課題と位置づけ取り組み強化が必要です。

(9) 人事異動対策

- ① 定期人事異動に対する取り組みとして、2024年度定期人事異動に関し12月8日、「定期人事異動に関する要求書」を知事あてに提出し、早期内示を求めました。結果、内示は3月15日となり、県職労が求めた「3月1日の内示、遅くとも内示日から発令日まで最低3週間」より遅い内示となりました。定期人事異動は職員の重要な勤務労働条件の変更であること、転校先の学校への手続きをはじめとした子育て・介護等の事情のある職員への負担軽減や職員の居住地の

確保等の観点からも1日でも2日でも早い内示を強く求めていく必要があります。

- ② 要求書提出と併せて、人事異動対策カードの取り組みを進めました。昨年度人事異動対策のためのカード提出者は100人を超えており、個々の状況を含めた対策を行いました。厳しい職場実態から、異動を希望する組合員が増えており、個々の状況をしっかり把握した人事対策が求められています。
- ③ 県内の住居事情は厳しく、住居の確保が困難であったり、内陸から沿岸地域の長距離通勤を強いられたりなど、勤務条件の改善がなかなか見られません。単純な勤務地希望だけでなく、生活上の様々な影響を考慮した人事異動対策が必要になってきています。また、人事異動対策と併せて、公舎の確保等についても要求を重ねてきました。公舎の老朽化については、段階的修繕も行われているところではありますが、いまだ公舎希望を断念する職員も少なくないことから、引き続き公舎の確保や修繕をはじめとした住環境の改善を当局に強く求めていく必要があります。
- ④ 人事異動に伴う引っ越し経費の自己負担も課題となっています。特にコロナ禍に加えて「2024年問題」で引っ越し業者の早期確保が困難なことや引っ越し経費の自己負担が大幅に増大していることから、赴任旅費の移転料の特例措置を講ずるよう求めており、継続した労使協議を進めていくこととしています。
なお、2019定期人事異動から他県公署への転居（又は他県から当県への転居）に伴う場合の移転料には特例措置が設けられましたが、広大な県土を有する県内異動は対象となっておらず、未だ根本的な改善となっていないことから、継続して改善を求めていく必要があります。
- ⑤ 人事異動は最大の労働条件の変更であり、より丁寧で配慮ある対応が必要です。「早期内示」「長期単身赴任者の解消」など様々な課題改善を強く要請しており、住環境・交通条件などの勤務条件も変化していることから、引き続き適切な対応とするよう、取り組みを強めていかなければなりません。

(10) 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

- ① 2023年度から段階的定年引上げがスタートし、2024年度当初から60歳以上の常勤職員が各職場に配属されましたが、60歳超職員が担う職務内容や配置、級の格付けなど運用面で解決すべき課題が不透明な中での配属となりました。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。

(11) 厚生福利対策

- ① 当局は各庁舎の自動販売機に関し、順次一般競争入札制度への導入を推し進めています。しかし一般競争入札による落札者が、収益が望めず、契約期間満了前に撤退してしまうケースが生じ、職員の厚生福利が蔑ろにされた事例もあります。さらに、各合同庁舎の食堂、売店などの福利厚生施設の維持にあたっては、県職労が受託事業者を確保し、運営を支援してきた経緯があること、食堂・売店などが行っている自動販売機の設置による売り上げで食堂・売店の経営を維持させ、職員に対する福利厚生を確保してきた経緯があること等から、一方的な自動販売機設置に係る一般競争入札の導入は、かえって職員の福利厚生低下をもたらすものであることから、該当支部と協議のうえ、管財課及び庁舎管理者に対して慎重な対応を求めてきました。
- ② 各支部において売店・食堂等の必要性を訴え、実施の見送りを求め、各支部において庁舎管理者あて要請書を提出し、公募制導入に慎重判断を行うよう求めました。その結果、管財課は県職労に対し、各庁舎管理者の意見を踏まえ、2022年度において、該当庁舎における自動販売機の公募制移行を見送るとの判断を示し、本部・各支部の一体の取組みにより、導入を阻止することができました。しかし、管財課と支部庁舎管理者との間で情報共有されていない支部も見られることから、今後も各庁舎の実情を当局に認識させ、職員の福利厚生維持に向け取り組みを進めていかなければなりません。

4 民主的な地方自治の確立、平和と民主主義を守る取り組み

(1) 全国・地域の働く仲間との連携

- ① 自治体労働者の産業別組織である自治労が労働運動の中核として果たす役割と期待はますます大きくなっています。2001年の小泉構造改革をはじめ、自民政権は徹底した公務員バッシングと政策的な圧力を続け、公務員労働組合の弱体化を狙っています。さらに、昨今勢力拡大が続いている日本維新の会も公務員労働組合を敵視し、一層の合理化を推し進めることを公約に掲げています。これらの政治勢力に対しては、全国の自治労の仲間との結束を強めながら対抗していかなければなりません。三位一体改革の下での地方交付税カット度重なる賃金抑制攻撃では、自治労本部に結集した各県のたたかいを共有し、当局提案を跳ね返す他県の運動に学びあい、取り入れることで運動強化をはかってきました。

2020年度以降はコロナ禍の影響を余儀なくされ、地連県職共闘の集会や、自治労青年女性中央大交流集会などの大規模集会が見送られたり、縮小となりましたが、コロナ5類化以降、徐々に復活しています。他県や各自治体の運動に学びながら、県職労運動に活かす取り組みが重要です。

- ② 県内では、自治労県本部を通じて自治体単組との連携も実践してきました。他の自治体に対する当局からの攻撃を、周囲の自治体と共有し一体で取り組むことで当局の合理化攻撃を跳ね返すことや、統一した要求交渉項目を掲げ、自治労県本部各単組が連携した運動を構築するなどして一定の成果を上げていま

す。自治労のネットワークを生かし、全国・県内の仲間との連帯を引き続き強め、相互の情報交換、運動交流を行いながら、私たち自身の労働条件改善につなげていく取り組みは極めて重要です。

加えて、連合・連合岩手や、平和環境県センターに結集する労働組合との連帯を通じた活動にも積極的に参加し、労働者総体の賃金・労働条件の改善をはじめとした取り組みを展開してきました。

(2) 自治研活動の取り組み

- ① 東日本大震災から13年が経過をし、ハード整備などは一部を除き終了しましたが、それまでの間も、度重なる自然災害への対応、家畜伝染病対応、新型コロナウイルス感染症対策などに従事しました。これらの対応を通じて、いかに現在の公務職場の体制が脆弱であるかが露呈したところです。これらの教訓を踏まえ、住民へのサービス提供をしっかりと行うための職員体制の拡充や必要な組織の整備が必要といえます。非常災害や感染症対策などの応急的な対応はもとより、様々な業務を取り組むには、地域が抱える課題にどのように寄り添い、生活者の視点を常に持って対応することが重要です。住民の命と健康、暮らしを守っていくためにも、住民と共に考え、地域の視点で行動していく自治研活動の推進が必要になっています。
- ② 更に私たちの業務は常に国政や県政と結びついており、地方自治体職員として、常に住民ニーズを把握し、働く者の視点での政策提起につなげていくためには、法律や条例改正が必要な内容も少なくありません。また、政府が推し進めようとする諸政策がどのように地方自治体の職場に影響を及ぼすかなどの課題分析を踏まえた労働組合としての必要な対策を講じることも求められます。一例として、公務職場においてAIやRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の活用、「自治体デジタルトランスフォーメーション」推進の動きが加速しています。当局はこれらの導入理由を住民サービスの向上と業務効率化を理由としていますが、デジタル化を加速することで自治体職員の採用抑制（又は削減）などが懸念されます。
- ③ 発足12年目となる「いわて地方自治研究センター」は、県内における地方自治及び地域課題に対する調査や政策提言を行っていく活動を進めており、沿岸地域での復興推進の課題や人口減少対策など、生活に密接な課題について現地検討を行うなどの活動を行っています。労働組合としても地方財政を巡る課題を分析し、労働者の立場から地方自治を考え、政策提言を行う取り組みが重要です。
- ④ 事務事業の委託化が進んだ自治体行政では、サービスの質を維持する行政運営のあり方の検討が必要になっています。県職労は、連合岩手としての公契約条例にかかるプロジェクトチームに委員として参加し、岩手県の現状と課題を意見反映しながら公契約条例制度の実現の取り組みを進め、2015年2月議会において、岩手県の公契約条例が策定されました。しかし、労働者保護の部分については、最低限のものであり、十分生活ができる水準の保障とはなり得てい

ません。さらにより良い制度を求めていく必要があり、関係団体との連携や自治研の取り組みを通じて提言していく取り組みが必要です。

(3) 憲法をまもり活かす取り組み

- ① 2022年6月22日公示・7月10日投開票の第26回参議院議員選挙では、立憲民主党・共産党をはじめとした野党勢力が議席を減らした一方、自民党・公明党は議席を維持しました。さらに、改憲勢力である日本維新の会が大幅に議席を増やしました。この結果、参議院において自民党・公明党・日本維新の会・国民民主党を中心に改憲勢力が3分の2を超える事態に陥りました。

岸田首相は、過去最高水準の防衛予算を編成し、まさに戦争する国づくりに躍起となる一方、急激な物価高騰が国民生活を直撃し、国民の一層の窮乏化が深刻となっています。一方で大企業の内部留保は過去最高となり、貧困と格差が拡大し続けています。憲法25条が保障する国民の生存権が保障されていない事態であり、政府は貧困と格差を拡大させた大企業優遇の経済政策を改め、国民の命と健康を守るために全力を挙げるべきです。

そうした中、岸田首相は、衆参両院での憲法審査会において、改憲に向けた歩みを進めています。しかし、2024年5月3日公表の新聞各社が公表した世論調査では、各社によって調査結果の差が大きく、改憲を望む社の調査は改憲に前向き、改憲に慎重な社の調査は改憲に慎重となっている傾向がみられます。さらに、平和憲法が定める基本的人権の尊重をはじめとした憲法理念の浸透こそが必要との国民世論も一定数を占めています。このことから、岸田政権が進める平和憲法の理念を没却し、改憲に突き進む姿勢に反対し、平和憲法が定める理念を着実に浸透していく政治の実現こそが不可欠といえます。

- ② 県職労では、国民の人権を尊重した民主主義の確立と平和な社会の実現のために、平和環境岩手県センターをはじめ、各団体と協力した取り組みを行い、改憲反対署名の実施や集会やデモ行進により、市民へ平和な社会の実現を訴えています。改憲ではなく、憲法理念を社会に浸透させる＝「活憲」への転換を求め、世論を喚起し、大衆運動への結集がこれまで以上に求められます。
- ③ さらに、原発問題を巡り、岸田首相は二酸化炭素の排出抑制をはじめとしたGX（グリーン・トランス・フォーメーション）の推進を名目に、原発推進とともに、原発の稼働期間を建造60年までに延長する姿勢を表明しました。さらに、2023年8月には、地元漁業者を始めとする反対の声を押し切り、東京電力福島第一原発におけるALPS処理水の海洋放出を開始しました。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 県職労は、平和環境岩手県センターなどの取り組みに結集するとともに、青年婦人部を中心とした反核平和の火りレーや原水禁世界大会などの取り組みに積極的に参加し、原発の危険性について学習し、地域に訴えてきました。こうした平和行動に結集しながら、「核」に頼らない安全なエネルギー政策の実現を求めていくことが重要です。

(4) 制度・政策要求の取り組み

① 県職労は、自身の勤務労働条件の改善とともに、自らの業務が地域住民の生活を支える行政の任務を担っていることを踏まえ、働く者や弱い立場に置かれる人たちの視点に立ち、運動を進め、真の地方自治を確立していくことを方針としてきました。しかし、こうした地方自治を実現させていく過程においては、対県当局との交渉だけでは解決できない、政策、法律や予算などの課題が多くあるのが事実です。私たちの要求の実現・具現化のためには、様々な政策的主張を行いながら社会的な構造矛盾を正していく取り組みが不可欠であり、そのためにも真の地方自治確立の取り組みは重要な運動のひとつです。これまで、県職労組織内議員や推薦議員との連携をはかり、真の地方自治の実現をめざし、労働条件改善を含めた議会等県政への意見反映を基本に真の地方自治確立の取り組みを進めるため、平和環境岩手県センター、自治労県本部の取り組みに結集してきました。加えて平和、護憲の理念を尊重し、労働者の立場に立った政策を掲げる政党等との支持・協力関係を基本として各種取り組みを進めてきました。

② 県職労が推薦する県議会議員とは、平和環境県センターが主催する政策懇談会の場で、県職労が抱える人員不足、賃金課題、会計年度任用職員制度課題などを説明し、議会を通じて県政への政策要求を行いました。県議会の場で県職労課題を取り上げることで、組合員が真の地方自治確立の取り組みの必要性を実感できる機会となっていることから、原則として職場課題は当局交渉による解決を基本としながらも、議員と連携した活動強化も重要といえます。

さらに、県職労組織内・「野中やすし」盛岡市議会議員とは、随時、県職労をはじめ労働組合の課題を共有し、盛岡市政に反映しています。

③ 私たちの政策要求実現のためにも、各級議会における意見反映の場を確保する選挙の取り組みが、真の地方自治確立の取り組みの重要な取り組みとなります。一方で、選挙の取り組みにおける帰着点が推薦候補者の必勝に向けた取り組みへと集約されていくために、労働運動としての真の地方自治確立の取り組みではなく、特定候補者を支援する取り組みとの誤解につながるものが少なくありません。

私たちの真の地方自治確立の取り組みは、生活・職場における矛盾を明らかにし、その解決に向けた政策の実現が原点です。私たちの要求実現の一つの場面として、政治の場へ意見反映していく取り組みが重要であることから、制度政策要求・実現のための真の地方自治確立の取り組みを強化していく必要があります。

④ 2023年8月の盛岡市議会議員選挙では、県職労組織内・「野中やすし」の再選に向け、組合員等への支持浸透に全力を挙げました。

具体的には、機関紙・赤枠号外において、真の地方自治確立の取り組みの必要性とともに、候補者の政策などについて掲載するとともに、各種学習会等の機会を活かして、組合員を中心に支持浸透を図りました。

結果的には、得票数は前回から微減したものの、当選順位は前回は上回り、再選を果たすことができました。

- ⑤ 2023年8月～9月の岩手県知事選挙、岩手県議会議員選挙では、盛岡市議会議員選挙の取組と連動しながら、組合員を中心に支持浸透を図り、結果的には知事選では推薦した現職「たっそ拓也」の5選、県議選では1人を除き推薦候補の当選を果たすことができました。
- ⑥ その他の各級自治体選挙では、4月・矢巾町議会議員選挙、7月・滝沢市議会議員選挙、7月・久慈市議会議員選挙、3月・北上市議会議員選挙が行われ、県職労では推薦候補者の必勝に向けた取り組みを展開し、矢巾町議会議員選挙「山本よしあき」、滝沢市議会議員選挙「日向ゆうこ」、久慈市議会議員選挙「佐々木たかし」、北上市議会議員選挙「平野あきのり」が当選を勝ち取ることができました。
- ⑦ 2023年度の選挙の取り組みを通じて、選挙期間中に限らず、日頃からの政治意識の醸成とともに、具体的な取り組み浸透が不十分であること等が浮き彫りとなりました。これらの反省点を踏まえ、今後見込まれる衆議院議員選挙、2025年7月の参議院議員選挙、各級自治体選挙での勝利に向けて、組合員への政治意識の醸成、選挙期間前・選挙期間中のそれぞれの局面での組合員への周知や支持浸透に向けた取り組みを体系的に組み立て、実践していくことが求められます。とりわけ、2025年7月の参議院議員選挙については、比例代表「岸まきこ」の推薦を2023年10月に決定済であり、具体的な実践が求められます。

II 特徴的な情勢

1 国際情勢

- ① 2023年10月7日、パレスチナ自治区のガザを実効支配するイスラム組織「ハマス」がイスラエルに大規模テロを行ったことに対し、イスラエルが人質解放と自衛権を強調し攻撃を開始してから6ヵ月余りが経過しましたが、戦禍は拡大し続けています。攻撃は病院や学校のみならず難民キャンプにまで及び、子どもを含む犠牲者は2万人を超え、なお増え続け、食料や燃料、医薬品などの不足によって人道危機が深刻化しています。

こうしたイスラエルの攻撃は過剰な報復であり、国際人道法違反であるとの批判が強まる中、国連安保理では、2023年12月22日にガザ地区での人道支援を拡大するための敵対行為の停止につながる条件の整備を求める決議が採択されました。しかし、即時停戦が盛り込まれた当初案は米国の拒否権行使により否決され、1度目の決議と同様に米国やロシアが採択を棄権するなど、各国の足並みが揃っていないのが現状です。決議は法的拘束力を伴うため、今後はその実効性が問われますが、イスラエルはガザ地区全域での攻勢を強めており、先行き不透明と言わざるを得ません。

- ② ハマスのテロ行為は断じて許されませんが、1967年の第三次中東戦争以来、イスラエルがヨルダン川西岸とガザを占領し続けてきたこと、二国家共存をめざす1993年「オスロ合意」の後もパレスチナ人に独立国家建設を許さず、とくにガザ地区に対しては2007年以来、人々の暮らしを困窮させる封鎖政策をとってきたことが背景にあります。こうした状況が放置され続ける限り、将来にわたって混乱や対立の火種が残ることになります。パレスチナ問題の解決がいかに困難だとしても、日本をはじめ国際社会はその現実と改めて向き合っていく必要があります。

- ③ ロシア・ウクライナ戦争は膠着状態が続き、欧米で支援疲れが広がる中、停戦は見通せず、長期化の様相を呈しています。欧米がロシアの軍事侵攻を国際人道法違反と非難する一方で、占領・抑圧政策を続けるイスラエルを黙認し、無差別攻撃を続ける中でも支援する欧米の姿勢がダブルスタンダードであると、グローバル・サウスの国々は批判しています。こうした欧米の姿勢は、ロシアに軍事侵攻を正当化する口実を与えかねないものであり、世界各国の分断が広がればウクライナをめぐる国際協力を一層困難にするとの指摘もなされています。

いずれにしても、戦闘により被害を受けるのは民間人です。人道危機が深刻化する中、一刻も早い戦闘終結・停戦にむけて国際社会が協調・連携して対応していくことが求められています。

- ④ 世界経済の情勢を巡り、IMF（国際通貨基金）が2024年4月に発表した世界経済の成長率予測では「世界経済は着実に回復しているが、ペースは遅く、地域によってまちまちである」としました。2024年と2025年の世界経済成長率のベースライン予測は、2023年と同じペースの3.2%と、成長が続く見通しです。先進国は、成長率がやや加速する見込みである一方、新興市場国・発展途上国はやや鈍化する見込みで、先進国の加速を相殺します。世界経済成長率の5年先予測は

3. 1%と数十年ぶりの低水準、世界のインフレ率は2023年の6. 8%から2024年は5. 9%、2025年には4. 5%へと安定的に鈍化する見込みです。

2 国内情勢

① 岸田政権は、所得・住民税あわせて1人計4万円の定額減税と所得・住民税非課税世帯に対する計10万円の給付などを柱とする経済対策を打ち出し、首相は、物価高による国民負担を緩和しデフレからの完全脱却をめざすと強調しています。しかし、そもそも、マイナンバーカードや旧統一教会、自民党議員の収賄容疑での逮捕の問題などの追及を逃れるため、野党の早期召集の要求に応じず臨時国会開会を遅らせたのは与党であり、経済対策の閣議決定も2023年11月2日と遅く、岸田政権の本気度が問われると指摘せざるを得ません。一方で、十分な議論や詳細な制度設計もないまま、地方自治体の財政運営や事務に影響を及ぼしかねない施策を打ち出したことは、極めて問題です。

② 2023年9月の内閣改造以降、前財務副大臣による税滞納など、所管に関わるような問題で政務三役が相次いで辞任し、2023年12月末には自民党を離党した柿沢前法務副大臣が公職選挙法違反の買収などの疑いで逮捕されており、不適材不適所の人事の任命責任が問われています。

また、2023年11月には、自民党5派閥の政治団体が、政治資金パーティー収入を過少記載（不記載・虚偽記入）したとして、各団体の会計責任者らが政治資金規正法違反で刑事告発されるなど、「政治とカネ」の問題が浮上しました。組織的な裏金づくりの疑惑が浮上している安倍派と二階派の幹部や会計責任者に対する任意の事情聴取、家宅捜索が行われ、1月には現職議員が逮捕される事態にまで至っています。

いまだその全容は明らかになっていませんが、今回の事態は自民党・一強政治による緩み、驕りが生み出したともいえるもので、疑惑の解明や説明責任を果たさずして政治改革も信頼回復もあり得ません。

③ 他方で、岸田政権は、「政治とカネ」の問題で混乱を極める政治状況や日々高まる国民の政治不信も意に介さず、独断的・強権的な政策決定を繰り返しています。

政府は、2023年12月、現行保険証を2024年12月2日に廃止することを閣議決定しました。岸田首相は、マイナンバーカードをめぐる総点検やマイナ保険証を保有しない国民への資格確認書の発行などの措置を踏まえて移行環境が整ったと強調していますが、国民の不安や不満が払拭されたとは到底いえず、生活に大きく関わる施策を拙速に推し進めることは極めて問題です。

また、政府は、米軍の沖縄・辺野古新基地建設をめぐり、地盤改良工事の設計変更を県に代わって承認する「代執行」を行い、2024年1月10日に埋め立て工事の着手を強行しました。国と地方自治体は「対等・協力」関係であるにもかかわらず、自治体の自主性や自立性を尊重せず、対話を閉ざし、工事を強行する政府の姿勢は断じて許されるものではありません。

④ このような状況下で内閣支持率も低下し続けており、2024年4月の衆議院補欠選挙の結果もあり、解散・総選挙は遠のいたとの見方もありますが、立憲民主党をはじめとする野党の支持率も上向いてはいません。立憲民主党は、疑惑の追及

は当然ながら、国民の政治不信の払拭にむけた政治改革の絵姿を示すとともに、国民から負託に値する政党と認められるよう、場当たりの対応を繰り返す政権与党への対抗軸を明確にし、政策を打ち出していくことが必要です。さらに、緊張感ある政治状況をつくり出し、真に国民、働く者に寄り添う政治へと転換していくためにも、野党第一党である立憲民主党を中心とした「中道・リベラル」勢力を拡大していくことが求められます。

- ⑤ 2024年度政府予算は、一般会計総額で112兆717億円と過去最高であった2023予算を下回りましたが、2年連続で110兆円台予算となりました。特に防衛費が前年対比で17%増の7兆9,496億円と43兆円確保に向けて予算額を確保した内容でくらしに厳しく、企業優遇、さらに戦争できる国づくりに進んだ予算と言えます。

地方一般財源総額については約62.7兆円（前年比、約0.6兆円増）と前年を上回る水準が確保されています。その収支見通しにおける地方公務員数についても232.2万人と前年度より1.4万人の増員が見込まれていることから、政府予算も背景とした公共サービスの充実や人員確保が必須の課題となります。

3 県内情勢

- ① 盛岡財務事務所が4月に発表した県内経済の状況は「持ち直しつつある」との判断を継続しました。個人消費は、スーパー販売やドラッグストア販売が前年を上回っていること、生産活動は、電子部品・デバイスで車載向けは底堅い動きが継続している一方、スマートフォン向けやパソコン向けは引き続き弱い動きとなっているなど一進一退の状況にあること、雇用情勢は、持ち直しつつあること等を踏まえたものです。

先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される一方、物価上昇の影響や海外経済の動向等に十分注意する必要性にも言及されています。

私たちが実感できる景気の回復のためには、経済指標の大きな割合を占める個人消費を押し上げていくための労働者の賃金改善が不可欠です。

- ② 岩手労働局が2024年4月30日に発表した岩手県内の3月の有効求人倍率は、1.22倍と、前の月を0.03ポイント下回り、2か月連続で前月を上回りました。有効求人倍率は全国平均の1.28倍を下回っています。岩手労働局はこうした状況について「県内の雇用情勢は、減速傾向がみられる。引き続き物価上昇等の影響に注意する必要がある」と警鐘を鳴らしています。
- ③ 連合岩手が4月18日時点の数値として発表した県内の春闘の中間報告では、定期昇給を含めた県全体の平均賃上げ額（加重平均）は17,207円（前年同期比7,006円増）、賃上げ率5.77%（前年同期比1.82増）と、2000年以降で最も高く、全国平均を上回る引上げ率となっていることを発表しました。中小企業を含め、この間の物価高騰に対応するための賃上げの動きが顕著になっていますが、岩手県が4月19日に発表した2024年3月分の盛岡市消費者物価指数は前年同月比3.2%と大幅な上昇を示しており、実質賃金の改善には決して十分な賃上げ結果となり得ていないという側面を含んだ状況となっています。
- ④ 2024年2月に県が発表した1月時点の「いわて復興ウォッチャー調査」結果報

告によると、直近1年間の進捗状況（被災者の生活の回復の進み具合）について「進んでいる」「やや進んでいる」の合計は58.1%と前回（57.5%）を0.6ポイント上回っていますが、「進んでいる（回復された）方とそうでない方との差が広がっている」等の格差を指摘する声も挙がっています。

一方、経済回復については、「回復した」「やや回復した」の合計は48.4%と、前回（48.3%）を0.1ポイント上回っていますが、地域経済が回復しない要因として、サンマ、サケ、スルメなどの不漁、建設業、飲食店などの閉店、原油の高騰、ALPS処理水の海洋放出の風評被害などを指摘する声が挙がっています。

- ⑤ 達増知事は、2023年9月の知事選挙で「Manifesto+39」を掲げるとともに、県職労を含め、連合岩手をはじめとした労働団体を含む広範な支持を集めた結果、県政史上初となる5期めの当選を果たしました。この間継続してきた県職労との意見交換やその内容は他県労組からも大きく評価を受けており、労使関係の総合的な判断から、県職労としての評価を確認していく必要があります。

Ⅲ 運動の基調

岩手県職員労働組合は、1946年の結成以来これまでの運動の歴史の中で、一貫して組合員とその家族の生活と権利を守り、平和と住民福祉の向上、真の地方自治の確立をめざして運動を構築してきました。2023年度においても、これまでの賃金労働条件の改善や度重なる合理化攻撃に対して果敢に闘い抜いた闘争の歴史とこれまで積み重ねてきた教訓を踏まえ、新たな歴史を切り拓き、今後の運動に活かす取り組みを進めてきました。

昨年度は、職員が安心して働き続ける職場環境の整備や、職場で抱える不安や不満を解消していくため、分会体制の早期確立と、新規採用者・組合未加入者の加入拡大を強化するため、自治労県本部からの支援を受けながら、組織拡大に取り組んできました。また、東日本大震災津波からの復興、度重なる自然災害、家畜伝染病、新型コロナウイルス感染症対応など山積する行政課題に対応し、その責務を果たすことができる職場体制の確保と一人ひとりの賃金・労働条件の改善、中高年齢層の賃金抑制が続く中での勤務意欲確保、自己負担解消のための諸手当の改善、両立支援策の拡充、超過勤務が増大しているなかでの不払い残業撲滅・超過勤務縮減を求めるたたかいでした。取り組みの結果、月例給・一時金ともに2年連続の引上げを実現させることができたものの、通勤手当、住居手当、赴任旅費による自己負担などに関しては、なお継続課題となっているところです。

この間、増田寛也前知事時代の行財政改革プログラム、アクションプランの実行に伴う人員削減による人員不足が、大震災の発災当時に住民に対する支援が十分にできない要因として指摘されてきたにも関わらず、他県応援職員や任期付採用職員に頼る対策に止まり、真に必要な人員確保とは程遠い状態にとどまりました。これまでの各種災害発生時でもその現実が露呈したほか、新型コロナウイルス感染症対策では、多くの職員が当該業務に従事するとともに、一般事務を担う職員や、保健師をはじめとする専門職種が絶対的に不足するなど、限界を超えた労働実態を招き、人的・組織体制が極めて脆弱であることが改めて浮き彫りとなりました。新型コロナウイルス感染症対策で見えた職場課題の検証と併せて、非常災害時等を見据えた体制強化を当局に求め、実現させなければなりません。

災害や家畜伝染病等の緊急対応に加え、「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる各種重点施策やプロジェクトをはじめとした県政推進のための必要な人員確保も大切です。これが実現しなければ、職員負担はもとより、県政全般の停滞に直結します。通常時における最小限ではなく、改めて、非常災害時対策等の際にこそしっかりと県民に対応できる人員体制の確保が強く求められます。県職労では「分会基礎調査」に取り組み、業務に対する人員配置の状況について調査を行い、要求の根拠としてきました。一つひとつの職場実態を点検し、実態からの職場要求が必要であり、現場の第一線で踏ん張っている職場からの要求行動の追求が不可欠です。

さらに、2023年度は、職種ごとに組織される各評協議会の主管室課との独自交渉等の取り組みを継続しましたが、活動が低迷している一部の評協議会において、本部か

らの声かけが十分にできなかったこともあり、各支部・分会での意見交換会の開催に至らず、独自要求書の作成や主管室課との独自交渉も見送らざるを得ませんでした。それぞれの職域の課題に関して、当局に実態を突き付け、継続課題として認識させることは有効であり、過去の取組により改善の成果を上げた事例もあります。このことから、人員確保をはじめ、職場課題の具体的な改善に向けて、評協議会活動の活性化と各職域課題に応じた独自要求書提出・交渉等の一連の闘争サイクルの構築が重要です。

さらに、新型コロナウイルス感染症対策が契機となり、在宅勤務、昼の休憩時間の選択実施等に加え、ノートパソコンの配備など当局が示した「働き方改革ロードマップ」による働き方改革が一方的に押し進められ、私たちの働き方に多大な影響と変化を及ぼしました。私たちの職場には、一般職員、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員と一緒に仕事をしています。定年引上げにより、2024年度からは一般職員の中に60歳以上の職員も加わっています。身分や賃金体系は様々ですが、増大する業務の中で、常に無理を強いられながら働いている現状は共通しています。業務上のさまざまな困難な状況を乗り越えるためにも、職場に配属されたあらゆる立場の仲間と積極的に意見交換し、率直に不満や課題を出し合い、議論を重ねることが重要です。その中で要求をつくり、粘り強く、共に取り組んでいくことから、さまざまな改善につなげていくことができます。職場改善・組織の強化に向け、その過程における仲間づくりや業務を超えた連携の強化が重要であり、その視点を持って取り組むことが必要です。

これまで政府・資本が押し進めてきた市場経済万能主義は、あらゆる場面で競争を煽り、弱い者を切り捨て、強い者しか生き残れない社会へ構造を変えてきています。評価制度は労働者間の競争を意識させ、職場の中ではお互いを思いやり一緒に考えあうことが出来なくなる状況がつくられています。加えて人員の少なさが限界に達し、労働者同士がお互いに協力しあうことができず、結果、職場の改善もできず、より厳しい状況に陥る負のスパイラルとなる実態がつくられています。このような時だからこそ、職場で悩む仲間に寄り添い、個々の不満を要求に変え、改善していく真摯な取り組みが必要です。情勢の変化に一喜一憂することなく、物事の本質を見極めるための学習を強化し、労働運動の原点に立ち、現場で起きている職場課題・生活課題を解決するため、組合員の総意に基づく行動が重要です。

県職労は、組合員・分会・支部・本部の縦の連携と職能評協議会等の横の連携を強化し、組合員がお互いに支えあう運動づくりの原点に立ち返り、「職場」を基点に進めてきました。そして実態から積み上げた要求を、組合員全体での共有化に努め、職場実態・生活実態の点検活動を踏まえた賃金・労働条件の改善、人員の確保をめざしていきます。

また、岸田首相は、「新しい資本主義の実現」を掲げ、「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」に躍起となっています。しかし、「新しい資本主義」の実相は従前の経済政策の焼き直しの内容に過ぎません。これまでの弱者切り捨て、大企業優遇の経済政策を改め、雇用環境の改善をはじめ、憲法が保障する基本的人権が尊重され、国民の生活を守り・充実させる政策に転換させなければなりません。岸

田首相は自衛隊の存在を憲法上明確に位置付けるため、緊急事態条項を設ける等の自民党が進める改憲4項目の実現に向けて躍起となっています。平和主義を基本とした憲法がなぜ生まれ、今まで尊重されてきたのか、その理念をあらためて学習し護るだけでなく、改憲の問題点を学び、今の暮らしに憲法理念を浸透していく＝「活憲」運動が必要です。このことが、安心して暮らすことができる社会の実現につながり、労働者一人ひとりが尊重される社会の実現につながっていくこととなります。

私たちは、「安心して働き続けられる」職場環境の実現に向けて、組織強化を基軸に「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」の運動を構築するため、次の7点を指針として、団結強化、運動の前進をはかります。

- ① 新規採用者全員の組合加入をめざし、組合未加入者や会計年度任用職員の加入の取り組みを強め、組織強化・拡大を進め、職場で一緒に働く仲間との団結を深め、その組織化を図りながら組織全体の強化をはかります。
- ② 運動の基点である分会体制、支部体制の早期確立と職能評協議会の早期体制確立・活動強化をはかり、学習活動の強化と主体的行動による運動構築をめざします。
- ③ 真の地方自治の確立をめざし、職場・生活を常に点検しながら、その実態に根ざした要求の確立と実現に向け、具体的な運動実践を追求します。
- ④ 災害、感染症、家畜伝染病等の危機管理対応を含め、県行政を遂行していく職場体制確立のために、業務量の増加に対する人員不足を職場単位で点検・分析し、要求の根拠を明確にししながら人員確保の取り組みを推進します。特に支部・分会(職場)や評協議会(職域単位)での要求を基軸とし、組織強化と併せた取り組みを進めます。
- ⑤ 実質賃金が減少している中、可処分所得を確保し、業務に係る自己負担解消を求め、働き続けるための活力となる賃金・労働条件の改善とともに、諸手当の改善、権利の拡充をめざします。
- ⑥ 平和憲法を護り、平和と民主主義を守る運動の強化・拡大をはかるとともに、その実践を通して、政治意識の高揚につとめます。
- ⑦ 産別自治労運動の強化・発展をめざし、主体的に運動を担い、連合岩手・平和環境県センター・地公共闘をはじめとする地域の仲間との連帯をはかり、共闘関係を強化します。

IV 具体的な取り組み

1 職場を基本とした運動の構築（組織強化）

(1) みんなでつくる県職労運動

運動の原点は「職場」にあります。働くことでしか生活できない労働者にとって、職場改善は重要です。安心して働き続けるためには職場で抱える不安や不満を解消していく必要があります。分会における要求集約、要求実現の行動は不可欠であり、分会体制の早期確立が重要であることは言うまでもありません。さらに、分会と直接連携をとる支部体制の確立も重要です。県職労全体の取り組みを進めるうえでも分会・支部体制を早期に確立する必要があります。

- ① 分会体制の早期確立について、当面7月までに80%とし、9月までに全分会での確立をめざします。
- ② 支部体制の早期確立について、7月までに全支部での確立をめざします。また、支部執行委員会の定例化をめざし、支部内で相談しあえる場、意見交換の場はもとより各種運動課題の学習強化に努めます。
- ③ 中央執行委員会の機能の充実をはかり、支部担当・評協議会担当を中心に、支部役員・評協議会役員と組合員との交流を深めます。
- ④ 分会・支部・本部の連帯した取り組みから職場実態の把握を行い、組合員の声が反映される運動の構築を進めます。特に、支部・分会単位での学習強化と併せ、役員育成と意見交換を積極的に行い、改善への具体的な要求につなげます。
- ⑤ 支部・分会役員育成のため、支部等役員向け学習会の開催や支部・分会活動の手引きとなる資料の作成・提供とともに、体系的な役員育成の仕組みを構築します。併せて、支部の各種運動強化のため、支部の要請に応じて、本部専従者のほか、専従経験者の支援を得ながら、支部活動の活性化に向けた支援体制を強化していきます。
- ⑥ 依然として業務量が高水準となっている状況から、職能や業務分野別の議論を深めるなど、組合員全体の連帯による組織強化に向け、組織課題を議論する場を設けます。
- ⑦ 組合員個人からの相談窓口を継続して開設するとともに、あらゆる職種等の職員の意見交換や、組合員同士が組合加入して良かったと実感でき、かつ支部・職種の枠を超えた交流会等の機会の確保を図ります。

(2) 新規採用者、未加入者の加入促進

近年、新規採用者数が増加していますが、厳しい職場実態の中、経験の浅い新採用職員に対しても、一担当として即戦力の対応を求められています。また、新採用者を受け入れる職場でも、これまで採用抑制された弊害から中堅層の配置が薄く、人材育成をする体制が不十分となっています。その影響から、業務に悩む新採用職員をはじめとした若手職員の離職や精神疾患による病気休暇・休職者が

増加しています。また、不十分な職場体制の中で責任を強いられる40代中堅層にとっても、過重な負担となっています。業務経験の少ない若手職員に対し即戦力への過度な期待の中で心身負担を感じている仲間も少なくありません。

安心して働き続けられる環境を確保していくためにも、新規採用者や過年度採用の未加入者とのつながりを意識し、常にお互いの状況を確認できる取り組みが必要です。日常的な職場での声かけはもちろんのこと、分会の集まりを開催して組合の意義を学習する取り組みや、青年婦人部又は職能評協議会での声かけ、教宣活動を活用するなど、あらゆる繋がりを活用し、加入促進の取り組みを分会・支部・本部一体となって、粘り強く取り組んでいく必要があります。

① 各支部が設定した加入目標を最低達成目標数とし、最終的に100%加入を追求します。

本部・支部・分会、さらに評協議会との連携から、全組合員が必ず新採用者・組合未加入者への勧誘を行うなど常に声をかけること、加入者数にこだわることを意識しながら継続的な声かけに取り組み、新採用者・組合未加入者の早期加入に取り組みます。

2024新規採用者数		過年度採用者	合計
採用者数	115人	—	—
目標数（9月末）	60人	30人	90人
目標率（9月末）	52%	—	—

② 新規採用者や未加入者向けの定期的な学習教宣等を行い、県職労運動の理解の深化を図り、加入促進につなげます。特に、新採用職員等に教宣資材を配布する際には、分会の先輩組合員等の身近な先輩組合員が直接、概要を説明し、運動を身近に実感できるような丁寧な対応を進めます。

③ 新規採用職員を最も身近で支えることのできる分会の仲間が、積極的に加入促進に関われるよう、加入対策会議や分会役員等の学習会を開催するなど、組合員が自信を持って声をかけられるよう、意識醸成をはかります。

④ 同世代である青年婦人部を中心とした取り組みを通して、加入促進に向け工夫した各種交流会を企画し、定期的な関わりをつくります。

⑤ 未加入者対策を一層進めるため、新採用者や近年採用者（3年程度）に対する具体的な声掛け重点時期の設定を行うとともに、新採用者等の反応などをリスト化し、支部間で共有するなど、新採用職員や任期付職員を含めた未加入者の個々の状況に応じた加入対策が取り組めるよう仕組みを構築します。

⑥ 各支部が実践する組合加入の取り組み成果と、効果的な加入方法の情報共有を図り、より意欲をもって取り組めるよう、支部代表者会議をはじめとする各種会議開催時に組合加入を議題とし、支部役員とも意識醸成を図ります。

(3) 次世代への運動の継承と人材育成

次世代の県職労を担う労働者の養成のため、青年・女性の組合参画は重要です。活動の中心となる青年婦人部の取り組みを支援し、活動強化をはかります。

- ① 青年婦人部活動の強化に向け、本部に担当専従者を配置し、支部での交流・学習の機会を確保し、組合の位置付けや役割を感じられる取り組みにより、労働運動への理解を高めるとともに、活動しやすい体制づくりを進めます。
- ② 青年層を対象とした交流会の開催や平和友好祭等への積極的な参加を促し、多くの仲間との交流を通じ、お互いに学びあう機会を確保します。
- ③ 青年層の取り組みから、職場を超えた横の連携を意識した取り組みを中心に、連帯の輪を広げ、仲間を意識できる取り組みを強化します。
- ④ 青年女性層への学習の強化から、自分たちの賃金や権利獲得の歴史、法的背景から組合要求の根拠を学び、県職労運動への積極的参画の理解を深めることを通じ、県職労運動を牽引していく次代の担い手育成を強化していきます。

(4) 再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）の加入促進

再任用職員は年金との接続までの間、生活費を得るために働くことを求められ、職場の中ではこれまでの経験を活かしながら、一職員としての職務をこなしています。しかし、賃金等は不十分な面があるなど課題があります。また、段階的定年引上げにより、60歳超の常勤職員との処遇面での格差が生じています。こうした賃金・職場課題の改善に向けて、再任用職員の組織化を進めます。

（仮称）オーバーエイジ連絡会の設立に向けた取組を進めるとともに、設立後の意見交換等の活動を通じ、組合加入の意義を実感できる運動づくりに努めます。

(5) 会計年度任用職員の加入促進

2020年4月に導入された会計年度任用職員制度は今年度で5年目となります。制度導入当初は、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月例報酬が減少する問題が生じました。また、休暇制度では病気休暇が無休扱いとなるなど常勤職員との格差もありました。

県職労の取り組みにより、「病気休暇（1会計年度に5日間）」、「産前・産後休暇（それぞれ最大8週）」、「配偶者出産休暇（日数3日）」、「育児参加休暇（日数5日）」の有給化を実現させることができました。加えて健康診断におけるがん検診への対象化（常勤的雇用体系の職員に限る）に結び付けてきました。また、昨年度の確定闘争では、給与増額改定の4月遡及を実現するとともに、2024年度からの勤勉手当導入も実現しましたが、その他制度上の課題は継続したままとなっています。

職場では業務に見合った人材が確保できていない実態において、会計年度任用職員は非常に貴重な存在といえます。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寄せられています。

制度上の課題改善を求めるためには、当事者である会計年度任用職員の多くの意見が必要です。安定的な職場で働くすべての職員が働きやすい環境をつくるためにも2020年4月から県職労組合員への組織化を進めています。組合に加入した

会計年度任用職員のニーズに応えるためにも、安定雇用の確保と会計年度任用職員の組合加入を進め、更なる組織拡大に全力を挙げることとします。

- ① 加入促進のため、各支部・分会で組合加入説明会を実施し、働く者の団結と組合加入の必要性について浸透させる取り組みを徹底します。また、本部・支部・分会との連携から、会計年度任用職員との関わりを常に意識しながら継続的な声かけにより早期加入に取り組みます。
- ② 会計年度任用職員の意見交流する場を設けるなど、各支部・分会での賃金・勤務労働条件の改善に向けた取り組みを進めます。
- ③ 会計年度任用職員制度を巡る勤務・労働条件、任用確保に関しては、労使交渉による課題解決を基本としつつも、地方財政措置や国庫補助制度の改善をはじめとした制度・政策面での要求も不可欠といえます。このことから、連合や自治労をはじめとした上部団体と連携するとともに、県職労推薦の県議会議員団とも課題を共有しながら、制度・政策要求の観点での取り組みも強化していきます。
- ④ 業務に見合った人員確保のためにも、会計年度任用職員の任用確保の取り組みを強化します。
- ⑤ 一会計年度という任用形態であることから、次年度の再度任用における方向性を早期に示すよう、当局に強く求めていきます。

(6) 職能評協議会の活動強化、職域政策の実現に向けて

職種毎に組織される各評協議会において、その特徴を活かし、同一職種間の交流を深め、職場改善、業務改善の取り組みを強化していきます。

- ① 職能評協議会の体制を早期に確立し、活動強化を進めます。
- ② 職能評協議会において集約される課題をもとに、職場要求や業務提言を行い、本部要求等との関連付けにより、要求の効果を高めるよう努めます。
- ③ 職能評協議会の主体的な運動実践を前提としつつ、職域での課題の共有、独自要求書作成、主管室課への独自要求交渉などの一連の要求・交渉サイクルの構築を進めます。また、活動が停滞している職能評協議会に関しては、本部と調整しながら、自ら討論できる体制の確立をめざし、職場課題を議論する場の設定、要求書作成・交渉などの要求・交渉サイクル構築に向けた支援を進めることを通して、活動の活性化をはかります。
- ④ 職能評協議会の全国組織を活用した情報を分会単位で共有化し、先進改善例に学びながら新たな視点での要求につなげるなど、運動の見える化につなげていきます。
- ⑤ 組織集会の開催など、職域における横のつながりを強化すると共に、活動が停滞している評協議会の活性化、未組織職種の課題を掘り起こしながら、横断組織の構築をめざします。

(7) 運動を広く的確に伝える教育宣伝活動

教宣活動は、広く・素早く情報を伝え、かつ労働者意識の醸成をはかるための学習資材の提供として重要です。的確な情報を適時に伝達できるよう、取り組みを強化します。

- ① 教宣活動における企画会議の定例化などにより、組合員相互の情報交換に寄与できるよう、機関紙の内容充実、紙面構成や表現方法の見直しを図ります。
- ② 専門部、支部、評協議会からの情報発信を支援するとともに、情報伝達の定例化を促進します。特に、支部活動を組合員に身近に感じていただけるよう、支部ニュースの定期的発行をめざします。
- ③ 県職労の活動についての理解度を深め、労働運動の必要性を具体的に伝えていくため、課題ごとの学習資材の提供など、学習活動の強化に努めます。
- ④ 県職労ホームページを活用した情報伝達の迅速化、提供情報の充実に努めます。
- ⑤ 2022年度の組織財政強化委員会での議論を踏まえ、SNSの活用方法等について引き続き検討を進めます。

(8) 書記局体制の強化

各級役員が人事異動等により交代で執行部を担っている現状では、書記の任務やその果たすべき役割の重要度は増しています。役員と書記が一体となり、相互の信頼関係とチームワークによって組合員とのつながりを保つことが、組織の力量を高め、より有効な運動へとつながります。

現在の県組織や人員の状況等をふまえ、書記局機能が十分に発揮されることを前提に、より効果的な支部体制・書記局体制を検討する必要があります。また、ベテラン書記の退職により、新任書記への研修の実施、指導体制の確保など、今後の書記配置の状況を踏まえ、組織財政強化委員会による議論経過を踏まえた検討を進めます。

- ① 組合員から頼られ、親しまれる書記局となるよう、相談窓口としての機能を発揮するなど、常に組合員に寄り添う書記局運営に努めます。
- ② 支部間の相互支援をはかり、お互いにフォローし合える本部・支部書記局体制の構築をめざし、書記会議などでの定期的な意見交換を行いながら、役員と書記の意思統一をはかります。
- ③ 運動の継承と組織の強化に向けて、書記研修の実施、様々な研修等への参加を促進するとともに、他単組・他県職労との交流の場などを活用しながら、オルガナイザーとしての人材育成に努めます。
- ④ 運動の原点は支部・分会であり、支部書記局の体制強化の観点から、書記の任務と役割、具体的な配置のあり方について検討を進めます。

(9) 現・退一致の運動をめざして

岩手県職員退職者会は、50年以上にわたる歴史を数え、会員の融和・交流とともに、社会保障制度の充実に向けた取り組みなど、独自の運動を積み重ね、確固たる地位と信頼を得ています。

相互の独自性を尊重しつつ、意思疎通を行いながら、自主福祉活動の充実とあわせて、現退一体となった運動を更に追求していく必要があります。

- ① 現・退交流により一層の活発化をはかります。
- ② 共済事業を中心とした取り組みのほか、賃金・労働条件向上や地方自治確立のための自治研活動、制度・政策要求等を通じた連携を強化します。
- ③ 退職者会役員と県職労本部・各支部との定期的な交流によって、認識の共有化を促進し、相互の連携を強めます。

2 賃金・労働条件改善、生活向上をめざした取り組み

(1) 賃金闘争に向けて

労働基本権が制約されているなか、労働基本権の代償措置としての人勧制度による勧告は賃金決定に大きな影響を及ぼします。この間、「給与制度の総合的見直し」「55歳昇給抑制」、「退職手当の引下げ」などの高齢層職員を狙った攻撃が続けられてきました。また、人事院が今年の勧告・報告で詳細を示すと見込まれる「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、職員にとって不利な要素が明確になっておらず、高齢層を対象としたさらなる攻撃が懸念されます。さらに、若年層についても、民間が公務員を上回る状況が長期化しており、ここ数年で初任給は徐々に改善されているものの、本県の初任給格付の改善は他県に遅れており、格差は解消されていません。このことから、人勧制度による賃金決定の枠組みの中にあっても、生計費維持と勤務意欲の確保の観点から、賃金要求を展開していく必要があります。

昨年は月例給・一時金ともに2年連続で引き上げとなったものの、物価高騰によって可処分所得は減少しており、家計を直撃しています。

連合が発表した2024春季生活闘争第4回回答集計結果によると、定期昇給分を含め平均15,787円（昨年同時期比4,765円増）と比較可能な2013年闘争以降で最も高い水準となっています。こうした賃上げの流れを引き継ぎ、地域経済活動を活性化させるためにも、賃金水準維持・改善の取り組みが必要です。

上記のとおり、課題は山積していますが、労働基本権の確立による労使交渉に基づく賃金・労働条件決定のシステムを実現させ、「健康で文化的な生活」を実現できる賃金水準の確保、物価上昇に対応する実質賃金の引上げ、自己負担となる実態の解消を基本とし、次の事項を取り組みます。

- ① 生計費維持はもとより、地場中小企業の労働者の賃金水準確保の観点から、県地公共闘や、連合岩手・自治労県本部と連携して賃金水準維持・改善の取り組みを強化します。
- ② これまでの昇給抑制や「給与制度の総合的見直し」をはじめとする賃金引き下げにより中高齢職員の勤務意欲が停滞していることから、これ以上の賃金抑制を許さず、給与制度の総合的見直しからの賃金水準の回復を基本とし、勤務意欲を維持できる賃金改善や、若年層における民間給与との較差解消に向けた

初任給改善（初任給格付改善を含む）、生涯賃金改善のための昇給・昇格運用の改善など具体的な要求を掲げ、各闘争を取り組みます。

③ 人事院において検討が進められている「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関し、動向を注視しながら、制度の問題点を学習し、更なる生涯賃金削減に反対する運動を展開していきます。

④ 地域間、職種・部局間、男女間等の格差是正に重点を置き、自治労岩手県本部が掲げる年齢別最低保証額を基準とする賃金水準の引上げをめざします。

(2) 専門職種確保のための処遇改善に向けた取り組み

専門職種の恒常的な人員不足も深刻となっています。2021年の交渉の結果で獣医師の初任給調整手当が改善され、東北1位まで水準を引き上げることができましたが、処遇面や当県特有の勤務公署が広範囲にわたるため遠距離通勤や単身赴任等を伴うことから、人材確保が依然として不十分と言わざるを得ません。

また、新型コロナウイルス感染症対応で明らかになったとおり、保健師の人員不足も深刻であり、その他専門職においても人員確保が難しい現状があります。いつ発生してもおかしくない自然災害対応など緊急時に迅速かつ的確な対応が求められる行政において、これら対応のためにも専門職種の安定的な職員の確保を求めています。

長年続いている獣医師、薬剤師をはじめとするあらゆる専門職の欠員解消に向け、計画的な人材確保策が必要であり、そのためにも専門職種の初任給の格付け改善や諸手当（初任給調整手当等）の改善、給料の調整額の創設などの要求を強めていきます。

(3) 自己負担解消・勤務実態に見合う手当改善の取り組み

内陸部・沿岸部ともに、交通機関の発達等を背景として通勤距離が延びており、特に内陸部では高速道路利用者も多い状況です。また、単身赴任を選択しても、手当は2重生活の負担に相応するものとはなっていません。こうした自己負担が生じている実態を解消するため、通勤手当改善を強く求めていかなければなりません。

また、沿岸部はもとより全県的にも家賃が高騰しており、住居への負担も増大しています。住居手当額も20年以上改善されていない実態もありこの間の物価高騰により負担が増しているのが実態であること、さらに公舎の不足や老朽化により、民間賃貸住宅に入居せざるを得ない実態から住居手当改定も急務です。

併せて、特殊勤務手当の多くが長年にわたり改定されない状況にあるほか、従事する業務の困難度、職員負担等が増している実態を踏まえた支給水準の見直し、県営住宅管理業務に係る特殊勤務手当の創設など求めます。

① 長距離通勤や単身赴任が増加しており、経済的に自己負担を求められる場面が増加しています。併せて、家賃が高騰している実態を踏まえ、住居手当の改善も喫緊の課題です。このことから、諸手当の自己負担解消を重点課題として改善を求めています。

- ② 業務の困難度や職員負担に見合うよう、特殊勤務手当の支給水準の見直しや県営住宅管理業務に係る特殊勤務手当の創設を求めます。

(4) 2024賃金闘争の具体的項目

実質賃金が減少している中、生活水準を確保し、安心して働くことのできる賃金確保のため、次の取り組みを行います。

- ① 生活実態を踏まえた実感できる賃金水準引上げ
 - ・ 全世代での月例給、一時金の引き上げ
 - ・ 高齢層職員の勤務意欲を維持できる処遇改善
 - ・ 初任給の格付改善を伴う引上げ、昇給・昇格改善
 - ・ 専門職種に係る賃金改善（初任給調整手当の拡充など）
 - ・ 期末手当の支給割合の拡大（評価による格差の縮小）
- ② 昇任・昇格基準の改善
 - ・ 年齢別最低保障、発令水準の改善
 - ・ 各級における長期最高号級者の解消
 - ・ 専門職種に係る初任給格付けの改善
- ③ 現業職員賃金の改善
 - ・ 現業職員の賃金水準改善
- ④ 超過勤務手当の完全支給
 - ・ 超勤予算の確実な確保と不払い残業の撲滅
 - ・ 36協定の更新、超勤実態の把握と支給改善
- ⑤ 各種手当の改善
 - ・ 通勤手当の引き上げ及び支給調整要件の排除
 - ・ 単身赴任手当の認定要件緩和と支給額の引き上げ
 - ・ 自己負担を解消させる手当全般の改善（特に交通機関を併用する場合の駐車場料金に係る手当改善、高速道路利用に係る手当改善）
 - ・ 住居手当の改善
 - ・ 業務内容に見合う特殊勤務手当の改善、オンコール手当や県営住宅管理に係る特殊勤務手当の創設
- ⑥ 再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）の処遇改善
 - ・ 希望者全員の再任用と、60歳以上の常勤職員との均衡を基本とした賃金水準確保及び手当・処遇の改善
- ⑦ 会計年度任用職員の処遇改善
 - ・ 賃金格付及び上限水準の改善
 - ・ 病気休暇など休暇制度の拡充（一般職員と同水準）
 - ・ 業務に必要な任用数の確保

(5) 働き方改革に関する職場課題の改善

県当局が策定した「働き方改革ロードマップ」は、十分な労使交渉・協議を経ないまま様々な改革が進められようとしており、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ています。

政府のデジタル政策をきっかけに、全職員にノートパソコンが導入されましたが、設計積算や工事図面を取り扱う部署からは、容量や付属品の自己負担等の実態も確認されており、職員負担が増している状況です。

2022年1月から導入されたフレックスタイム制については、当初全面導入が提案されましたが、人的余裕のない職場への導入が更なる労働強化につながるほか、労務管理があいまいになることで不払い残業の実態が増加することを指摘し、最終的には育児、介護、通院等に限定する形でスタートしました。2024年1月には単身赴任や大学修学等への拡大試行が行われました。制度や運用上の不具合について検証し、安易な本格実施とにならないよう、当局に改善を求めています。

2022年10月から本格実施された「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、職場で混乱が生じました。紙決裁の並行運用による手間とペーパー量の増、職員不在による処理の停滞等の課題が指摘されており、改善に向けた継続的な意見反映が必要です。

また、コロナ感染症対策を理由と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一方的に進められました。コロナ対策という特別事情が背景ではありましたが、当局側の一方的都合により、労使での確認を経ないまま労働条件の重要変更事項が行われる実態はしっかりと追及していく必要があります。

このように、働き方改革を巡っては、職場現状を放置したまま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。職員が安心してしっかりと働くことのできる職場環境を構築していくためにも、表面的な改革政策に惑わされることなく、職場で生じている諸課題を常に点検し、改善要求を通じながら政策に対峙していきます。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① 当局に対しフレックスタイム制の検証を求めるとともに、拡大試行の2025年からの本格実施を念頭に、運用上の不具合等について改善を求めます。② 働き方改革を推し進めるにあたっては、十分な労使交渉・協議を前提とさせ、職員に業務負荷や負担を押し付けないよう当局に求めます。③ 電子決裁・文書管理システムをはじめとする働き方改革の矛盾点を明らかにし、運用上の不具合等について改善を求めます。④ 2024年6月導入の勤務間インターバル制度の運用状況を検証し、長時間労働の解消に向けて、当局に必要な対応を求めています。 |
|---|

3 労働者の権利向上・^{いのち}生命と権利を守り拡大する取り組み

(1) 職場における権利拡大・民主化をめざして

私たちは、常に住民の視点に立ちながら、適切な業務執行のため、職場で努力を続けています。しかし、恒常的に人員が不足し長時間労働が常態化するなど、

私たちが求める労働環境とは、大きくかけ離れているのが実態です。真の復興や地域振興等の住民福祉の向上は、知事が掲げるまでもなく、住民からの要求に耳を傾け、その実現のために一緒に取り組んでいくことであり、業務を遂行するための私たち自身の心身の充実と業務に集中できる環境が必要です。職員犠牲のもとに県行政が成り立つという状況は本末転倒と言わざるを得ません。安心して働き続けるための活力を回復させていくことが重要です。

私たちの先輩は、多くのたたかいを経て、その成果として現在の権利を獲得してきました。マスコミや一部政党に私たちの権利が悪であるような風潮で発言されていた公務員バッシングは下火になりつつありますが、私たちの権利は、健康で安心して働き、業務に集中するために要求し勝ち取ってきたものであり、自信をもって行使することが必要です。

さらに、一人ひとりに業務量が重くのしかかり、職場も全く余裕がない中、上司の期待どおりに仕事できない職員に対して暴言、執拗な指導を繰り返すなど、パワハラが発生する職場が近年増加しており、県職労に対する相談件数も増加傾向にあります。パワハラの背景には人員不足の過重労働のなか職場に余裕がないことに加え、職場が成果主義ありきに常態化したことがあり、上司自身がパワハラと認識せず行為がエスカレートする実態も報告されています。

こうした状態を解消しなければ、問題が深刻化し、病気休暇・休職に陥ったり、早期退職を選択したりする仲間の増加に歯止めがかかりません。改善すべき職場の課題です。諸権利を守り、拡大していくとともに、あらゆるハラスメントを撲滅し、職場の民主主義を確立し、生命と権利をまもるために次の各事項を取ります。

- ① 賃金労働条件に係る制度の趣旨や目的、労使間で確認された運用内容等について、機関紙等により周知をはかり、正確な理解のもとでの制度利用を促進します。
- ② 「行使なくして権利なし」の考え方を全体で確認し、権利の完全行使・履行を追求します。同時に、権利行使できない職場の実態を分析し、その原因解明を踏まえた状況改善の取り組みを強化します。
- ③ 業務における職員の自主性を否定し、トップダウンによる管理を強要するパワハラについて実態を点検し、県職労として通報・相談窓口となるとともに、当該職場の意見を踏まえたサポートを実施し、職場内における民主的環境への改善をはかります。
- ④ 公務職場において、全国的にカスタマーハラスメント（カスハラ）が問題となっていることを踏まえ、県職労としても実態を点検するとともに、該当事案が発見された場合は、改善をはかります。
- ⑤ 過去の合理化攻撃へのたたかいに学び、労働基本権の確保に向けた学習の取り組みと、職場の民主化に向けた取り組みを強化します。
- ⑥ 組合員の仕事や生活における法律上の問題について、県職労顧問弁護士との連携・協力をはかり、解決に向けた援助を行います。

(2) 知事との労使関係の確認と要求前進に向けて

2017年以降、知事と県職労との意見交換の場を設定し、知事に対して労使関係の基本姿勢や県職労課題（人員、賃金、超過勤務課題等）の課題意識を持たせ、労使関係の確立と職場課題の解決に向けた基本姿勢を引き出してきました。

今年度も労使関係の基本姿勢や諸課題について改善を訴える場の設定を追求し、知事から職場課題の解決に向けた基本姿勢を引き出したうえで、今後の具体的な交渉につなげていきます。

(3) 超過勤務の縮減と36協定締結に向けた取り組み

災害、感染症、家畜伝染病等の危機管理対応や「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる行政課題への対応などで業務が増大する中、欠員数は徐々に減りつつありましたが、定数減に伴うものも多かったうえ、2024年度は再び増加に転じました。職場実態に即した人員体制にはまだまだ十分ではなく、過重な労働を強いられ、超過勤務が蔓延しているのが実態です。

職員1人あたりの月間超過勤務時間数は、コロナ5類化及び全国植樹祭の終了等による減少もみられるものの、業務都合次第で容易に増加しうるものであり、職場からは予算不足のため満額支給できていないと、予算ありきの超過勤務命令の実態が明らかになっています。

当局は8月から9月を働き方改革推進強化月間と位置づけ、各所属の管理課長等を働き方改革推進員に指名し、各職場における業務の平準化や見直しを求めましたが、根本的な超過勤務の要因である人員不足等の問題について具体的対策を講じず、超勤縮減を現場の工夫で乗り切るよう責任を転嫁する姿勢であり、許されるものではありません。事務の不適切処理にもつながっています。

こういった隠れ残業や不払い残業をなくしていくためにも、労働基準法第36条で定める時間外労働に関する協定について、対象職場における締結・継続の取り組みをすすめ、実質的に守られているか点検を行うこと、実際の人員と業務量のアンバランスが生じている実態、がまんやあきらめを強いられていることによる隠れた超勤実態を明らかにし、解消するための人員要求の声へと変えていく取り組みを強化し、不払い残業の撲滅につなげていきます。

加えて、超過勤務時間上限の例外とされる「他律的業務の比重が高い部署」として知事部局の過半数が指定されている課題があります。人員増等の職場環境改善により、超過勤務を抜本的に減少させていく努力をしていかなければ、上限規定を設けた趣旨が損なわれかねません。

併せて、労働安全衛生法の改正に対応して、「勤務時間管理システム」による客観的な勤務時間把握において、退勤時間を正確に申告しない等の実態も散見されます。まずは退勤時間を正確に申告するとともに、出退勤時間と超勤実績とを突合せ、勤務実績を踏まえた超勤実績の登録を通じて、人員確保など職場環境改善のための根拠としていく必要があります。

さらには、年次有給休暇の年5日使用に向けて、超勤縮減の課題と並行して年5日以上を着実な取得に向けて実態を把握し、取得できるよう改善を求めていく

必要があります。このために、組合員自身が不払い残業を認めないという意識を高め、36協定の学習強化と職場での遵守の徹底を求めるなど、職場に浸透していくための学習の強化など、次に取り組んでいきます。

- ① 時間外労働・深夜勤務・休日勤務の「実時間」を把握する取り組みを進め、超過勤務手当の支給状況の確認と隠れ超勤となっている実態を一掃し、完全支給となるよう予算の確保に向けた要求と当局への交渉を強化します。
- ② 超勤上限規定、客観的勤務時間把握、年次休暇の年5日使用、勤務間インターバルの状況を検証する取り組みを実施し、それらの結果をもとに、少なくとも超勤上限が遵守できる職場環境の改善とともに、出退勤時間と超勤実績の乖離がある職場に対しては、その是正を求め、制度導入の趣旨を踏まえた改善となるよう交渉を強化していきます。併せて、制度の欠陥や不具合の解消も求めていきます。
- ③ 慢性的な超勤実態にもかかわらず予算が確保されないこと等による不払い残業を一掃するため、個々の職場状況を踏まえた取り組みを強化します。
- ④ 労働時間・時間外労働、36協定の理解を深めるため、対象職場を中心に学習の場を設けながら協定の意義を確認し、職場で遵守する取り組みを行います。

(4) 人事評価制度に対する取り組み

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、上位評価者の人数も職場定数によって割り当てとなるため、少数職場においては上位評価の割り当てがないことや、成果が見えやすい業務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。

人事評価制度は人材育成を目的とされている一方で、高い目標設定や不明瞭な基準のもとで賃金反映させていることが、同期との賃金格差拡大、業務目標達成度を基準とした働き方追求など、職場の協力体制ではなく職員間の分断がより鮮明となり、目標管理における労働強度の増大や人員削減はおろか、分断や差別につながるものであり問題が多い制度と言わざるを得ません。

2024年度自治労県本部春闘アンケート結果では、「適切に評価されていない」、「評価の方法、基準が不明確」との回答が約7割を占め、また、全体の約半数が評価制度へのストレスや不安を感じていることが明らかになりました。あらためて、労働組合が求める「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要件の必要性と人事評価制度の課題浸透も重要な取り組みとなっています。

こうした経過を踏まえ、交渉課題として継続して改善を求めていくことを基本とし、当局に4原則2要件を満足する制度とすること、評価結果のフィードバックを行うこと、部局別の評価結果の公表を行うこと、苦情窓口については、第三者を配置するなどの改善を求め、取り組みを強化していきます。併せて、人事評価制度の諸課題に関し、人事評価制度導入後の採用者を中心に課題が浸透できていない実態も確認されていることから、学習・教宣の強化を進めます。

さらに2017年12月期勤勉手当時から再任用職員に対しても人事評価制度が導入されており、2024年6月期勤勉手当時からは会計年度任用職員にも勤勉手当の格差を伴う人事評価制度が導入されています。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ます。

- ① 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をはじめ制度の矛盾点・課題などの学習を強化し、不利益な状況を阻止する取り組みを行います。
- ② 評価制度による賃金削減の実態を許さず、賃金原資の配分が職員全体に行き渡っているか、当局の動きを監視するとともに、4原則2要件が確保されるよう当局に課題を迫り、運用改善を求めています。

(5) 雇用と年金の確実な接続と定年引上げに向けた取り組み

2023年度から段階的定年引上げがスタートし、2024年度当初から60歳以上の常勤職員が各職場に配属されました。職務内容、配置、労働密度等、組合員が抱える不安や課題を集約しながら、定年引上げ後も安心して働き続けられる職場環境に向け、取り組みを強化する必要があります。

また、60歳以上での勤務の継続によって、新卒採用の抑制につながらないよう、雇用と年金の接続の趣旨に則った定数及びその財源の確保についても継続的に要求するとともに、地公共闘及び自治労県本部・自治労本部へ意見反映しながら、実効ある制度の実現をめざします。

段階的定年引上げが完成されるまでの間は、希望する退職者全員が暫定再任用となるよう求めるとともに、実際の任用状況を確認し、一方的な任用外しが行われないよう当局交渉を強化します。

- ① 職務内容、配置、労働密度等をはじめ、60歳以上の常勤職員をめぐる諸課題を集約し、安心して働き続けられる職場環境を求めています。
- ② 暫定再任用職員希望者全員の任用を確保するため、当局交渉を強化します。
- ③ 定年引上げ後の生計費維持及び諸課題改善の観点から、賃金水準の確保と適正な任用の実現に向けて、自治労と連携して要求を進めています。
- ④ 60歳以上の常勤職員と定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員との処遇格差解消に向け、扶養手当や寒冷地手当等の支給を求めます。
- ⑤ 退職者人材バンク機能を強化し、退職後の再就職が確実に進められるよう求めています。

(6) 公務災害防止と健康を守る取り組み

災害、感染症、家畜伝染病等の危機管理対応、「いわて県民計画（2019～2028）」の推進をはじめ、様々な要因により、私たちが処理する業務量は膨大なものとなっています。

2023年度のストレスチェックの結果では、高ストレス状態にある者の割合が8.6%（昨年11.1%）と減少傾向に転じ、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（2023年4月～2024年2月時点。1月100時間以上の超過勤務又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上となる者等）は延べ418人（2022年度同時期1,051人。633人減）となりましたが、その要因はコロナ5類化や全国植樹祭の終了等によるもので、業務都合次第で容易に増加に転じうるものであるうえ、今もなお依然として人員不足や過重労働等に起因する職員負担と心身の健康が蝕まれている状況にあります。

また、各庁舎についても、予算不足による執務環境確保困難や、庁舎の老朽化の問題も山積しています。職員が安心して業務遂行できるよう、「事務所衛生基準規則」に基づく執務環境の確保に向けた定期的な職場巡視の実施や衛生委員会による改善提言の継続を求めます。

「安心して働き続けられる職場」の実現に向け、職員安全衛生管理委員会・職員安全衛生委員会（50人以上の各事業場単位に設置）等の機能を活用し、県職労の当局交渉等と併せ、安全確保について、取り組みを強化していきます。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 各支部の組合選出安全衛生委員等との連携・情報交換を強化し、職場での共通課題や要請の指針を示しながら、安全衛生委員会での具体的な提言等による機能の充実を求めます。② 公務災害の全責任は、使用者たる県当局にあることを明らかにし、職場・業務に起因する全ての災害を追放する取り組みを、人員確保・実労働時間短縮とともに進めます。 |
|--|

(7) 人事異動対策の強化と住環境の改善に向けた取り組み

定期人事異動にあたっては、毎年3月1日の内示を1年前の春闘時から要請するとともに、少なくとも内示日から発令日まで3週間を確保するよう求めてきました。とりわけ、子育てや介護が必要な職員の遠距離への異動の場合には、転校等の手続きや居住地確保のため、1日も早い内示が不可欠です。また、政府も、両立支援の観点から、早期内示とともに、遠距離の人事異動に配慮する取り組みが進められているよう対策を促している（2017年3月30日付け「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」・厚生労働省雇用均等・児童家庭局）ことから、こうした観点をもとに当局を追及し、定期人事異動における要請に当たっては、早期内示はもとより、人事異動の在り方について見直しを強く求めます。

公舎等の職員の住環境の確保について、これまでも定期人事異動に係る要請に当たり、居住地の確保が困難であることを訴え、その確保を求めてきました。遠距離通勤を余儀なくされている実態や、公舎自体も老朽化が進み厳しい住環境での居住を強いられている状況も見受けられることから、転居が必要な異動を命じる以上、住環境の確保や整備も当局が責任をもって対応すべきであり、引き続き住環境の確保等の改善も強く求めていきます。

また、公舎料等値上げを踏まえ、公舎等の適正な維持管理と公舎の老朽化を見据えた修繕計画を示すよう当局に対し強く求めていきます。

さらに移転料（赴任旅費）も実態と乖離しており、引っ越し事業者の人手不足、コロナ禍も相まって引っ越し費用が高騰し多大な自己負担となっている現状

から、算定方法などの見直しによる移転料の増額等が必要となっています。また、自己負担の中にあつて、支給時期が遅い実態もあり、着任後における早期支給が必要です。以上のことから、県外公所への赴任旅費の特例を設けさせたものの、県内公所も対象に自己負担解消を求め続けていく必要があります。

- ① 人事異動にあたり、早期内示はもとより、職員の事情を踏まえたきめ細かい対策を講じるよう求めるとともに、個別事情がある組合員への人事異動対策を引き続き行います。
- ② 職員公舎の確保や修繕など、住環境の確保について強く要求していきます。
- ③ 移転料（赴任旅費）の算定方法について、自己負担解消の観点から、県内公所でも必要に応じた特例の導入、移転料の増額、着任後の早期支給及びアパート等の賃貸物件に係る礼金・仲介手数料等の費用を新たに算定対象とすることを当局に要求していきます。

(8) 女性の権利拡大の取り組み

男女雇用機会均等法（1986年～）により女性の登用が多くなっている反面、母性保護を無視した働き方を求められる状況も増えています。子育て支援のための各種制度の創設も進み、男性の育児休業取得も進められていますが、女性への負担は大きく、育休代替職員配置の不十分さや女性職員の深夜残業の実態など、母性保護の視点の希薄さは、子育てのための深刻な問題と言えます。

女性を取り巻く環境と女性の権利・母性保護・子育ての課題について、職場での理解を深め、権利行使ができる環境の整備と、安心して働ける職場の構築が課題となります。

- ① 母性保護、子育て支援のため、生理休暇、産前産後休暇、育児休業、育児時間、育児のための短時間勤務等の諸制度について、本来の趣旨を正しく理解し、代替職員の配置や権利の一層の拡充と行使できる環境づくりを進めます。
- ② 両立支援の一層の推進のため、看護休暇の取得日数の拡大、不妊治療に係る休暇の拡充などの両立支援制度の拡充を当局に求め、女性の働く環境の整備を推進します。
- ③ 特定事業主行動計画において、育休代替職員の配置を行うこととなっていますが、同一職種の常勤職員による配置が行われない場合がある等、育児休業を取得しづらい実態があります。このことから、各職場における育休代替職員の配置状況の確認と、適切な配置を求めます。
- ④ 女性集会など女性同士が議論できる場を設け、職場における女性の働く環境など課題を明らかにしていくほか、女性の権利確立に向けた学習を通じて、職場における課題や矛盾点の解決につなげていきます。
- ⑤ 人事等による昇任・昇格の男女間格差の解消に努めます。

4 職場要求実現と人員確保の取り組み

(1) 職場要求実現の取り組み

職場実態の点検から、その実態を基にした要求の確立と交渉の実施、そして妥結した成果を書面で確約していく運動のサイクルを確立することが大切です。そのため、職場実態に裏付けされた要求が大切であり、分析と点検が根拠となるため、各職場・分会での取り組みが重要です。

その要求は本部・支部や職能単位での評協議会とも連鎖し取り組むことで当局の認識が一層深まるため、本部・支部・分会・評協議会との連動した取り組みを進めていきます。また、その場限りの要求とせず、粘り強く何度も要求していくことが、人員確保のためには大切です。これらの実施に向け、以下の取り組みを展開していきます。

- ① 闘争の節目における分会集会などを通じて、職場に身近な組合員同士の討論の場を設け、常に生活・職場実態を点検する取り組みを展開します。また、その取り組みを通じて、全分会での要求確立とその基礎を明確にしていきたいと思います。そのため「分会基礎調査」と連動しながら、各分会での職場点検を実施し、業務量に見合う人員数であるか、超過勤務の実態はどうか等を丁寧に確認しながら、当局の来年度定数要求・予算要求を見据えつつ、支部要求の取り組みを拡大し、支部・分会単位での所属長への要求書提出、交渉を追求していきます。
- ② 支部役員と分会役員の学習と意見交換の場を設け、職場の切実な課題を把握・認識し、役員の育成と支部独自要求の取り組みにつなげていきます。昨年度は県南4支部合同、県北2支部合同に加え、6支部で独自要求の取り組みが行われましたが、この取り組みを未実施の支部へ広げ、所属長交渉の実施から、上申を含めた対応を求めています。また、課題により統一的な対応を求める必要があるものについては、本部が中心となって情報共有と相互の取り組みを支援しながら、所属長や当局への要請行動に取り組めます。
- ③ 職域ごとの横のつながりから、具体的な要求をとりまとめ、主管室課交渉に結びつけます。既に自主的に活動している評協議会の取り組みに学び、職域ごとに集まり、職場実態を議論する場を設け、評協議会の活動の活性化から、独自要求書作成、主管室課交渉に結び付ける取り組みを進めます。

(2) 人員確保を求める取り組み

災害、感染症、家畜伝染病等の危機管理対応、通常業務における住民ニーズの高まり等に伴う新たな行政需要の増大により業務が増加している状況に対し、人員の確保は不十分となっています。東日本大震災津波の復興の際に、当局は他県に応援職員の派遣を要請して人員確保を進めましたが、2024年1月に石川県を中心に発生した能登半島地震への対応により、本県も応援職員を派遣する側となり、そのことに伴って欠員が発生した職場もあります。

さらに、若年層の退職者数が年々増加していること等もあり、職場の人員補充は十分に進められていません。

当局は、3月7日の人事課総括課長交渉において、年度当初の欠員数は9人程度と表明しました。しかし、恒常的な人員不足は一向に解消されていません。

さらに、会計年度任用職員の任用数や週の勤務時間の更なる削減により、職員負担が増大しており、職場の業務が回らず、当局は職員負担を押し付けているとの声が上がっています。

毎年実施している分会基礎調査をもとに、職場の要求人員と当局が考える人員定数とのかい離を含めた、人員不足の実態を明らかにし、早期人員の確保、定数の改善を含め取り組みを強化していきます。また、具体的な職種ごとの要求により、当該職種を所管する主管課も巻き込み、要求の実現につなげていきます。

さらに、任期付職員の任期の定めのない職員への選考採用に関し、採用者予定者数が極めて少なく、非常に狭き門となりました。現場では業務経験があり、即戦力として採用すべきであること等の強い要望もあり、当局と相当の乖離がありました。任期付職員の選考採用は年々抑制され、欠員解消と人材確保の観点からの選考採用枠の拡大とともに、職場で必要な人材の確保の観点から、これまでの業務経験を踏まえた採用となるよう強く訴えていく必要があります。

昨今は豪雨をはじめとした自然災害が頻発しており、総合土木を中心に災害査定や復旧業務を担う人材確保が重要となっています。また、鳥インフルエンザや豚熱が県内で発生しており、今後の家畜伝染病のリスクに備えた獣医師等の専門職種の体制強化が求められます。新型コロナウイルス感染症の対応の際には、保健福祉部（各保健所など）や商工労働観光部をはじめ多くの職場で、その対応に追われました。非常災害時等への備えが十分か点検を行うとともに、非常災害時に備えた対策、さらには災害時だからこそ安心して従事できる勤務労働条件の確立が不可欠です。

県の職場が地域を支える組織としての役割を果たせるよう、職場体制の確保のために以下の取り組みを進めます。

- ① 分会基礎調査を基に、職場ごと職種ごとの丁寧な人員配置状況の分析を行いながら、根拠をもった人員要求を行います。また、各支部・分会では、分会基礎調査で明らかとなった人員不足数をもとに職場要求として所属長に要求し、人員要求の流れを構築できるよう追求します。本部も各支部・分会の要求と連動して当局交渉で強く求めていきます。
- ② 職場における欠員状況を常に明らかにさせ、欠員や慢性的な人員不足の早期補充を求めます。また、職場と当局側の認識のかい離を追及しながら業務と定数との矛盾を明らかにした人員確保に努めます。
- ③ 人員不足を原因とした労働強化や、ハラスメント、長期療養者の実態など、諸課題を明らかにし、当局へ改善を求める取り組みを強化します。
- ④ 評協議会との連携から部局ごとの状況を把握し、評協議会の主体性を前提としつつ、独自要求書作成と主管課・室との交渉の実施を図るとともに、定数が業務量に足りていない実態を明らかにし、そのことで発生する課題を明らかにします。
- ⑤ 超過勤務の実態把握を進め、業務量の増加から、超勤が強いられる実態を明

らかにし、業務縮減を含めた実効ある超過勤務の削減方策を強く求めます。

- ⑥ 職場からの切実な要求を背景に、任期付職員の任期の定めのない職員への選考採用枠の拡大について、これまでの業務経験を踏まえ希望者全員の採用となるよう当局に強く求めています。
- ⑦ 非常災害時に対応できる人員配置体制の確保とともに、非常時における勤務労働条件の確保を強く求めています。

5 労働者福祉向上の取り組み

(1) 各種共済制度の活用

組合員と家族の生活を取り巻く課題は広範にわたっており、当局交渉や制度改正等では十分カバーしきれない部分があります。そのため、総合共済・じちろうセット共済・マイカー共済といった独自共済などの各種制度を有効に活用することで生活の向上につながります。組合員の相互扶助の取り組みとして、各種共済制度の充実に引き続き取り組んでいきます。

① 県職労総合共済

県職労独自の共済制度として、組合員ニーズに沿うよう、慶弔への共済をはじめ、必要により災害への給付を行うなど、社会的・経済的情勢に対応するよう制度と給付内容の見直しを行ってきました。経済情勢の低迷と組合員の減少を考慮する中で、中・長期的視野に立ち、運営・給付内容及び運用方法等を含めて見直しを進め、多様化する雇用形態・職場実態に柔軟に対応できる制度設計に努めます。

② じちろうセット共済（団体生命、長期、子ども保障など）

民間保険との違いや有利性・経済性等を、家族対策を含め広く周知し理解を深める取り組みを展開します。しかし、昨今では組織加入特典の要件である80%を下回る状況となっており、その結果、2018年度から非通常就業者の最低型への加入ができなくなる課題も発生しています。当面、組織加入特典が得られる加入率80%以上の復活をめざし、じちろう共済の新制度（組合員のニーズを踏まえた生命・医療保障の選択。主に若年層の掛金引き下げ等）の有利性の周知をはかり、組合加入時と同時加入になるよう、拡大に取り組めます。

会計年度任用職員向けのじちろう共済「小口型」も2022年10月からスタートしており、加入拡大に取り組めます。

③ 遺族附加年金共済「あとおし」

組合員の死亡等に対し、公的遺族年金だけでは生活費が不足する実態から、残された家族の生活を支えるため、県職労独自の共済制度として運営してきました。1997年の制度発足以降、30件を超える給付を行っています。しかし年々加入率が減少しており、2023年10月からの「就業不能サポート制度」導入、2024年10月からの低負担で利用できる35歳以下向けFコース導入を含め、相互の助け合いの共済制度の趣旨を周知しながら、組合員が安心できる生活確保と安定

的な制度運用に向け、制度の維持・加入拡大を進めます。

④ じちろうマイカー共済

自治労共済と全労済の統合に伴い、2013年6月から「じちろうマイカー共済」として、サービス提供を行っています。交通事故による公務員の身分喪失を防ぎ、安心できる制度として充実させてきました。随時、全労済の制度見直しが行われているため、その都度周知をはかっていく必要がありますが、内容の丁寧な情報提供に努め、組合員の要望等を吸収しながら、制度の利用促進に努めていきます。

(2) 労働団体との連携

利益至上主義が広がる社会情勢にあつて、労働者の立場を理解し、真に信頼できる福祉組織の存在は重要です。労働金庫をはじめ、各労働福祉団体との連携など、組合員であることによるメリットを享受できる、総合的な労働者福祉の向上をめざす必要があります。

県職員の相互扶助組織である、地方職員共済組合や県職員互助会、また、労働金庫等の各団体の各種事業に主体的に参画しながら、労働者福祉の向上をめざします。

① 労働金庫・労働福祉団体

働く者のメインバンクである労働金庫について、他の金融機関との違いを周知するとともに、労金への結集をはかり、労金運営の強化とサービス向上により、組合員の利便性を高めます。労福協、こくみん共済coop〈全労済〉、消費者信用生協、ハピネス共済会など、労働者福祉の増進・向上を目的とした労働福祉団体との連携を密にし、組合員の悩みの解消や生活向上に対応していきます。

② 地方職員共済組合・県職員互助会

地共済県支部の運営審議会等の場を活用し、共済運営の適正化、制度の充実・強化等を求め、組合員の率直な意見の反映に努めます。また、清温荘の経営に関し、宿泊施設経営状況検討委員会を通じて、課題の整理と経営改善方策等の議論に積極的に関わっていきます。県職員互助会の療養給付や各種給付などの制度を維持・改善させていくため、引き続き評議員会や理事会において積極的な意見反映を行っています。

(3) 職員の厚生福利の維持に向けて

当局は各合同庁舎等に設置の自動販売機に関し、順次一般競争入札への移行を推し進めています。しかし、各地区合同庁舎等の自動販売機は、県職労が委託している食堂、売店が管理運営しており、自動販売機の売り上げを含めて、かろうじて事業を維持し、職員の厚生福利を確保しているのが実態です。

【厚生福利の維持】

職員の厚生福利の確保の観点から、食堂、売店の意向を確認しつつ、引き続き庁舎管理者に対して、一般競争入札への移行をしないよう取り組みを進めま

す（該当：花巻（遠野）、胆江、一関、気仙、宮古及び久慈支部）。

6 民主的な地方自治を確立する取り組み

(1) 全国の仲間、地域の仲間とともに

私たちの職場における課題は、様々な社会的構造を背景に、多くの職場に共通した内容もあることから、働く者同士の連帯で共闘した取り組みを展開していくことが大切です。全国の働く仲間との連携を強化するとともに、共通課題の解決に向け、各種組織の取り組みに積極的に結集していきます。

- ① 自治労岩手県本部傘下の最大単組として、各市町村職労や自治体関連民間労組など加盟各単組との連携・交流をはかり、支援行動を積極的に推進するなど、中心的な役割を担っていきます。
- ② 人事委員会勧告などについて、県行政の仲間として、共通する賃金・労働条件の改善に向けて団結して取り組むため、地方公務員共闘会議の行動に積極的に結集します。
- ③ 年金・社会保障の課題や女性参画の課題など、職場内や県当局との交渉では解決できない政策課題について、連合岩手、各地域・地区協議会の取り組みに積極的に参加し、意見反映を行いながら、連帯組織と運動の強化をめざします。さらに、民間労働組合と連帯し、最低賃金の引き上げを求めるため、連合岩手が提起する「最低賃金引き上げ」に係る職場決議に取り組みます。
- ④ 公務職場全体に共通でかけられている課題への取り組みについて、岩手県公務公共サービス労働組合協議会及び各地区組織に結集します。
- ⑤ 連合として現段階で取り組むことのできない課題へ取り組み、連合未結集の労組との連帯を図るため、平和環境岩手県センター、各地区(地方)センターに結集します。

(2) 自治研活動・実効ある公契約条例の実現に向けた取り組み

真の地方自治の確立に向けては、地域住民の主体的活動を促し、地方自治体職員との連帯が重要になることから、自治研活動を強化し、住民ニーズの把握と組織として集約した意見を踏まえ、制度政策立案・要求の取り組みを進めます。

また、労働者保護を盛り込んだ実効ある公契約条例への改定に向け、積極的に取り組みます。

- ① 自治労の各評協議会活動や研究集会への参加を積極的に促進するとともに、情報誌等により先進事例を含めた各取組の研究・検証を行います。
- ② 復興や地域振興に向けた政策提言や、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、自治研活動を強化していきます。
- ③ 地方自治の確立に向けて、自治労県本部などが主催する自治研集会へのレポート提出をはじめとして、積極的な結集をはかります。

④ 岩手県の公契約条例（県が締結する契約に関する条例）が2015年に制定されたものの、その内容は労働者保護にはまだ十分であるとは言えないため、実効ある制度の確立に向け、連合岩手や自治労県本部と連携をとりながら、議会対策等の取り組みを進めます。

(3) 憲法改悪阻止、反戦・平和運動

県職労では、自治労県本部などと連携しながら、改憲発議反対の署名等に取り組みとともに、改憲の問題点を指摘しながら、改憲ではなく、平和憲法を守り、憲法理念を浸透していく「活憲」を広げるためにも、平和環境県センターや自治労県本部の運動に結集し、取り組みを強化していきます。

また、東日本大震災による東京電力福島第一原発事故は、原子力政策の矛盾を最悪の形で明らかにしました。しかし、政府・電力資本は事故原因の究明による再発防止は不十分なまま、施設の安全対策が一定基準を満たしていることやグリーン・トランスフォーメーションを推進すること等を理由として、原発の再稼働などを進めています。

県職労は「核と人類は共存できない」「二度と戦争を起こさない」との教訓に学び、核も戦争もない安全で安心して暮らすことのできる社会の実現をめざし、憲法の平和理念を護り、民主的な社会の実現を求めることを基本とし、次の取り組みを進めます。

- ① 政府の右傾化政策を許さず、平和環境岩手県センターなど、平和と人権を守ることに加え、憲法理念を暮らしに活かす＝「活憲」運動を推進する団体と共に、平和と活憲の行動を地域から取り組み、憲法を暮らしに活かす運動を積極的に推進します。
- ② 原水禁運動や地域共闘との連携を強め、反核・反戦平和の取り組みを積極的に進めます。

(4) 制度・政策要求・真の地方自治確立の取り組みの推進

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、真の地方自治確立の取り組み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。

岸田政権の真相は、これまでの自公政権が進めてきた大企業優遇の政策をそのまま進めているに過ぎません。労働者や社会的に弱い立場にある人たちの生活を顧みず、平和憲法を脅かす岸田政権に歯止めをかけ、働く者を中心とする政治に転換するためにも、平和環境県センターや自治労県本部の上部・友誼団体の方針を踏まえ、各種取り組みに結集し、真の地方自治確立の取り組みを強化していきます。

2024年には、衆議院の解散・総選挙が行われる可能性が高いと考えられます（任期満了は2025年10月30日）。2025年7月には参議院議員選挙が予定されています。私たちは、県職労方針の実現・具現化をはかるため、真の地方自治確立の取り組みへの基本姿勢、政治に求める制度政策要求や県職労の運動方針から、政治に求める課題を議論していきます。そして、具体的な取り組みでは、基本的に労働者の立場を尊重し、平和憲法の理念に依拠した運動をすすめる中で、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と候補者の連携をはかり、平和な社会の実現と真の民主主義の実現に向け、次の取り組みを進めます。

- ① 働く者としての政治意識の高揚をはかり、生活と政治の関わりについて、理解を深めるための学習・啓発活動をすすめます。
- ② 県職労組織の主体性と自主性に基づき、積極的な提言を行います。政策の方向性を同じくするあらゆる組織との共同での取り組みを展望していきます。
- ③ 県職労組織内の盛岡市議会議員「野中やすし」を含め、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場（県政・市政報告会等による議員との意見交換）を増やしながらか、お互いの主体性をもとに相互の認識を深め合い、議会対策を強め、真の地方自治確立をめざします。
- ④ 公務員が出来る政治の取り組みに係る学習機会を設け、取り組みの強化につなげます。さらに、推薦議員を講師とした政治学習会を設定し、政治意識の醸成をはかります。
- ⑤ 2025年7月予定の参議院議員選挙比例代表については、自治労組織内であり、県職労でも既に推薦を決定した以下の推薦候補予定者について、自治労県本部と連携しつつ、必勝に向けて組合員などの支持拡大に全力を挙げます。
《推薦候補者》
岸 まきこ （47歳・現1期・立憲民主党公認・自治労組織内）
- ⑥ 上記以外の、各級選挙における推薦候補者の決定に当たっては、各立候補予定者が掲げる具体的な政策について、運動方針に照らし、かつ平和環境県センター（各地方労センター）や自治労県本部の推薦要請などを踏まえ、働く者の立場で地域の政治課題を取り組む候補者を選定し、推薦候補者の必勝に向けて全力を挙げていきます。

7 各評協議会方針

(1) 現業評議会

現業職場を取り巻く環境は依然厳しい状態にあります。政府が推し進める「インセンティブ改革」や「トップランナー方式」などによる人員削減と現業職場の廃止に拍車がかかり、公営企業の抜本的な改革として事業の廃止や譲渡を含めた民間活力導入など、現業職場の減少は留まるどころを知りません。また相次ぐ物価高騰を受け、連合が掲げた賃金上昇率5%は大手企業を中心にそれを上回る回答が続きました。しかし、中小零細は価格転嫁が難しく大手企業のような回答には至っていません。追い打ちをかけるように物価の高騰は賃金上昇を上回る勢いで上昇し続け、可処分所得は一向に増えず労働者の負担は増える一方であります。物価を超える賃金の上昇を確実なものとするため我々労働者は闘い続けなければなりません。

「各主管課における重点課題」

① 県土整備部

県土整備企画室の振興局土木部運転技士新規採用は去年の交渉から進展せず、当局同士が責任をなすりあうような回答に終始しました。会計年度職員の活用は一定理解するものの、あくまで正規職員の補助業務でありすべてを置き換えることには断固反対します。県全体を見ても一般職を含め人員不足が深刻であり土木部運転技士の業務を当局は全く考えていないと言わざるを得ません。住民の生命、財産を守るため最前線で活躍してもらわなければならない土木部の機動性が失われるばかりか、運転技士の業務を軽視する姿勢は全く許すことはできません。必要な人員を正規職員として補充することが当局の責務であることを強く追及し、交渉をさらに強化してまいります。

② 農林水産部

試験研究機関の技能員は、主管課からの要請もあり確実な補充が行われるようになりましたが、依然慢性的な人員不足は解消されていません。また定年延長による高齢化も危惧される所ですが、体力、能力に沿った働き方を模索するため会計年度職員を活用しながら業務の効率化や負担軽減をしていかなければなりません。そのためには正規職員の増員が原則ですが財源不足を理由とした会計年度職員の減員を許さず、必要な人員を適切に配置することは当局の責任であることを認識させなければなりません。

去年は労働安全衛生の面からいくつかの成果があり、現場の環境を徐々に整えることができつつあります。働きやすい環境にすることは未然に事故を防ぐなど様々な効果が期待できます。現業評議会では安心して働ける環境を様々な面から追及してまいります。

③ 管財課守衛

守衛の直営堅持に関して、2018年度の交渉で完全民間委託提案を跳ね返したものの、2019・2020年度と県警からの再任用で直営を維持してきました。今年度末で再任用任期を満了する職員の補充は今年度から定年延長が本格的に始ま

ることから県警からの異動発令で補充するという形をとりました。管財課は今までの実績を踏まえ、今後も継続していくとの考え方を示しており、大変残念ではありますが新規採用からの直営堅持はかなり困難な状況であることから採用要求を今後も継続するのか岐路に立ったといえます。

④ 管財課運転技士

昨年度、再任用満了者が管財課1人、議会事務局1人となったため今年度管財課に2人の採用がありました。今後は秘書課と議会事務局の運転技士は管財課から異動になることになり、県庁に在籍する運転技士は当面管財課採用となります。今後は3課の退職者を見据え補充の交渉をしていかなければなりません。また、本格運用が始まった定年延長により現行再任用職員との賃金格差が発生します。このことは同じ業務をしている現業職場では大きな問題で、高齢層職員の勤務意欲確保のため、現業評議会では問題意識を持って取り組んでまいりました。しかし当局はこのことをないがしろにするような回答を続け未だ解決に至りません。また現行再任用と65歳定年延長移行期の暫定再任用との賃金格差も来年度以降引きずることになります。「現業職員の勤務・労働条件は労使交渉で決定する」ことを念頭に高齢層職員の勤務意欲や生活向上のため勤務労働条件の整備が必要となります。年金接続までの間、安心して働ける勤務労働条件にするために、支部・本部・基本組織が一体となった取り組みを推し進めます。

現業職員が配置されている職場を守り、必要な人員を確保していくためには、職場課題として多くの組合員を巻き込みながら、運動を強化していくことが必要です。現業職員の採用は東北地連の報告を鑑みると岩手県以外の各県では試験研究機関に一部採用はあったが運転技士は各県とも採用されていない状況とのこと。この成果は現業運動の活性化や基本組織と一体となった運動、県本部との情報共有など様々なつながりが新規採用という結果となったと思っております。県職労全組合員参加の闘争を目指し、現業に与えられた権利を最大限活かす取り組みを推し進めてまいります。

(2) 青年婦人部

昨年度、9月16日に第58回青年婦人部定期大会を3年ぶりに対面開催しました。各支部から、多くの代議員に出席いただき、2023年度の運動方針について確認しました。12月中旬～1月中旬にかけて、2022年度に引き続き青婦部独自要求書の作成に伴う意見交換会を各支部で実施し、より実態に即した要求書を作成したうえで、2023年青年婦人部要求書として2024年2月6日に人事課給与人事担当課長に知事あて提出しました。また、人事課との交渉も実施し、課題の当事者からも人事課へ実態を直接伝えることができました。一例として子等の看護休暇の日数増について青年婦人部から、「子ども1人当たり最低10日を確保すること。且つ、子どもの人数および子どもの年齢に応じて加算するよう拡充すること。自分も2歳の子供がいて、共働きである。子どもが小さいのですぐ熱を出して保育園から呼び出しがあつて、昨年度の秋頃には子等の看護休暇を使い切ってしまうと、あとは通常の年次休暇を取得して対応していた。子どもが2人、3人となると最

低でも1人当たり10日は必要だと思うので拡充をお願いしたい」との問いに対し、人事課は、「日数がどのくらいが適正なのかというところは検討させていただきたい。地方公務の職場の手当や制度は他県や国の措置状況を踏まえて、その均衡も見ながら設定するというのが地方公務員法上の原則になっており、他とのバランスをみながら日数についても設定している実情もある。引き続き職員の皆さんの実態を踏まえて、休暇制度の拡充については他県の状況も踏まえて研究したい。また、様々な事情を持つ職員への配慮においては、休暇制度の拡充だけでは限界があり、フレックスタイムや在宅勤務といったいわゆる働き方改革に係る制度全体で推進していくことと両輪になると思うので、併せて実感が伴った形でしっかりとやっていく」との回答がありました。今年度も引続き要求書の作成に向けて職場実態把握に努めます。

今年度は更なる活動の展開のため、また、引き続きの青年婦人部としての要求に向け、以下のとおり運動を継続していきます。

① 青年層の課題

青年層の長時間労働の問題は顕著になっています。職場では業務量の多さと人員不足により、仕事を1人で抱えてしまっている実態があり、誰にも相談できずメンタル不調で病休や早期退職してしまう青年層もいます。また、中間層職員が少ないことによる本来の職務以上の業務を担わされているとの声もあります。さらに、若年層の職員は一人前の仕事は求められるものの、賃金は低く、奨学金の返済などが家計を圧迫し、食費を削って生活するなど苦しい状況も挙げられています。

② 女性職員の課題

業務の多忙化により休暇をはじめとした権利が取得しづらく、子どもを寝かしつけてから職場に戻り深夜勤務を強いられている現状があるなど、子育てとの両立には程遠い状況といえます。また、出産や子育て、介護のためにしっかりと時間を確保したい時期であっても、職場に余裕がないため配慮してもらえず、仕事を続けていくことに不安を感じている仲間もいます。さらに、生理休暇が休暇制度としてあるものの、上司・同僚の理解が不足している、休暇自体取得しづらい、家族に関係する休暇（授業参観、三者面談、予防接種の付き添い等）を新設してほしいとの声も挙がっています。

③ 取り組みの方向性

自分や家族とのプライベートの時間を犠牲にして心身をすり減らして働くのではなく、青年も女性も元気で文化的な生活を営みながら、働き続けていくことができるように、組合に結集し、職場環境を改善させていく必要があります。

ア 人員確保に向けた取り組み

超過勤務実績は隠さず実績をあげ、8割支給や不当な勤務時間の振り替え等の不適切な処理が行われていないか点検し、青婦部内で情報共有し、基本組織に実態をあげるとともに、職場から要求できる流れをつくる。また、業務量に見合った人員及び配置バランスの徹底を要求できるように、学習を行

っていきます。

イ 賃金改善に向けた取り組み

青年の仲間が集まる機会を増やし、実態を持ち寄り、当局に苦しい現状を伝えていきます。そのために、自分たちの賃金がどのような決定されているかの学習を行っていきます。

ウ 組織の拡大・強化の取り組み

職場の中であっても、誰が組合員かわからず助け合えない状況になっていることから、交流の輪を広げて、仲間の実態から目をそらさずに共に考え合える組織にしていく。そのためにも、支部や分会で集まる場を増やしていく。青年婦人部員一人一人が組合の必要性を実感し、自分の言葉で未加入者に対し説明ができるよう、組合についての学習・交流の機会を増やします。また、視野を広げ、他単組から学ぶためにも、各種集会に積極的に参加します。

エ 安心して働き続けられる職場づくりに向けた取り組み

若手職員の集まる機会等を増やし、職場実態を共有し、賛同してくれる仲間を増やし、要求・改善につなげる。そのために様々な学習を通じて共に学び合い、また、自分の働き方や仲間の働かされ方の実態についてアンケート等で確認し、子育てや介護との両立ができるよう適正な人員配置や休暇制度の拡充を含めた職場環境改善を当局に強く求めていきます。

(3) 社会福祉評議会

① 全体事項

社会福祉職場は、少子高齢化の進行や財政悪化を背景とする社会保障全体の見直し議論に常にさらされています。貧困と格差の拡大が進行する中、生活保護世帯の増加と生活困窮者自立支援対策の強化、介護保険制度、障がい者支援制度、子ども子育て支援など福祉関係を取り巻く諸制度はめまぐるしく変わっており、さらには医療的ケア児への支援体制構築や重層的支援体制整備事業の実施も求められ、業務は累増している状況です。

さらに、近年児童虐待に関する痛ましい事件が報道される中で、本来専門機関であるはずの児童相談所が、公務員の一異動先になっている現状や、必ずしも児童福祉の専門職のみが配属されているわけではないこと等も一般の知るところとなっています。児童相談所が抱える業務は、虐待通報件数の増加、発達障がい者支援施策の充実等もあり、昨今では児童福祉司・児童心理司の配置が拡充されていますが、児童福祉法が求める4万人に1人から3万人に1人の確保とは程遠く、専門職種の一層の確保が喫緊の課題となっています。福祉職場ではベテランの専門職の退職に伴い、新採用職員の採用が拡充されていますが、人員不足の中で業務量だけが増加する中、十分な指導体制が構築できていない課題も顕著となっています。

こうした中、私たち社会福祉評議会は、各児童相談所及び各振興局保健福祉環境部・センターからの意見を集約したうえで、児童相談所については①児童福祉司等の専門職種の増員と兼務発令の解消、②児童相談所の宿直体制の見直し、③里親対策担当職員の拡充等を柱とし、振興局保健福祉環境部・センターについて

は①生活保護業務の体制強化、②介護保険、障がい、児童福祉関係業務の体制強化等を柱とする独自要求書を作成し、2022年12月15日に保健福祉企画室長交渉を行いました。児童福祉司・児童心理司・児童指導員の基準を満たす定数要求及び計画的な増員方針、児童相談所の宿直勤務体制を宿日直明けに代休を取得できるよう見直すこと等の課題認識を引き出しました。こうした取組の結果、2024年度から児童相談所の宿直勤務体制の改善及びこれに伴う定数配置を実現させることができました。2018年から継続的に要求し続けた成果といえます。

社会福祉部門では、児童相談所に加え、振興局保健福祉環境部・センターにおける生活保護、介護保険、障がい福祉、子ども子育て支援など、各業務区分に応じた課題があり、これらの職場の改善も喫緊の課題です。本来、県民の福祉向上という観点から社会福祉の監視的役割を担うべき私たち県の役割をきちんと果たしていくためにも、評議会活動の活性化が必要であり、その活性化に向けて、以下の点について活動を進めていきます。

② 具体的事項

ア 職場の人事、組織及び社会福祉制度の問題点を組合員が共有し、評議会活動における議論を活発化させるため、各分会の幹事を選出するとともに、新たな評議会幹事会体制の確立をめざす。

イ 幹事会は、各種集会、大会等の場面をとらえ、全体で開催するとともに、広域局ごとのブロックでの意見交換会の開催をめざす。

ウ 児童相談所部門に加え、生活保護、介護保険、障がい福祉、子ども子育て支援部門における職域課題について、組合員との討論、独自要求書作成、保健福祉部交渉の一連の闘争サイクルを構築し、各職域における職場課題の改善に向け取り組みを強化する。

エ 分会活動の活性化とあわせ、組合未加入者の加入を促進する。

オ 社会福祉職と一般行政職・一般事務職の交流の機会を設け、先輩組合員からのノウハウの伝授と職場の問題の洗い出しを行う。

カ 事務移譲、組織再編、制度改正等に伴う業務内容及び業務量を点検し、必要な措置を当局に要求する。

キ 病休、育休及び欠員による業務の支障を解消するため、早期補充を実現するよう当局に要求する。

ク 業務上、大きな役割を担っている会計年度任用職員の待遇改善を当局に求める。

(4) 保健所協議会

コロナ禍を受けて地域保健法が改正され、自治体が設置する地方衛生検査所（本県における環境保健研究センター）の法的根拠ができました。また、感染症法の改正において保健所及び地方衛生検査所の機能強化がうたわれ、続く2023年3月の厚生労働省健康局長通知において、健康危機管理体制の強化について、人材確保や育成、検査体制の強化が明示されました。本県における状況は必ずしも通知に則った対応がなされてはおりません。

ここ数年、大変な業務量増加と困難化の原因となっていた、新型コロナウイルス

感染症については、2023年5月に、感染症法の取り扱いが2類相当から5類となりました。しかし行政法上の取り扱いが代わっただけで、疾患そのものがなくなったわけではありません。当面、県民からの感染対策に対する相談が減るわけではなく、また新型コロナ関連事業に係る補助金の処理等をはじめとした、事後対応もあるなか、県庁担当課では定数をコロナ前並みまで減らされました。

コロナ禍においては、保健師をはじめ保健所職員は土日も休むことができず、恒常的な長時間労働が続く、非日常であるはずの状態が日常化したものの、極めて深刻な職場環境を呈しました。感染症対策を巡っては、2008年の新型インフルエンザ発生時の教訓を踏まえ、感染症発生時に備え保健師をはじめ保健所体制の強化を訴え続けてきましたが、改めて危機管理体制が十分でなく、体制の脆弱さが露呈しました。当局は新型コロナウイルス感染症対策のため、保健師の増員をはじめ保健所体制の強化を進めましたが、通常業務と緊急対応が同時並行で起こる事態を想定したうえで、本来果たすべき役割に対して、必要な人員の確保及び育成ができていないのかを検証の上、抜本的且つ早急な体制強化を求めていく必要があります。また、緊急時の増員についても、所属からの申し出を待たず、人事当局が先回りをして速やかに増員し、現場の負担を最小限にとどめる工夫を求めます。

加えて、コロナ禍や自然災害対応時であっても精神科通報対応は発生するため、保健師の業務負担が増しており、精神科通報等に対応する熟練の保健師の確保や新任保健師の育成なども喫緊の課題となっています。また、保健所で受け付けている各種医療費関係の申請は通常どおり実施しているため、保健師以外の事務職員の人員措置が不十分なまま、既存の定員で膨大な超過勤務に対応している現状にあります。加えて、各種申請の種類や必要書類も徐々に増加しており、事務処理に対応する職員の確保は必要不可欠な状況となっております。

各保健所職場では、業務量が増大するだけでなく、緊急時対応などで加重労働が強いられている現実の中で、職員定数は増えず厳しい実態となっています。さらに現在は新型コロナウイルス感染症対策を中心に超過勤務手当は満額支給されていますが、通常業務には十分な超過勤務手当が支給されない等の課題も残されたままです。さらに、賃金水準を巡っては、保健師や栄養士は、配属先によって適用給料表（保健所：医療職給料表、本庁各課：行政職給料表）が異なり、県庁各課に配属された場合には賃金抑制される状況でもあります。自分や家族との時間を削りながらも、業務に支障をきたさないように頑張っているのに報われません。加えて、保健師及び管理栄養士は国家資格であり、どちらも4年制大学修了者が主になってきています。しかし、同じ4年制大学修了のI種試験採用者と比較すると、昇格スピードが遅い現状にあります。

近年、保健師は採用されているものの、激増する業務量に比して圧倒的に人員は少なく、現場の人数は一向に改善されていません。しかもこれまでの採用抑制の影響から、年齢構成・経験年数にも偏りがあり、新採用保健師を受け入れた規模の小さい保健所では、指導に当たる先輩保健師が少ない、業務に追われ十分な指導が出来ないなど、人員配置されても育成に十分な時間をとれないジレンマを抱えています。人員不足の原因には、元々計画的な採用がされてこなかったことに加え、せつ

かく採用された保健師が数年、場合によっては1年以内で退職している現状があり、新採用保健師の育成が人員確保と同時に職域の課題となっています。

保健所には、保健師に加え、薬剤師、栄養士なども専門性を生かして業務に従事していますが、各職種とも業務研修の機会はあるものの、専門職としてのスキルを伸ばすために必須な、学会参加や論文発表に係る経費が措置されていません。広く公衆衛生業務に係る学会参加の経費の確保や、研究を実施・発表する機運の醸成が専門家集団の育成として必要と考えます。

以上のことから、保健所には人員確保に加えて、それぞれの専門性に応じた処遇面の改善、人材育成など多岐にわたる課題が山積しています。

こうした状況において、2017年度以降、保健福祉部・環境生活部の独自交渉を行い、保健師等の人材確保策、研修体制、薬剤師等の賃金改善などを訴え、各部局の基本姿勢の確認とともに、是正を強く求めてきました。

直近では2022年12月15日には保健福祉企画室長への要求書提出・交渉を行い、保健福祉企画室長から、新型コロナ対策に係る保健師配置の改善はもとより、保健所体制の強化をはかる姿勢を確認しました。交渉では、新型コロナウイルス感染症対策が長期化するなか、保健師をはじめとする保健所職員の負担軽減策や、保健所業務を土台から支える事務職員の増員も必要と改めて訴えました。栄養士も計画的採用・育成の方向を確認し、引き続き増員を求めました。

環境衛生部門（薬剤師、総合化学職、保健所獣医師）は、直近では2022年12月16日に環境生活企画室長への要求書提出・交渉を行い、環境生活企画室長から、薬剤師は通年募集の経験者採用枠に3人の応募があり、欠員が生じている部署から優先的に配置する方向性が示されました。交渉では、人員不足により業務以外にも幅広い業務経験を積む機会を確保できる人員配置・育成の改善、医療局採用者との処遇格差の解消等について、改めて現場の実態を訴え、改善を求めました。

とりわけ、食品衛生法の改正・動物愛護管理法の改正による規制強化に係る業務量の増加も見受けられており、環境衛生部門の専門職の加配は喫緊の課題といえます。

公衆衛生の要である保健所は、同時に保健福祉部及び環境生活部の2部の出先でもあります。通常業務に加えて、災害時対応でも最前線となる保健所です。コロナ禍において散見されたような、保健所内の課によって業務量が大きく偏るような事態を避けるため、公衆衛生における保健所の役割について、両部による包括的な検討を望みます。

環境保健研究センター分会の課題については、分会内で課題集約をし、研究員の増員、検査機器類の更新・新規設備整備を柱とする環境生活部への要請事項をとりまとめ、交渉を行いました。交渉では、専門職確保は総務部と連携して取り組む、環境保健研究センターの検査機器類の整備は県民の安全確保や緊急性の観点から判断するとし、環境保健研究センターの方針や計画を踏まえ進めるとの姿勢を確認しましたが、多くが継続課題となっています。環境保健研究センターは、各職員が専門的な研究を実施しており、県行政に有益な研究を進められる研究者として、他公所とは異なる異動サイクルでの職員育成が必要です。なお、環境保健研究センタ

一は、環境生活部所管の組織にあって、感染症法に関連する検査を実施したり、人口動態統計から県民の健康に関する研究を実施したり、特定健診特定保健指導に従事する地域保健従事者研修の実施、県内の県及び市町村保健師の研修実施等、保健福祉部関連業務を受け持つ部署もあり、保健所同様、主管課同士の連携も必須と考えます。特に、前述の改正感染症法に関連した感染症検査体制、人員、技術継承や、国立感染症研究所や他地方衛生研究所との連携等、人事当局も巻き込んだ検討が必要と考えます。

これまでの交渉では多くが継続課題となりましたが、現場実態を当局に届ける場を設定することは一定の前進と捉えることができます。新型コロナウイルス感染症対策を通して明らかとなった保健師・臨床検査技師をはじめとした専門職種の体制強化をはじめ、新興感染症対策の充実強化を新たな運動の柱とし、今後とも各保健所の抱える職場課題に関し、保健師、薬剤師、栄養士のそれぞれの専門職種別に課題の討論、各保健所分会との共有、独自要求書作成、主管室長交渉の実施という一連の闘争サイクル確立に向けた運動を進めていきます。

併せて、保健所協議会の組織の確立に向けて職場実態交流の場をつくるとともに、協議会の早期体制確立を目指した取組を進めていきます。

(5) 職業訓練職員協議会

職業能力開発施設は産業技術短大をはじめ5施設あり、県内のものづくり産業への人材供給や働く人々の能力向上のため、メカトロニクス技術科、電子技術科、建築科、産業デザイン科、情報技術科、産業技術専攻科、生産技術科、電気技術科、建築設備科、自動車システム科、金型技術科及び能力開発研修科を設置し技能・技術・知識についての指導訓練を実施しています。また、離転職者及び障がい者のための委託訓練も実施しています。

職業訓練職員協議会では、人材育成を継続して実施するため、引続き職場要求の取組みや組織活動の連携を図ります。

① 2023交渉結果

主管室交渉を行い、若年指導員の採用・退職による欠員補充、次期再編整備検討に係る事項の情報共有、高等技術専門校における指導員経験者の校長や校長補佐への登用、高等技術専門校自動車システム科の指導体制の強化を要求いたしました。

結果として、職業能力開発施設の再編については、推進に向けて指導員との対話は不可欠であるとの認識を再確認しました。また、2024年度から1名の新採用指導員が配属となりました。

② 2024重点課題

「県立職業能力開発施設再編整備基本計画（第11次岩手県職業能力開発計画の県立施設版）」が策定作業中であることから、自治研活動を通じた提言を行い、訓練指導体制の充実を図るよう要求していきます。また、主管室交渉においては、現状をしっかりと理解した対応を引続き要求していきます。

・県立職業能力開発施設再編整備基本計画に、指導員の意見が反映されるよう主管室に働きかけていきます。

- ・指導員の適切な昇任、昇格を要求します。特に、高等技術専門校における担当課長級の役職配置を要求します。また、55歳前に昇給停止になっている指導員がいる現状を認識し、55歳昇給停止の職員と併せて、勤務意欲を一層高めるよう昇任、昇格を要求します。
- ・指導員経験者の高等技術専門校における校長や校長補佐への登用を要求します。学生を育てるという特異な環境であるため、訓練に長年携わった経験が生かされるからです。
- ・今後、60歳役職停止・定年退職、再任用満了を迎える職員が続くことから、安定的な指導員の確保、かつ、若手指導員の確保を要求します。
- ・2024年度は指導員の退職によって欠員が生じていることから、早期の欠員補充を要求します。

(6) 普及職員協議会

新型コロナウイルス感染症の影響により、農業・飲食業を始めとする多くの業種での厳しい経営環境や農業を取り巻く諸情勢の変化、気候変動による自然災害に伴う農業被害の発生、農業従事者の減少が見込まれるなか、普及組織では、地域社会の基盤となる農業の担い手の大規模経営体への育成、安定した食糧生産、産地づくりなど重要課題への対応を一層求められるとともに、ICTやAI等の先端技術の活用とスマート農業の展開、GAPの推進など新たな取り組みへの対応が求められている状況にあります。

その一方、普及職員数は2006年度以降減少し、現在は200人台となっています。そうした中、直面する地域農業の課題解決に向けた業務対応の増加とも相まって職員の負担感が増加するとともに、一時期の職員採用抑制の結果、普及職員の年齢構成が歪となり、若手職員育成指導の増加もみられるなか、多様化する業務において普及活動のノウハウの継承が重要課題となっています。更には、働き方改革に伴う仕事と家庭の両立の推進などの課題も抱えています。

これまでの交渉の結果、2019年1月から農林漁業普及指導手当の支給改善（普及指導員資格を取得した翌月から、「農業普及員」として発令し、手当支給対象とする）が実現するとともに、新技術への対応に係る研修体制の見直しの方向性を確認するなど、現場の組合員の切実な要望を当局に訴えた結果、一定の成果を得ることができました。一方で普及員の計画的な確保をはじめ人員体制の拡充や失職特例条例の具体化までには至らず、課題は山積しています。

加えて、各農業改良普及センターの内部組織再編が行われてから4年が経過したものの従来どおりの営農指導の要請が少なくなく、大規模経営体への指導や新たな農業技術の普及等の業務も重なっていることから、関係機関への組織再編の趣旨を周知していくことが課題となっています。

本年度も引き続き、普及職員がやりがいを持って普及活動に専念できる職場環境を構築していくため、協議会活動が停滞している状況を打破し、活動体制の再構築をはかり、下記の基本方針に基づく活動を展開していきます。

①協議会体制の再構築

各普及センターにおける分会体制を早期に構築し、普及職協議会役員（四役並びに幹事役員）体制を確立することにより、活動が円滑に行えるよう取り組んでいきます。

②各普及センター分会活動の強化（意見交換の開催）

職場内でのコミュニケーションを強化し、議論ができる環境づくりをすすめます。また普及業務以外の職場環境改善、生活環境等の課題に対しても分会を通じた活発な活動をめざします。

③組合加入促進による組織活動の充実

新採用職員や未加入者に対して情報を提供し、組合活動への参加を促すとともに、加入促進の働きかけにより組織活動の充実をめざします。

④全国普及組織との連携

全国及び東北・北海道段階の普及職関係会議や、北海道・東北地連県職共闘組織集会に参加し、他都道府県の普及組織との情報交換により、活動の充実をめざします。

⑤農林水産部への要請書提出・交渉

各農業改良普及センターの組合員との意見交換を通して、農業改良普及センターに係る職場課題を要請書に取りまとめ、農林水産部への要請書提出・交渉を展開し、職場課題の改善をめざします。

⑥分限特例条例制定に向けた取組の強化

普及職協議会の職員は現地活動が基本であり、公用車移動の機会が非常に多い職場であることから、不慮の事故による失職などのリスクを抱えながら業務をせざるを得ない状況にあると言わざるを得ません。現地で業務する機会が多い他の協議会と連携しながら、分限特例条例の制定に向けた取組を推進します。

(7) 畜産家畜保健衛生協議会

獣医師の処遇改善に向けて、2017年度から各家畜保健衛生所及び食肉衛生検査所等の組合員意見交換を開催し、課題集約を進めました。「獣医学部は岩手県出身者が少ないことから、他県出身者が岩手で働きたいと思う処遇改善が必要」、「採用されても途中で退職者もあり、生涯賃金の改善も必要」との意見が挙がり、獣医師の初任給改善、初任給調整手当額の拡充、給料の調整額の創設、奨学金制度の拡充などを柱とした要請書に取りまとめ、当局に提出し、改善を求めてきました（直近では、2023年1月30日に農林水産部に提出）。

これまでの度重なる要求・交渉の結果、2019年4月から獣医師の初任給が4号給（初任給：医療職給料表（2）2級19号）引き上げられ、2022年4月から初任給調整手当額の引上げが実現するなど、一定の前進がありました。しかし、2022、2023、2024年度の獣医師採用においても採用応諾者が十分に確保できず、依然として獣医師の確保は厳しいこと、食肉衛生検査所の検査体制強化のための獣医師配置に向け、更なる処遇改善をはじめとした一層の対策が必要といえます。

そうした中、2022年2月に久慈市で本県初の鳥インフルエンザが発生し、その後も2023年3月に金ケ崎町でも発生しており、各家畜保健衛生所の獣医師をはじめ、多くの職員が厳しい環境下での防疫作業に従事しました。今後も鳥インフル

エンザや豚熱などの感染症事案の発生が懸念されます。一連の防疫作業では、専門職種が恒常的に不足していることはもとより、非常災害時の職員体制が不十分であることが露呈しました。防疫体制の充実は不可欠であり、そのためにも獣医師の確保とそのためへの処遇改善をはじめとした勤務・労働条件の改善は喫緊の課題となっています。

今年度も職域間での意見交換の機会を設けて職場課題の共有化を進め、当局及び主管室課との要求・交渉を追求していきます。そのため、協議会が主体的に活動するためにも協議会体制の確立をめざします。

(8) 試験研究機関連絡協議会

試験研究機関は、当県の基幹産業である農林水産業の推進を下支えする重要な機関ですが、年々、研究職員の配置や研究費の確保等は困難となっており、体制確保が重要な課題となっています。昨今では、外部競争資金による試験研究費用の確保が求められるため、当県のオリジナルの研究が十分できない実態も報告されています。

直近では2022年度に、農業研究部門（農業研究センター、南部園芸研究室ほか）、林業研究部門（林業技術センター）及び水産研究部門（内水面水産技術センター）との意見交換をもとに、研究員の増員、研究機器類の計画的更新、施設の維持管理などを柱とした農林水産部長あて独自要請書を取りまとめ、2023年1月30日に農林水産部との交渉を実施しました。交渉では、研究課題の優先度を踏まえた研究員の重点配置、予算の確保、計画的な設備の更新等の方向性を確認するも、多くの課題が継続となりました。

特にも、試験研究予算の確保に関しては、農林水産部として研究テーマの重要性等を財政課に理解していただき必要な予算確保に努めるとしながらも、具体的な改善方策が示されず、不十分な回答に終始したことから、2024年度は課題を集約し、要求・交渉の取り組みの再開をめざしていきます。

また、協議会組織体制が未確立のまま期間を経過しており、組織体制の再構築が急務です。職場代表を中心とする意見交換の場を設け、各職場の問題点を共有化しながら、各部署長との交渉を目標に、まずは幹事の選出と定期的な幹事会開催をめざします。

(9) 土木関係職員協議会

道路、河川、砂防、港湾、空港、下水道等の多岐に渡る社会基盤整備と管理にダイレクトに携わり、さらには自然災害への緊急対応や社会基盤の復旧・復興の最前線に立つ土木関係職場は、県民の安全・安心を支えるため日々奮闘しており、そこで働く職員の役割や責任も非常に大きなものとなっています。

本県に筆舌に尽くしがたい被害をもたらした東日本大震災津波から13年が経過し、復旧・復興事業で整備した多くの施設を引き続き維持管理していく必要がありますが、震災復興の完了に伴い、人員定数が削減されています。また、震災のみならず、平成25年豪雨、平成28年台風10号、令和元年台風19号等、本県は数年ごとに大きな自然災害に見舞われており、その対応や復旧業務の推進に、多大な

マンパワーを必要としています。震災前の退職不補充による人員削減や、近年深刻化する若手技術職員の精神疾患による長期療養や早期退職等により、職場では未だに暫定再任用職員、会計年度任用職員等なしには業務に対応できない状況が続いています。

このような中であっても、私たちの職場では、事業の早期着手や早期完了に加え、適正な積算や工事執行、多様な関係機関との調整、住民との合意形成など多くの課題が課せられ、期限に追われながら業務にあたっており、個々の精神的負担は日々大きくなっています。工事担当部門に限らず、管理部門や用地部門、建築部門においても、膨大な業務を限られた人員で、短期間に処理することを求められ、恒常的な超過勤務は一向に解消されていません。気候変動の影響等から、深夜・土日祝日に出勤し、災害警戒体制を構築する頻度が増していることや、自然災害発生時、限られた人員で迅速な対応に当たる必要があることなど、職員一人一人への負担は増大の一途をたどっています。

こうした課題が山積した中において、一昨年まで継続して土木職場全公所において意見交換を実施し、日頃抱えている悩みや職場の課題を集約し、要請書にまとめ共有化し協議会として県土整備企画室へ「土木関係職場の体制強化等に関する要請書」を提出し、人員確保、職場環境改善などを柱とした交渉を行ってきました。交渉には各現場で奮闘する職員が参加することにより、現場で抱える課題を直接訴えることにより、県土整備企画室に対しその課題を認識させることができています。この間の取り組みを通じ各分会の話し合いに多くの組合員が参加したことが、協議会活動の活性化につながり、組合活動を職場で身近に感じてもらえる機会であると考えています。

これら継続した取り組みが求められる中であっても昨年度の実施実現まで至らなかったところですが、改めて土木関係職場の課題を共有する機会を設けながら、協議会体制を確立し、次の基本方針に基づき運動を展開し、より良い県土整備行政の実現と、私たちが安心して業務を遂行できる職場・労働環境を実現できるよう取り組みます。

- ① 土木関係職員の課題共有と交流を促進するため学習の機会を設け、つながりを深めながら、協議会体制の確立をめざします。
- ② 協議会体制の確立が見込める段階をもって総会を開催し、今後の活動計画を決定するとともに、分会代表者会議の開催や幹事会の開催をめざします。
- ③ 協議会の活動を活性化し、目に見える労働組合運動を展開することにより、土木関係職員の組合未加入者の解消に努め、組織強化をはかります。
- ④ 安心して働くことのできる土木関係職場の実現に向けて、職場課題の議論やアンケート集約等を経て要請書を作成し県土整備企画室へ提出するとともに、継続課題を中心に以下の点を踏まえた県土整備企画室との交渉をめざします。

ア) 人員と人材の確保、育成

- ・ 人員確保、退職者の完全補充、技術職員の早期退職対策、会計年度任

- 用職員の適正な配置など、業務量に応じた適正な執行体制の構築
- ・ 沿岸部の津波対策水門、防潮堤及び水門・陸閘自動閉鎖システムの整備に伴う電気職・機械職の十分な配置
- ・ 技術職員に係る技術力水準維持と技術継承のためのマニュアル整備や研修等の充実、若手技術職員に対する育成・支援制度の創設
- イ) 年齢構成を踏まえた職員採用、職員配置
 - ・ 各職場での円滑な業務の遂行や、技術伝承の観点を踏まえた中長期的な視点での採用と、職員配置時の配慮による年齢構成のバランス化
- ウ) 運転技士の配置
 - ・ 現業評議会と連携した各広域振興局土木部(土木センター)の運転技士確保
- エ) 超勤予算の配分
 - ・ 自然災害の激甚化・頻発化を踏まえた、水防体制構築、災害対応・査定業務等の増、国の補正予算配分等による事前防災業務等、業務量増を踏まえた当初予算での確実な予算配分と、補正等による必要公所への適切な予算配分
- オ) 賃金・労働条件の改善
 - ・ 技術職の昇給・昇格格差の改善
 - ・ 滞納者への対応など精神的な負担が大きい県営住宅管理の特殊勤務手当の創設と、折衝段階時からも支給対象とする用地交渉手当の運用改善等
 - ・ 自己負担を強いられている建築士や建築主事等資格取得に要する修学費用に対する自己負担解消改善、個人責任となる建築主事に対する諸手当改善
- カ) 執務環境の改善
 - ・ C A D等を円滑に使用するためのモニタ配備等の周辺機器配備や、オンライン会議等に必要な通信回線や端末整備等の環境整備
 - ・ 震災復旧・復興等に伴う工事成果品等永年保存書類の保管場所の確保
 - ・ 現場対応する土木管理課職員、本庁採用の技術職員に対する作業着の被服貸与等

(10) 税務職員協議会

2023年度も例年同様、事前に県税職員全員を対象としたアンケートを行い、職場における様々な問題点を集約のうえ、①超過勤務の削減、②組織体制、③人材育成、④組織再編及び税務新システム導入に係る職員に対しての説明などを求める独自要求書を作成し、昨年11月10日に税務課総括課長交渉を行い、一定の前進回答を得ました。

また、今年3月9日に税務職員協議会総会を開催し、次のとおり2024年度税務職員協議会方針を決定しました。

私たち税務の職場には、常に適正・公正な賦課徴収事務を行い、県民サービスの向

上に努めることが求められています。そして、私たちは常にこのことを念頭に置き業務に励んでいます。

毎年行われる税制改正では、職員一人ひとりに県税のプロとしての説明責任が求められています。また、毎年新しい仲間が配属になることから、十分な対応を行っていくためにも、新任者のバックアップを意識した組織体制の構築が重要となっています。

しかしながら、これまでの職員定数の削減、度重なる税制改正、マイナンバー制度への対応等により、職員一人あたりの業務量は確実に増加しています。

また、今後、大規模な組織再編や新たな税務システムの導入により、プロセスの見直しがなされ、業務の集約化と効率化が図られる反面で、組織再編後、あるいは、新たな税務システムの導入後において混乱が生じないように、広範囲の情報収集と、精緻な事務処理が求められることとなり、更なる業務量の増加が懸念されます。

職員一人当たりの業務量の負担が増し過重労働となることは、適正な税務事務の執行や県財政の太宗をなす県税収入の確保に支障をきたすことになりかねません。業務量の平準化及び適正な人員配置と併せて、研修や勉強会制度を拡充させ、組織体制と人材育成の強化を図ることが必要です。

加えて、能登半島地震に係る業務支援派遣や鳥インフルエンザ防疫作業支援など県税業務以外での事務量の増加が見込まれます。

また、一方では、働き方改革により強制的な休暇の取得・超過勤務時間の抑制ばかりを求められ、サービス残業となるケースや個人的に休日出勤をするケースが確認され、職場の実態とかけ離れた状況になっています。

このような状況の中、適正・公正な賦課徴収事務の推進、震災・災害からの復興に職員一丸となって立ち向かうため、税務職員協議会として次のとおり行動を進めることとします。

記

- ① 職場の問題点を明らかにし、税務課総括課長に改善を要求します。
- ② 組織強化に向けた環境づくりを進め、未加入者への加入促進を図ります。
- ③ 業務の平準化とサービス残業を発生させない職場環境・徴税手当の維持・改善を追求します。
- ④ 県職労本部と連携し、実感できる「働き方改革」を目指して取り組み、全国的な組織集会及び協議会等の活動に参加します。
- ⑤ 職場環境・諸待遇改善の交渉を支援するため各種動員へ参加します。

【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年人勧期闘争、2024年確定闘争及び2025年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ものです。

なお、この議案については、県職連合・県職労第131回臨時大会で職場討議に付し、今大会で決定するものです。

1 闘争資金 年5,500円

(内訳)

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

2 徴収時期

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

3 諸条件

- 月例給・一時金の大幅削減や給与制度の改悪など組合員の生活防衛が喫緊の課題の場合は、徴収凍結を再開する場合があります。
- 2024年度新規加入者、再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）、60歳に達した年度の次の年度以降に在職している職員（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、2009年度に徴収を凍結し、2023年度に徴収を再開するまでの間、過去の先輩組合員が長年にわたり積み立ててきた資金を取り崩して対応してきました。

過去の積立金が少なくなっており、取崩しを継続するだけでは活動維持が困難となっていることから、徴収するものです。

(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年度からの繰越額・闘争積立金からの取崩し)
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。

第5号議案

中央闘争委員会及び拡大中央闘争委員会の 設置について

規約第23条の規定にもとづき、次のとおり闘争委員会を設置します。

1. 中央闘争委員会

中央闘争委員長	(1人)	中央執行委員長	
副中央闘争委員長	(2人)	副中央執行委員長	
事務局 長	(1人)	書記 長	
中央闘争委員	(15人)	書記次 長	(1人)
		中央執行委員	(10人)
		県庁・盛岡各支部長	(2人)
		現業評議会議長	(1人)
		青年婦人部長	(1人)

2. 拡大中央闘争委員会

中央闘争委員の他、各支部長（9人）、県庁支部副支部長、書記長及び盛岡支部書記長を加えて構成する。

第6号議案

特別中央執行委員の選任について

規約第29条第3項の規定にもとづき、以下の者について、特別中央執行委員に選任するよう承認を求めます。

選任する組合員等

佐藤伸一	こくみん共済coop岩手推進本部長・県庁支部
今野善文	連合岩手副事務局長・県庁支部
及川隆浩	自治労岩手県本部執行委員長・県庁支部
野中靖志	自治労岩手県本部政治連盟（盛岡市議会議員）・県庁支部
中川理恵	自治労岩手県本部執行委員・胆江支部
口岩喜幸	自治労岩手県本部監査委員・気仙支部
佐々木真由美	地方職員共済組合運営審議会委員・盛岡支部

第7号議案

選挙管理委員会の設置及び委員の選出について

規約第16条、第29条、第42条の規定にもとづく任務にあたるため、選挙規則第2条の規定にもとづき選挙管理委員会を次のとおり設置します。

1. 選出する選挙管理委員の数 5人

2. 選出の方法

県庁支部 3人

盛岡支部 2人

3. 委員の任期

次期定期大会までの間

第8号議案

専門委員会の設置について

規約第26条の規定にもとづき、次の委員会を設置します。

1. 組織財政強化委員会

構 成 員 中央執行委員長が委嘱する若干名

設 置 期 間 次期定期大会までの間

任 務 組織財政にかかわる問題について、中央執行委員長が諮問した事項を検討し答申するものとする。

2. 合理化対策委員会

構 成 員 中央執行委員長が委嘱する若干名

設 置 期 間 次期定期大会までの間

任 務 地方行革に伴う「合理化」等にかかわる問題について、中央執行委員長が諮問した事項を検討し答申するものとする。

第9号議案

2025年度中央執行委員の数の決定について

規約第27条による2025年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2025年度の中央執行委員の数 10人

第10号議案

上部団体等に派遣する役員の承認について

1. 上部団体等に派遣する役員の承認について

(団体名)	(職名)	(氏名)
連合岩手	副事務局長	今野 善文
自治労岩手県本部	執行委	及川 隆浩
	副執行委員長	小田嶋 智昭
	執行委員	中川 理恵
	監査委員	口岩 喜幸
いわて地方自治研究センター	運営委員	小澤 豊和
地方職員共済組合運営審議会	委員	佐々木 真由美
こくみん共済coop岩手推進本部	本部長	佐藤 伸一

2. 上部団体の代議員等の選任について

団体名	職名	選出区分
自治労岩手県本部	大会代議員 (16人)	本部 (8人) 中央執行委員会、現業評議会、青年婦人部において調整する。
		支部 (8人) 各支部における組合員数を勘案し、中央執行委員会において調整のうえ、支部に選任を要請する。
	中央委員 (5人)	本部 (3人) 中央執行委員会において調整する。
		県庁支部 (1人)
		盛岡支部 (1人)

そ の 他