

県職労第123回中央委員会

議 案 書

と き 2024年10月19日（土）13時00分から

ところ 盛岡市 岩手県高校教育会館 大ホール



6月1日 県職連合・県職労定期大会

 岩手県職員労働組合

目 次

第1号議案 当面の闘争方針（案）	
Ⅰ 特徴的な情勢	3
Ⅱ 2024確定闘争・現業統一闘争の課題	6
1 2023県人事院勧告への取り組み	6
（1）24人事院勧告の取り組み	
（2）24人事委員会勧告の取り組み（中間総括）	
2 2024確定闘争の推進	7
（1）2024確定闘争の課題	
（2）具体的要求事項	
（3）具体的な取り組み	
3 2024現業統一闘争	12
（1）闘争課題及び指標	
（2）具体的な取り組み	
4 確定闘争と併行する課題の取り組み	14
（1）危機事案発生時における対応改善の取り組み	
（2）人員確保闘争の取り組み	
（3）長時間労働の是正・超勤予算確保の取り組み	
（4）会計年度任用職員の処遇改善	
（5）働き方改革に関する職場課題の改善	
（6）人事評価制度に対する取り組み	
（7）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	
（8）労働安全衛生の取り組み	
5 組織拡大の取り組み	22
（1）新採用者加入促進	
（2）再任用職員等の加入促進	
（3）会計年度任用職員の加入促進	
6 人事異動期の取り組み	24
（1）「人事異動対策カード」の取り組み	
（2）人事課総括課長交渉等の実施	
（3）2024年度人事異動にかかる要求項目	
Ⅲ 制度・政策要求の取り組みの推進	27
（1）基本的な考え方	
（2）参議院議員岩手選挙区補欠選挙、衆議院議員総選挙の取り組み	
（3）2025年参議院議員通常選挙の取り組み	
2024確定統一要求書	別紙1
家畜伝染病等の危機事案発生時における対応に係る要請書	別紙2
2024人事異動に関する要求書	別紙3
第2号議案 2024年度一般会計・特別会計第1次更正予算（案）について	当日配付
第3号議案 2025年度特別闘争資金の徴収（案）に係る職場討議について	30
第4号議案 その他	32

当面の闘争方針（案）

I 特徴的な情勢

【国際情勢と経済をめぐる情勢】

1. 世界各地でさまざまな紛争が発生しており、大きな紛争としては「ロシアとウクライナの紛争」「シリア内戦」「アフガニスタン紛争」「イエメン内戦」「ティグレ紛争」「イスラエルとパレスチナの紛争」「南スーダン内戦」そして「ミャンマーの政治危機」が挙げられます。

これらの紛争は、それぞれ地域や国際社会に深刻な影響を及ぼしています。戦闘によって多くの民間人が犠牲となり、インフラの破壊や医療施設の不足により、人々の生活環境が悪化するなどの人道的危機が発生し、穀物輸出やエネルギー供給の停滞に伴う経済的危機も深刻化しています。さらに、防衛を理由とした軍事費の増大が軍拡競争を招き、外交関係が停滞することで国際社会の分断化が進んでいます。

2. 世界経済は現在、不安定化が進んでいます。多くの国でインフレが急激に進行し、特にエネルギーや食料品の価格が大幅に上昇しています。インフレの背景には、コロナ禍からの経済回復による需要増加、サプライチェーンの混乱、そしてロシアとウクライナの紛争によるエネルギー価格の高騰が挙げられます。このインフレは消費者の購買力をそぎ、経済全体に不安定さをもたらしています。

各国の中央銀行はインフレ抑制のため金利を引き上げていますが、これが経済成長の減速や株式市場の不安定性を引き起こしています。また、世界的な供給チェーンの混乱が続き、企業の収益性が圧迫されています。さらに、地政学的リスクも経済の不安定性を増大させており、特にヨーロッパではエネルギー価格の高騰が深刻です。

新興市場経済国ではインフレと金利上昇による経済不安定化が進み、債務危機のリスクが高まっています。国際機関は世界経済成長率の見通しを引き下げており、成長の鈍化がさらなる経済不安定性を招く可能性があります。これにより、社会的な不安や抗議活動が増加し、経済環境が一層悪化するリスクがあります。

【国内情勢】

3. 2024年の日本経済は、物価上昇が続き、特にエネルギーや食料品の価格高騰が家計負担を増加させ、消費者心理に悪影響を与えています。実質賃金の伸びが物価上昇に追いつかず、消費の減速が懸念される中、春闘で多くの企業が賃上げを実施しましたが、中小企業ではコスト増加に対応する余裕が乏しく、慎重な姿勢が見られます。観光業は入国制限の緩和で回復傾向にあり、労働市場では少子高齢化に伴う人手不足が深刻です。中小企業は原材料価格の高騰や人件費の増加で

厳しい経営環境に直面しており、政府の支援策の実効性が問われています。エネルギー価格の高騰や住宅市場の不透明感も経済に影響を与えています。輸出は増加傾向にあるものの、サプライチェーンの混乱や貿易摩擦が懸念されています。金融市場も世界的な金利上昇やインフレ懸念で不安定な状況にあります。

4. エネルギーや食料品の価格高騰による物価上昇で、生活費の増加に対処するため、企業は従業員の購買力を維持するために賃上げを行っています。政府も経済成長とインフレ対策として、賃上げを促進する政策を打ち出し、中小企業への税制優遇や助成金拡充、大企業への賃上げ要請を行っています。少子高齢化による労働力不足が深刻化しており、特にITや建設業、製造業で賃上げが進んでいます。2024年の春闘では多くの企業で賃上げが実施され、非正規労働者の賃金改善も進められています。最低賃金の引き上げも進展しており、低賃金労働者の収入増加が期待されています。ただし、賃上げが物価上昇に追いつかない場合、実質賃金が低下し、消費の減速につながりかねません。
5. 連合の2024年春闘最終回答集計結果（7月1日）では、定期昇給を含めて平均15,281円・5.10%の賃上げが実現し、前年同時期と比べて4,721円・1.52ポイントの増加となり、33年ぶりに賃上げ率が5%を超えました。また、日本商工会議所が初めて実施した中小企業の賃上げ状況に関する調査（6月5日公表・2024年4月時点）でも、正社員の賃上げ率が加重平均で3.62%となり、大企業との格差はあるものの、中小企業にも賃上げの動きが広がっています。こうした状況を背景に、6月の実質賃金（速報）は前年同月比で1.1%増となり、27ヵ月ぶりにプラスに転じました。ただし、その主な要因は賞与の増加であり、物価を考慮した場合の所定内給与や所定外給与の実質賃金は依然としてマイナスのままです。また、総務省が8月6日に公表した家計調査（6月）では、2人以上の世帯が消費に使った金額が前年同月比で1.4%減少しており、物価高騰が続く中で個人消費の伸び悩みが続いているのが現状です。
6. 日銀は7月31日の金融政策決定会合で、政策金利の引き上げを決定しました。これを受け、日米の金利差が縮小するとの見通しから円高・株安が進行しましたが、米国の雇用情勢の悪化などによる景気減速への懸念も加わり、為替・株価の乱高下を招きました。8月7日、日銀の内田副総裁は、金融市場の急激な変動を踏まえ、さらなる利上げを含めた政策対応について「これまでより慎重に考えるべき要素が生じている」との認識を示しました。しかし、今後の米国の経済情勢や金融政策によっては、為替や株式市場のさらなる混乱が懸念されます。円安の是正によって輸入物価の低下が期待される一方、株価の大幅な下落が企業業績に悪影響を及ぼし、2025年の春闘における賃上げにも影響を与える可能性があるため、引き続き、動向を注視する必要があります。
7. いずれにしても、政府が目指す「賃金と物価の好循環」を実現するには、物価上昇を上回る持続的な賃上げが不可欠です。すべての労働組合が引き続き労使交渉に取り組み、その成果を広く波及させることが重要です。公務員も例外ではな

く、組合員の期待に応えるために粘り強く労使交渉を進め、賃金改善を勝ち取ることが求められます。その流れを2025年春闘へとつなげる取り組みをさらに強化していかねばなりません。

【県内情勢】

8. 東日本大震災津波の発生から13年が経過しました。2012年から実施されている「復興に関する意識調査」の2024年の結果（2024年1～2月）によると、県全体および沿岸部の回答者の間で、復旧・復興が「進んでいる・やや進んでいる」と感じる割合が昨年から増加しており、沿岸部の回答者では初めて70%を超えました。しかし、依然として約3割の沿岸部住民は、復興が進んでいるという実感を抱いていません。また、復興における継続的な課題として、自治体職員の人員不足が深刻な問題であり、近年の豪雨災害がどこでも発生する状況にあっては、過重労働の改善を含めた人員確保の取り組みが求められます。さらに、東日本大震災津波の風化を懸念する人の割合が増加しており、その理由はメディアの報道の減少や自身の意識の変化が考えられます。震災の教訓を後世に伝えていくためにも、風化を防ぐための取り組みが重要です。
9. 2024年8月28日、岩手地方最低賃金審議会が岩手労働局長に答申を行い、本県の最低賃金は全国最下位だった893円から59円（6.61%）増の952円となり、秋田県の951円を上回って全国最下位を脱却する見込みです。しかし、最高額の東京都（1,163円）と比較すると、依然として211円の格差が生じています。最低賃金での生活は厳しく、物価上昇により生活費を賄えない状況が続き、貧困問題を深刻化させています。このため、消費者の購買力低下が地域経済の成長を阻み、さらに若年層や働き盛り世代が他県や都市部へ流出することで、地域の労働力不足や人口減少が進み、地域の活力が失われるという悪循環も生じています。なお、徳島県では最低賃金が896円から84円増の980円となっています。このような結果を本県にも広げ、全国最低賃金のさらなる大幅引き上げを求めるとともに、地域経済の活性化や生活支援策の強化が重要です。
10. 達増県政は、東日本大震災からの復興に力を入れ、特に沿岸部の再生や被災者支援、インフラ整備を重点的に進めてきました。また、観光振興や農林水産業の支援を強化し、コロナ禍からの観光業回復を目指したキャンペーンを展開するなど、地域経済の活性化にも取り組みました。さらに、県内のデジタル化を推進し、行政サービスの効率化やオンライン教育、遠隔医療の導入を進めました。防災・減災対策の強化、高齢化対応としての医療・福祉サービスの充実、再生可能エネルギーの導入促進など、持続可能な社会の実現を目指す取り組みも進めています。一層の地域活性化と県民参加型の県政推進が実現できるかどうか、私たちは現場からの視点で検証していくことが必要です。人と人とのつながりを重視し、県民の暮らしがしっかりと守られるよう、連合と連携して政策提言などの取り組みを強化していきます。

Ⅱ 2024確定闘争・現業統一闘争の課題

1 2024 県人事委員会勧告への取り組み

(1) 24 人事院勧告の取り組み

1. 2024年の人事院勧告については、「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）の具体化が予定され、キャリア官僚の人材確保策と引きかえに地方における公務労働者の処遇切り下げが想定されたことから、自治労本部の提起により総務大臣あて「地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める署名」に取り組み、県職労では423枚・1,604筆を集約しました。また、寒冷地手当について、概ね10年ごとに見直しが行われていること、算定根拠とされている新たな気象データ「メッシュ平年値2020」が公表されており、改悪の可能性が想定されたことから、東北公務員共闘・東北各県公務労協の提起による人事院総裁あて「寒冷地手当見直しに関する要請署名」に取り組み、県職労では465枚・1,964筆を集約しました。いずれの署名も、多くの組合員が課題意識を持って積極的に取り組んだことから、組合員数を上回る署名集約となりました。
2. 公務員連絡会は、6月19日、人事院総裁あて「2024年人事院勧告に関わる要求書」の提出を皮切りに、全職員の月例給・一時金の引上げ、適切な要員と賃金労働条件の確保、再任用を含む高齢層職員の処遇改善などを求め、計5回にわたり人事院交渉を実施しました。
3. 人事院は8月8日、月例給の較差11,183円（2.76%）を初任給と若年層に重点を置きつつ全俸給表へ配分、一時金は0.10月引き上げ、期末手当（0.05月）と勤勉手当（0.05月）に配分する内容の勧告を行いました。また、寒冷地手当について、2024年4月にさかのぼって月額を11.3%引き上げるとともに、気象統計（メッシュ平年値2020）を基に、2025年4月に支給地域を改定し、本県では大船渡市を支給地域に加える勧告を行いました。さらに、「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）を具体化した勧告も行われ、一部を除き2025年4月からの配偶者分の扶養手当の廃止、通勤手当の上限引き上げ、単身赴任手当の支給要件拡大、再任用職員の手当拡大等が示されました。

(2) 24 人事委員会勧告の取り組み（中間総括）

3. 人事院勧告を踏まえ、8月24日、県職労第1回拡大中央闘争委員会を開催し、人事委員会勧告に向けた課題共有と、改善に向けた取り組み強化を確認しました。8月26日には岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工 岩教組委員長、構成組織：岩教組、高教組、県医労、事務職組、教委職組、岩企労、県職労、以下「地公共闘」）として、24人事委員会勧告に係る要請書を菅原人事委員会事務局長に対して提出し、県人事委員会勧告に向けた取り組みをスタートさせました。

【人事委員会への要請課題】

- ① 月例給・一時金の改善（最低でも国並みの賃金水準確保）、初任給格付改善、

全世代にわたる昇給・昇格改善

- ② 高齢層職員の勤務意欲策（特に、55歳昇給抑制の見直し）
 - ③ 自己負担解消のための手当改善（通勤手当、住居手当、単身赴任手当）
 - ④ 本県の実情を踏まえた寒冷地手当改善
 - ⑤ 本県の実情を踏まえた扶養手当改善
 - ⑥ 不払い残業、多忙化の解消に向けた取組、適正な勤務時間管理の徹底
 - ⑦ 仕事と生活の両立支援として子等の看護休暇、出生サポート休暇等の日数、取得要件等の拡充
 - ⑧ 60歳超職員の処遇改善
 - ⑨ 労働安全衛生体制の充実、ハラスメント対策の実施
4. 9月24日の人事委員会事務局職員課総括課長交渉では、今年の公民較差について、「調査員の感触として、月例給・一時金ともにプラス較差になるのではないか」と回答し、具体的ではないもののプラス改定を示唆する一方、諸手当改善については検討、注視、研究等、消極的な姿勢に終始しました。
5. ヤマ場となる10月2日の人事委員会事務局長交渉では、勧告日を10月中旬とし、月例給は昨年を上回るプラス較差、一時金もプラス較差との見解が示されました。通勤手当の改善は、新幹線及び高速道路料金については検討姿勢を示したものの、駐車料金及びガソリン高止まり対応については消極姿勢でした。寒冷地手当は国に準じた検討姿勢、住居手当及び単身赴任手当は消極姿勢でした。扶養手当については配偶者手当の段階的廃止を含め、国と同様の姿勢でした。このため、最終局面での前進回答を求めたところです。
6. 県職労では、職場・生活実態からの切実な声を勧告に反映させるため、地公共闘が提起した、全職員による人事委員長あて「大型ハガキ署名行動」、事務局長交渉結果を踏まえ、全世代での月例給・一時金の引き上げを重点項目とした支部・分会・評協議会による「要請打電行動」に取り組みました。「大型ハガキ署名行動」については、1次集約（人事委員会事務局長交渉時に提出）の段階で1,593枚・11,212筆（うち県職労297枚・2,181筆）となり、昨年度の最終集約1,503枚・10,475筆（うち県職労305枚・2,117枚）を上回る集約となりました。また、各支部における闘争委員会や学習会の取り組みも進んでいます。

2 2024確定闘争の推進

1. 2024確定闘争の推進にあたっては、6月1日の県職労第132回定期大会で決定された方針に基づき、職場・生活実態に依拠した組合員の声・意見を踏まえ、組合員一人ひとりと結びつきながら、組織強化をはかるとともに、業務量に見合う人員体制や労働条件改善の獲得をめざし、各種取り組みを展開します。
- (1) 2024確定闘争の課題
- ① 組合員の生活水準確保、勤務意欲の維持・向上のため月例給・一時金の水準改

善

- ② 高齢層職員の賃金について、これまで55歳昇給抑制や給与制度の総合的見直しによる高齢層職員の給与水準の引き下げに加え、定年引上げ後の給与水準引き下げなど、高齢層職員を中心に勤務意欲への悪影響が生じている実態から、勤務意欲の維持・向上をはかるための方策を求める。
- ③ 段階的定年引上げを踏まえ、暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の月例給及び一時金の水準の改善、60歳超の常勤職員との処遇の均衡を図るよう求める。
- ④ 全ての組合員の生活・実質賃金の維持・向上につなげるため、給料表、初任給格付、昇任昇格基準等の賃金制度・運用の改善をはかる。特に、高位号給に停滞している実態の解消をはかるため、上位級への昇格要件の緩和・枠拡大を実現する。
- ⑤ 獣医師、薬剤師、総合土木職をはじめ各部門の専門職種に係る初任給格付の改善、初任給調整手当の創設・改善、給料の調整額の創設、特殊勤務手当の処遇改善を求める。
- ⑥ 遠距離通勤者の負担解消のため、通勤手当上限額15万円で新幹線通勤者が県内全域で自己負担解消となる改善、高速道路料金が県内全域で自己負担解消となる改善、高騰が続いているガソリン価格の動向を踏まえた改善、パーク&ライドの駐車場料金支給等の改善を求める。
- ⑦ 住居手当については、県内全域で民間賃貸住宅の家賃が高騰している中、最高支給限度額の引き上げ改善を求める。
- ⑧ 単身赴任手当の支給要件の緩和と手当額の改善を求める。
- ⑨ 寒冷地手当について、手当額の改善とともに、全県を支給地域とするよう求める。
- ⑩ 扶養手当について、配偶者に係る手当の存続と子に係る手当の増額を求める。
- ⑪ 県外公所異動への移転料（赴任旅費）算定の特例制度と同様に、県内異動への特例適用を求める。
- ⑫ 部局・職種・男女間等におけるあらゆる格差の解消をはかる。
- ⑬ 欠員・人員不足を解消し、業務量に見合った人員の確保を求め、前倒し採用等による人員の補充と、計画的な新規採用と適切な業務の調整を求める。
- ⑭ 客観的な勤務時間把握による超過勤務手当の適正支給を要求するとともに、実労働時間・在庁時間の短縮の実現、業務量の削減を求める。
- ⑮ 妊娠、出産、育児と仕事との両立支援から、出生サポート休暇の通院等実態を踏まえた取得日数の拡充を求める。
- ⑯ 子育て支援として、学校行事等の参加に係る特別休暇の新設、子等の看護休暇における取得日数、対象親族、取得要件の拡大を求める。
- ⑰ 長期勤続した60歳超職員へのキャリアアップ休暇付与等、各種休暇制度の新設・拡充を求める。

- ⑱ 会計年度任用職員の賃金水準の改善、休暇制度の改善などの勤務労働条件の改善とともに、任用数の確保など職場で必要となる会計年度任用職員の人員確保を求める。
- ⑲ 現業職員の退職による欠員の早期補充、職場の人員不足の解消、賃金水準の改善（特別昇給の実施、給料表の号給増設、勤勉手当勤続加算枠の適用）、賃金格差の是正、現業職場の直営堅持、新採用者の確保のための初任給の改善等を求める。
- ⑳ フレックスタイム、勤務間インターバル、在宅勤務等、柔軟な働き方をめぐる諸課題を不断に把握・検証し、改善すべき点については労働組合との十分な協議を求める。
- ㉑ 職能・支部独自要求の取り組みを積極的に展開し、独自交渉等の実践を通じて、本部・支部等各級機関の連携強化、独自要求の前進と組織強化をはかる。

(2) 具体的要求事項

- 2. 2024確定闘争に係る要求書については、別添要求書を第1次と位置付け、以降、各支部・職場要求、職能評協議会や専門部における独自要求行動を追求しながら、組織全体の行動で要求の押上げにより有機的な連動を構築・展開し、取り組みの強化をはかります。なお、地公共闘統一要求書については、24確定闘争にあたっての重点項目として位置付けます。

また、要求課題の緊急性や取り組みの進捗を考慮しながら、要求課題の重点化を図り、当局交渉の状況や推移を含め、支部・分会・組合員との共通認識のもとに取り組みを進めます。【要求書（案）】は、別紙1のとおり。

(3) 具体的な取り組み

3. 闘争戦術の配置

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

4. 知事あて大型ハガキの取り組み

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

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

5. 交渉日程

24県人勸の取扱いをめぐり、給与条例改正や課題の実現に向けた取り組みを想定し、当面、12月議会の日程を視野に入れながら闘争スケジュールを構築する必要があります。

- ・(地公共闘) 統一要求書提出・人事課総括課長交渉 10月21日の週
- ・(県職労) 県職労独自要求書の提出・人事課総括課長交渉 10月21日の週
- ・(地公共闘) 人事課総括課長交渉 10月28日の週
- ※大衆行動の配置を想定
- ・(県職労) 人事課総括課長交渉 10月28日の週
- ・(地公共闘) 総務部長交渉 11月上旬
- ・(県職労) 総務部長交渉 11月上旬
- ※(12月議会：10日前議運は11月18日、開会日は11月26日を想定)

6. 闘争体制の確立と意思結集

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

【支部闘争委員会の設置】

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

【職場集会、支部・分会学習会の開催】

要求課題及び情勢認識の理解度が取り組みへの積極的な行動参加に影響することから、闘争期の前半を中心に学習活動の強化をはかります。

7. 赤粹号外配布行動

ア) 早朝配布

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

県職労要求の全体化、闘争結集による「見える運動」につなげるため、支部役員の配布行動への結集など、身近で参加しやすい取り組みとして、一人でも多く参加できる体制づくりに努めます。

《配付日程：ヤマ場、最終局面における交渉日前日を基本とする》

イ) 職場配布

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

《配付日程：交渉翌日又は翌々日を基本とする》

8. 本部交渉における各支部・評協議会での取り組みについて

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

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

9. 支部、評協議会等の独自要求・職場要求の取り組み

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

なお、支部独自要求は、組合員アンケートや意見交換などを通じて要求項目を全体化し、独自交渉に結び付け、その結果が庁舎、公舎の環境改善で成果を上げる支部の重要な取り組みの一つです。組合員の声を反映し、各合同庁舎等における職場環境の改善を明確にした要求書を作成し、提出・交渉を行うことで、身近に見える改善を勝ち取ることができます。組合員個人の要求が要求書に反映され、改善に結び付けることができる実感を持って、一層の結集や組織強化につながるすることができます。このことから、支部独自交渉が困難な場合でも、支部独自要求書の作成と提出の取り組みを本部と一体となって進めます。

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

ア) 振興局長交渉、所属長交渉の実施

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

・ 県庁・盛岡支部合同（公舎課題）	:	●月 ●日（ ）
・ 盛岡支部独自	:	●月 ●日（ ）
・ 県南4支部合同	:	●月 ●日（ ）
・ 花巻支部独自	:	●月 ●日（ ）
・ 胆江支部独自	:	9月18日（水）
・ 沿岸3支部合同	:	●月 ●日（ ）
・ 釜石支部独自	:	●月 ●日（ ）
・ 宮古支部独自	:	●月 ●日（ ）
・ 県北2支部合同	:	●月 ●日（ ）
・ 久慈支部独自	:	●月 ●日（ ）

イ) 主管課長交渉の実施

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

・ 青年婦人部・人事課給与人事担当課長交渉	:	●月 ●日（ ）
・ 職業訓練職員協議会定住推進・雇用労働室労働課長交渉	:	●月 ●日（ ）
・ 土木関係県土整備部交渉	:	●月 ●日（ ）
・ 保健所協議会環境生活部交渉	:	●月 ●日（ ）

- ・保健所協議会及び社会福祉評議会保健福祉部交渉
： ●月 ●日（ ）
- ・試験研究・普及・畜産家保農林水産部交渉： ●月 ●日（ ）
- ・税務職員協議会・税務課総括課長交渉 ： 11月 8日（金）

10. その他の取り組み

ア) 県当局あて緊急要請行動

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

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

イ) ステッカー貼付行動

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

3 2024 現業統一闘争

1. 80年代の臨調「行革」攻撃以降、公務員の人員削減が強行され、特にも現業労働者は攻撃の矢面となり、組織存続の課題にまで発展してきた経緯があります。
本県においては、現業評議会の最大の課題である人員補充の取り組みから、試験研究機関等の技能員及び本庁の運転技士について、再任用希望者全員の任用、再任用職員の継続雇用、退職等に伴う人員補充により、業務に支障が生じないよう人員の完全補充を強く要請し、人員補充を勝ち取っています。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進める必要があります。
2. 全国的に見ても現業職員の不補充が続く中、現業職の必要性を当局に認めさせ、退職時の補充をさせてきました。しかし、試験研究機関における技能職場では恒常的な人員不足が発生し、過重労働を強いられているものの、人員拡充には至っていません。本庁の運転技士に関しては、採用補充の流れが確立しつつありますが、広域振興局の土木部等の運転技士は、再任用満期者の新規採用者での補充が実現できず、退職不補充と会計年度任用職員の置き換えが進められています。2024年度現業統一闘争では、退職した広域振興局の土木部等の運転技士の完全補充が最大の焦点です。確実な募集及び採用を求める必要があります。
3. 守衛に関しては、2020 年度に再任用守衛3人体制となり、2024 年度は再任用職員及び 60 歳超の警察官の異動による3人体制となっています。直営堅持と新規での確実な補充を取組の継続が不可欠です。
4. 技能員、運転技士、守衛など現業職を守るための取り組みとして、再任用と定期的な新採用の獲得とバランスを取りながら総体の人員を確保していく取組

みの継続が必要です。

5. 現業評議会は、秋のヤマ場となる現業統一闘争を見据え、第1次闘争として7月22日、退職完全補充、勤務意欲の持てる賃金改善、労働安全衛生の確保等を柱とし、内城人事課総括課長に知事あて要求書を提出し、人員確保等基本姿勢と課題改善を強く求めるとともに、総務部管財課、県土整備部、農林水産部へ要請書を提出し、人員確保等基本姿勢と課題改善を強く求めました。今後は、秋の現業統一闘争（第2次闘争）での具体的前進回答に向け、取り組みを本格化していきます。
6. これまでの現業職員の退職不補充、会計年度任用職員への置き換え等により、災害時における現場力が十分発揮できなかった実態もあります。現業職員の持つ技術や道路網の把握など、非常時における現業職員の役割が再認識されています。

「現場力」をしっかりと確保していく必要があります、現業・非現業が一体となって退職者完全補充や人員増を求めて、人員確保の行動を展開していきます。この一環として、現在、来たる現業交渉に向けて、現業職員の完全補充に係る職場決議の取り組みに最大限結集し、職場全体の要求として押し上げ、現業職員の完全補充を強く求めていきます。
7. 賃金課題に関し、生涯賃金確保に向けて特別昇給機会の追加を含めた昇給・昇格要件の改善、誰もが5級最高号給への到達をめざし、賃金改善に向けて取り組みを強化していく必要があります。今後も、具体的な賃金改善の観点から具体的な昇給昇格運用改善が実現できないか、また、差別と分断をもたらす人事評価は、現業職場になじまないことから、制度そのものの運用など協議を重ねていく必要があります。

(1) 闘争課題及び指標

8. 重点課題

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

9. 継続的課題の前進

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

策の実行

(2) 具体的な取り組み

10. 闘争日程及び戦術については、組織総体での運動の推進をはかるため、2024確定闘争との連動による現業・非現業一体となった取り組みの構築をめざします。なお、全国統一闘争の意義を踏まえ、統一行動日に向けた取り組みの強化をはかるため、現業評議会を中心として、2024確定闘争と並行して取り組みを進めます。

11. 交渉日程

ア) 人事課総括課長交渉（現業幹事会） 11月●日（●）

イ) 所属長・主管課交渉

欠員補充を中心とする要求の押上げをはかるため、所属長・主管課交渉を実施し、上申要請を展開します。とりわけ、退職者の補充は不可欠であり、かつ補充の方針が示されていない県土整備企画室との交渉を強化します。

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

ウ) 総決起集会

自治労県本部が開催する総決起集会等に積極的に参加します。

- ・ 県本部確定闘争勝利・現業公企統一闘争勝利総決起集会 10月12日（土）
（於：岩手県高校教育会館）

エ) 全国統一行動

2024自治労現業・公企統一闘争の県本部統一行動日（10月18日）を基本としつつ、当局交渉の進捗及び確定闘争の情勢を踏まえて行動配置を追求します。

オ) 現業評議会の取り組み

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

カ) 現業闘争の強化

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

4 確定闘争と併行する課題の取り組み

(1) 危機事案発生時における対応改善の取り組み

1. 2024年5月28日、本県において豚熱の患畜が確認されて以来、1か月近くにわたり、現地における豚のとさつ業務や、対策本部・支部における業務等、昼夜を問わない過酷な業務に多くの職員が従事しました。県職労では、豚熱対応の初期において当局に申入れを行い、勤務時間及び旅費の取扱い改善を実現しました。また、久慈支部では独自に組合員アンケート及び意見交換会を実施し、豚熱対応

をめぐる諸課題の集約を行いました。久慈支部以外の各支部については、本部でアンケートを実施し、諸課題の集約を行いました。

2. 豚熱対応をめぐるっては、賃金、労働条件、安全衛生をはじめ、多岐にわたる諸課題が明らかになりました。こうした諸課題の集約結果を踏まえ、今後の危機事案発生時における組合員の生命と健康を守る体制確立をめざし、「家畜伝染病等の危機事案発生時における対応に係る要請書」(別紙2)を確定闘争時に提出し、改善を求めます。

(2) 人員確保闘争の取り組み

3. 東日本大震災以前まで行われてきた行財政改革プログラムに基づく人員合理化の影響とともに、震災復旧・復興や多発する災害により通常を超えた業務量の増加、「いわて県民計画2019~2028」に掲げる各種施策の推進ため、あらゆる職場において業務量が増大し、職場の人員不足は一層深刻なものとなっています。
4. そうした中、2020年にはコロナ感染症が発生し、感染症対策を担う保健所や岩手県環境保健研究センターでは保健師、臨床検査技師など専門職種の人員不足が改めて浮き彫りとなりました。人員体制確保は他職場からの応援対応に終始し、応援を出す側の職場にとって多大な負担となる等、課題が明らかになりました。
5. 東日本大震災発災前の人員抑制により、単純な人員不足のみならず、職員の年齢構成にも歪みをもたらされ、今なお弊害が残っています。その後の2011年の東日本大震災、2020年のコロナ感染症、2024年の豚熱時の教訓も十分生かされておらず、有事における構造的な人的体制の改善は急務といえます。
6. 2024年度当初は、114人の新規採用者が各所属に配置されましたが、経験や知識が不足したまま若手職員が第一線で業務を進めなければならないなど、人材育成は後回しで目の前の業務進捗に向かわざるを得ない現状となっています。そうした中で、各職場の総括主任主査、主査級の職員が自ら業務を抱えながらも若手職員への指導も担わざるを得ず、多忙に拍車がかかり職員負担が増しています。若手職員の立場としても指導が行き渡らず不安を抱えるなどし、精神疾患に陥り、早期退職を余儀なくされる職員も少なくありません。
7. 当局は、2024年4月時点の欠員数は20人であることを示しました。前年度当初(9人)と比較して増加しています。当局は、定年引上げ対象職員の退職が見込みを大きく上回ったことを主要因として挙げています。職員採用の取組に加え、60歳到達職員の勤務意向確認を丁寧に行う姿勢を示し、欠員解消に努めるとしていますが、各職場での人員不足解消には至っていません。さらに、当局が管理している職員定数自体も現在の業務実態に照らして十分とはいえません。定年引上げを踏まえた定員管理も含め、現場実態を踏まえた増員要求・交渉強化が必要です。
8. 人員不足は、総合土木、社会福祉、心理、農学、畜産、林学、水産、建築、機械、電気、環境化学・食品衛生、獣医師、薬剤師、保健師、管理栄養士等、あら

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

9. 東日本大震災から13年が経過しました。これまでの間、他県応援職員や任期付職員の配置により、ハード整備をはじめ復興が進められ、復旧復興に係る業務は一部を除き終了しましたが、被災地への心のケアをはじめ、ソフト面を中心に長期的対策が求められています。また、復興工事で整備した社会基盤の維持・管理など新たな需要に応じていく必要がありますが、沿岸部の職員体制は減員されており、維持・管理に必要な人員確保も重要な課題といえます。
10. 県職労は、7月10日に「人員確保要求書」を提出し、かつ5～6月で各支部・分会で取り組んだ分会基礎調査結果も示しながら、人員確保を求めました。内城人事課総括課長は「振興局や出先機関を直接訪問・ヒアリングし、職場の現状や課題を聞いている」「あらゆる手段を講じてマンパワー確保に取り組んでいく」としました。その際、専門職（獣医師、薬剤師、保健師等）については育児休業を取得しにくい実態にあること等を指摘し、改善を求めました。
11. 今年度、7月に取りまとめた分会基礎調査（98分会から回答）の中間集計における人員の要求数は、153人（会計年度任用職員の要求を含む）を超えるなど、欠員数を大幅に上回る実態となっています。もっとも、回収ができなかった分会も多く、実際の人員要求数はこれを大幅に上回るものと推測されます。

災害、感染症、家畜伝染病等の緊急時対応に加え、「いわて県民計画」に掲げる施策をはじめ新たな行政需要が増大する中で、職場の切実な声を訴えるとともに、各職域における専門職の人員確保に向けて、各評協議会による部局単位での要求実施を追求していきます。

（3）長時間労働の是正・超勤予算確保の取り組み

12. 2024年6月11日に当局が庁議に示した2023年度の超過勤務実績は、月平均13.8時間（前年比2.3時間減）、年平均166.0時間（前年比26.9時間減）であり、その要因として、コロナ感染症の5類移行に伴う関連業務の縮小や、これまで進めてきた業務の効率化や働き方改革の推進等を挙げています。また、全国植樹祭等の大規模行事の終了も要因と考えられます。コロナ5類移行や大規模行事の終了は他律的要因に過ぎず、業務の効率化や働き方改革は現場任せで、後述する超過勤務上限到達回避のための見せかけを含むものです。
13. 2019年4月に超過勤務時間の上限規制（通常：月45時間、年間：360時間）が導入され、6年目を迎えました。制度導入時の交渉では、超過勤務縮減とともに、必要な要員確保を含め、少なくとも超過勤務上限を下回る職場環境の改善に向けて取り組むことを確認したところですが、実際には「働き方改革」と称した現場任せの超過勤務縮減となっている状況であり、本来の趣旨の改善とは程遠いとこ

ろです。また、制度導入当初から懸念していた、超過勤務上限に到達しそうな時に超過勤務命令を控える（超過勤務しなければ業務がこなせない実態と乖離）、早朝出勤して業務をこなす等の「隠れ超勤」の実態も今なお報告されており、本末転倒の事態が続いています。

14. 当局は、知事部局52公所を他律的業務部署に指定するなど、超勤上限の特例が設けられています。超過勤務実績から他律的業務部署を指定し続ける状況も見受けられ、当該職場環境を放置した姿勢は容認できるものではなく、改善を求めべき課題といえます。職員の健康保持等の取り組み検証が求められており、その履行状況を点検するとともに、当局に具体的な対応を求めていく必要があります。

15. 「勤務時間管理システム」における客観的な勤務時間把握では、2022年1月に当局は、システム改修を行い、ア) 始業終業時刻と出退勤時間に30分以上の乖離が生じた際に、超過勤務命令権者が職員に事情を確認のうえ理由を報告すること（なお、実際に超過勤務時間であった場合には超過勤務の実績修正をする）、イ) 超過勤務上限時間に達しそうな時に警告を表示することとなりました。

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

これら「勤務時間管理システム」の改修による勤務時間の適正管理については、導入から3年が経過し、形骸化が続いていることから、改めて組合員の実態を把握しながら、当局に対して勤務時間の適正管理と超過勤務支給を求める必要があります。

16. 2024年6月から勤務間インターバル制度が施行されました。しかし、施行直前の5月29日に豚熱対応に伴う適用除外について人事課から通知されたほか、適用除外を行う場合にその都度、理由の通知及び主管室課又は広域振興局経営企画部・総務部への報告を要する等、事務の煩雑さが指摘されています。

さらに、勤務間インターバルの実施により、適正な勤務時間管理が行えているか、不払い残業等の温床となっていないか等の具体的な検証は未だされていません。加えて、勤務間インターバル制度やフレックスタイム制度で個々の職員の勤務時間がまちまちとなり、客観的な勤務時間把握を適正に行う所属では庶務担当者の超過勤務の増加にもつながっています。本来の趣旨に沿った運用がなされているか、検証を行うとともに、改善を求めていく必要があります。

17. 今年度も、既に超過勤務配分予算が枯渇している実態が確認されている一方で、超過勤務予算の追加要求を行うにあたっては、過剰な説明資料の作成、提出を求められるなど、これらに費やす時間と労力は更に職員を疲弊させる一方です。

18. 36協定締結職場でも不払い残業の実態が後を絶ちません。当局の働き方改革の取組も改善が実感できないとの意見が相当数に上るなど、当局の対策は表面的な対応に過ぎず、是正を求めていかなければなりません。

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

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

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

（4）会計年度任用職員の処遇改善

20. 2020年4月に導入された会計年度任用職員制度の賃金・労働条件や任用数の確保などを巡って、会計年度任用職員の報酬水準の改善と各職場で必要な職員数や勤務時間の確保を求めてきました。
21. 当局は、職場の適正な配置を進めること、本制度で当初から支給することとされた期末手当を含めた年収ベースでの報酬水準では均衡するという理屈をもって、これまでフルタイムで任用していた事務補助の臨時的任用職員を週30時間パートタイム任用に改悪しました。その結果、職場では任用数や勤務時間数の減により必要な職員体制が確保できず、職員負担が増している課題が至るところで報告されました。加えて、会計年度任用職員からは月額賃金が大幅に減少し生活が苦しくなっている等の切実な声が寄せられました。更には、会計年度任用職員の賃金上限額は主に行政職1級25号となっており、業務経験や当該業務の専門性に比して水準が低位となっていることから、上限額の引上げを求める声も高まっており、賃金水準の改善も重要な課題です。

また、2023年度には会計年度任用職員への賃金改定の4月遡及を実現し、2024年度からは常勤職員と同一の月数による勤勉手当の支給を実現しました。引上げ改定の4月遡及を継続的に求めるとともに、勤勉手当の評価格差の生じない運用の継続を求めています。

22. 会計年度任用職員の公募によらない再度の任用については当初、総務省通知で2回までとされ、本県も同様の運用とされてきましたが、2024年6月、総務省通知が改正され、国の期間業務職員に準じ、回数制限は撤廃されることとなりました。会計年度任用職員の職の安定を図るため、本県においても再度の任用の回数制限の撤廃を求めています。

23. 休暇制度を巡っては、2020確定闘争において制度導入時に無給となっていた病気休暇について公務傷病は必要な期間、私傷病は1会計年度につき5日間の有給化を実現しました。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しました。2022年度から週19時間以上勤務する会計年度任用職員をがん検診の対象とさせました。休暇制度等は、大部分の休暇で常勤職員と同水準の休暇となっていますが、無給のものが一部残されています。また、産前・産後休暇を取得する場合、常勤職員とは異なり、代替職員の人件費は人事課予算ではなく各部局の既配予算での対応となるため、産前・産後休暇期間に予算上の理由で代替職員の配置が困難となっており、改善が必要です。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。
24. 職場では、業務に見合った人員確保ができていない実態から、会計年度任用職員は、職場にとって非常に貴重な存在です。しかし、公共事業費等の予算削減を理由に、会計年度任用職員が大幅に削減された影響から、現場では業務が回らない実態も報告されています。また、外部資金を活用する試験研究機関において、会計年度任用職員の人件費に充てる県単研究費予算が物価高騰等により圧迫されている実態も報告されています。2025年度の予算編成が本格化する中、業務量が減っていない実態を無視し、単なる予算上の都合から会計年度任用職員は一層削減させられる懸念があります。一会計年度という不安定な任用形態でも、職場では、人員確保の観点から任用を求める声が多く寄せられていることから、財政上の課題を確認するとともに、予算措置上の改善を求める必要があります。

(5) 働き方改革に関する職場課題の改善

25. 2022年1月から、育児、介護、通院等に限定したフレックスタイム制が導入されました。導入を巡る交渉時には、公務運営に支障がない職場体制の確保（フレックスタイムの利用を希望する職員が取得できる職場体制）、適正な勤務時間の把握、職員の勤怠管理等を担う庶務担当者の負担軽減などについて求めました。2023年10月には、単身赴任者等への拡充試行の提案があり、12月14日に実施した人事課総括課長交渉において、試行期間を1年間とすること、業務の見直しや人員確保にも取り組むこと、安易な本格実施とならないよう検証を行うこと等を確認しました。当該提案は2024年1月に施行されました。今後、本格実施に向けた当局提案があった場合、知事部局以外にも適用される条例改正を伴うことから、地公共闘による交渉が見込まれます。把握した諸課題を地公共闘で共有し、当局に示したうえで、業務の見直しや人員確保を含めた改善を求めます。
26. 2020年にコロナ感染症が発生して以降、当局は、感染症対策を理由として、なし崩し的に在宅勤務を運用してきました。2024年4月には当局から、国や他県の動向等を理由に原則週1日まで育児、介護等の要件なく在宅勤務できることとする提案があり、5月21日に実施した人事課総括課長交渉において、諸制度を普

段から利用できるような職場改善策を今後速やかに示すよう強く求めたうえで、限定運用が3県のみとの他県状況も踏まえ運用拡大には反対しないこととしました。当該提案は6月に施行されましたが、在宅勤務の利用可否の所属長判断について、所属によって温度差がある等、課題も報告されています。導入後における職場での課題を集約しつつ、制度や運用上の不具合に関し、当局に改善を求めていきます。

27. 2021年3月、当局は柔軟な働き方を推進するという表面的な理屈だけを先行させた「働き方改革ロードマップ」を労使交渉・協議なく策定しました。その一環で、2022年4月から移行期間、2022年10月から完全実施が始まった「電子決裁・文書管理システム」は、十分な説明や研修が行われないうままスタートしたことにより、職場で混乱が生じました。継続的に制度及び運用状況を検証しつつ、結果としての労働強化に結び付けられ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きます。
28. 働き方改革を巡っては、政策面のみが先行し、結果として新たな混乱と業務増が発生した現実が報告されました。全く現場を捉えていない当局姿勢に対峙していくため、働き方の実態を検証し、根本原因である職場体制をしっかりと構築させながら、安心して働き続けられる職場環境をめざしていきます。

(6) 人事評価制度に対する取り組み

29. 岩手県では全国に先駆けて査定昇給制度が導入されましたが、公平性や透明性が確保されていないなどの指摘や、勤務意欲の確保につながっていないとの意見が多数あがっています。また、評価の割り当ても職場ごとの人数割り当てとなるため、少数職場においてはそもそも上位評価の枠が割り当てられていないことや、成果が見えやすい業務のみが評価されやすいといった、明らかな欠陥が露呈しています。
30. 2024年度自治労県本部春闘アンケート結果では、人事評価の方法や評価結果について、「適切に評価されていない」、「評価方法や評価基準が不透明」との回答が7割を占め、これまで労働組合が求めてきた「公平・公正性」「透明性」「客観性」「納得性」の4原則及び「苦情処理制度」「労使協議制度」の2要件の確保だけでなく、制度自体が抱える問題について実態把握する必要があります。
31. 60歳超の常勤職員及び再任用職員に対しても人事評価制度が導入されています。定年引上げ後も勤務意欲が確保される運用改善を求めるとともに、60歳以下の常勤職員と併せて制度の課題を検証し、その結果をもとに運用の改善を求めていきます。
32. 人事評価について、評価制度の仕組みと、現行の評価制度が私たちの生涯賃金へどのような影響を及ぼしているか、制度の矛盾点・課題など支部学習を通じて制度の状況を点検し、当局に対し改善を求めます。

(7) 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

33. 2022年度の当局交渉の結果を踏まえ、2023年度から段階的定年引上げがスタートし、2024年4月に初めて60歳超の常勤職員が職場に配属されました。60歳超職員が担う職務内容や配置、級の格付けなど運用面での課題に不明確な要素を含んだままの配属となり、今確定闘争期で解決すべき課題が残されています。(仮称)オーバーエイジ連絡会設立に向けた取組と連動しながら、定年引上げ制度における不安や課題を集約し、労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、取り組みを強化します。併せて、計画的な新規採用者確保に向けて人員確保闘争と連動して取り組みを進めます。
34. 段階的定年引上げが完了するまでの間、暫定再任用制度が継続します。定年前再任用短時間勤務制度は、段階的定年引上げ完了後も継続します。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。2023確定闘争において、「役職定年後の職位を引き継ぐことができるよう格付けを見直す考え方に変わりはない」との回答を引き出しましたが、役職定年後の60歳超常勤職員が暫定再任用職員に移行するのは2025年4月が初めてとなるため、今2024確定闘争において具体的な内容を引き出すよう交渉を強化していきます。その他、業務分担や格付け、希望した職種・職場であるか、諸手当は十分か等、引き続き、再任用制度の充実に向けて交渉を強化します。とりわけ、生活関連手当の改善については翌年度当初を待たず直ちに実施するよう求めます。

(8) 労働安全衛生の取り組み

35. 各分野において業務量が増加する一方で、恒常的な人員不足が改善されず、職員の精神的・身体的負担は一層重くなっています。職場で必要な人員確保、超過勤務の縮減などの職場改善に加えて、メンタルヘルス対策を強化していくことが重要です。
36. 7月16日に第1回職員安全衛生管理委員会が開催され、当局から2023年度の取り組み結果の報告がありました。14日以上精神患者は延べ107人と昨年同時期(105人)と比べ概ね横ばいであるものの、5年連続で100人を超えるなど高止まりの状況です。特に、若年層の精神患者が顕著に増加傾向にあります。加えて、長時間労働による健康障害のための保健指導報告対象者は延べ444人(前年同時期1,098人、654人減)となっており、数値上は減少していますが、コロナ5類化等の他律的要因によるもので、コロナ感染症発生前とほぼ変わらない水準であり、恒常的な長時間労働は全く是正されていません。※健康指導報告対象者(超過勤務時間が月100時間以上、又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上)

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

【主な課題点と対策を求めた事項】

- 業務量や業務内容に応じた適切な人員を確保するなど、より実効性がある

取組を。

- 新採用職員健康相談会を職専免ではなく出張扱いとし、旅費の自己負担解消を。
- 試験研究機関等、出先機関のエアコン設置、トイレ改修の計画的実施を。
- 出先機関の事情に配慮し、健康診断受診日の複数確保を。
- 産業医不在の衛生委員会への産業医確保を。

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

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

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

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

《職場巡視点検の主要ポイント（例）》

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

(9) 機構改革及び事務事業の見直しに対する取り組み

39. 各振興局県税部の税務業務の集約化については、労働条件への影響も大きいと見込まれることから、労働組合との十分な協議及び労使合意を求めます。

5 組織拡大の取り組み

(1) 新採用者加入促進

1. 組織強化の基本として位置づけている加入促進の取り組みについて、ここ数年では年加入率は30%台に止まっており、退職者数に見合う新採用加入拡大には至っておらず、組織人員数の減少に歯止めがかかっていません。2024年度は、新採

用をはじめ未加入者対策を組織課題の重点課題とし、支部別加入対策会議において、新採用着任時での分会単位での加入促進などを提起し、重点的に取り組んできました。

2. 10月1日時点の新規加入者数は33人（加入者全体は38人）、年度途中採用者数を加味した加入率24.8%であり、昨年同時期（35人）に比べ加入者数が伸びておらず、また、6月1日の県職労第132回定期大会で確認した本年目標の9月末までに加入率5割強、目標数約60人を27人下回っています。

労働組合として、安心して働き続けられる環境を確保し、しっかり改善要求を行っていくためにも発言力を維持することが必要であり、そのためにも組織率の維持・向上は不可欠です。本採用前の9月に改めての意識的な声かけ・勧誘に取り組みましたが、これまでの傾向では、下半期の取り組みが十分行い切れず、結果として加入者数の一層の拡大が進展できていない状況でした。こうした点を踏まえ、日々加入拡大を意識して新採用職員・未加入者への根気強い継続したアプローチが不可欠です。

3. 職場に一番近い支部・分会における加入の働きかけはもとより、新採用者の同世代である青年婦人部や、職種のつながりを活用した評協議会での取り組みを通じて、あらゆる場面でのしっかりと声掛けを行い、粘り強く、確実に加入促進をはかっていくことが必要です。

【具体的な取り組み】

- ① 上半期での各支部の取り組み検証・下半期の取り組み強化

上半期で新採用加入の取り組み状況の検証（10月4日までに各支部で実施）を行うとともに、各支部で下半期の加入促進に向けて支部全体での声かけの徹底やレク活動、学習機会の設定など、支部独自の加入対策の取り組みを実践します。必要に応じ、具体的な計画としていくための対策会議を開催します。また、本部においても青年婦人部を中心として全県規模のスポーツ交流会（11月23日）を開催し、その取り組みを通じた加入の声かけも実践します。

- ② 組合活動やじちろう共済説明会等を通じたアプローチの継続

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

- ③ 新採用職員のニーズを踏まえた個別のアプローチの実施

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

④ 過年度未加入者や採用2年目以降の組合員への対策

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

(2) 再任用職員等の加入促進

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

このため、再任用職員の加入促進をはかるとともに、60歳超の常勤職員及び再任用職員が抱える課題を共有し、具体的な活動を展開できるよう、(仮称) オーバーエイジ連絡会の設立に向けた準備を年内目途に進めていきます(来年度に暫定再任用に移行する61歳超の組合員の加入促進対策を含む)。

(3) 会計年度任用職員の加入促進

6. 県職労では、会計年度任用職員の処遇改善に向けた課題周知とともに、この間の要求前進課題の内容の説明会を開催するなど、様々な機会を設けながら、会計年度任用職員の組織拡大に向けて取り組みを進めてきました。
7. 各支部での加入促進の結果、10月1日時点で47人(うち2024年度:5人)の加入となっています。県職労では、会計年度任用職員から寄せられた賃金・勤務労働条件の改善や、任用確保に向けた取り組みに全力を挙げるとともに、これらの取り組みを丁寧に会計年度任用職員に説明しながら、加入促進を進めていきます。
8. 会計年度任用職員の組合員からは、継続任用に関する不安の声が多く寄せられるほか、組合からの情報提供に対する要望や他の組合員との交流を求める意見があります。日頃の活動の活性化に向けた具体的な取り組みを検討し、活動を展開していきます。
9. また、会計年度任用職員に対して、マイカー共済やシンプルパック(会計年度任用職員向けの生命・医療の共済)の共済制度の活用も周知しながら、労働者福祉の向上に努めていきます。

6 人事異動期の取り組み

1. 人事異動は、最大の勤務労働条件の変更であることを念頭に、対策にあたっては、家庭生活と職業生活の両面から、本人の希望を最大限尊重し、働きがいのある環境とするよう求めてきました。
2. 2024人事異動では、内示日は3月15日となり、県職労が求めた「3月1日

の内示、不可能な場合でも内示日から発令日まで最低でも3週間の確保（2024年度においては3月11日）」より遅い内示となり、公舎入居や民間賃貸住宅の確保ができず転居が困難となった事案が発生したことから、早期内示とともに、住居の確保について一層の対策が必要となっています。加えて、長年にわたり単身赴任や遠距離通勤を強いられる職員の解消や、子育てや家族の介護が必要な職員の人事上の配慮は不可欠であり、見直しを強く求める方針としています。

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

(1) 「人事異動対策カード」の取り組み

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

(2) 人事課総括課長交渉等の実施

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

【具体的な方針】

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

(3) 2024年度人事異動にかかる要求項目

6. 方針をもとに、人事異動に対する知事あての要求は、職場実態など意見を踏まえ、別紙3のとおりとします。

Ⅲ 制度・政策要求の取り組みの推進

(1) 基本的な考え方

1. 県職労は、働く者としての政治方針を確立し、学習・啓発活動の強化とともに、組織内議員・自治労政治連盟をはじめとする議員団との協議の機会と政策課題に係る交流の機会を増やし、互いの主体性をもとに真の地方自治確立をめざします。
2. 各級自治体選挙及び国政選挙の取り組みについては、自治労県本部をはじめとした上部・友誼団体の方針を受けの中で、県職労方針に照らして検討し、中央執行委員会で決定するものとします。推薦候補者の勝利に向けて政治的影響力の確保に向けた取り組みを強化し、県職労方針の実現をめざします。

(2) 参議院議員岩手選挙区補欠選挙、衆議院議員総選挙の取り組み

3. 2022年7月の参議院議員選挙で当選した議員の不祥事により、参議院議員選挙岩手選挙区では、10月10日告示、27日投開票で補欠選挙が実施されることとなりました。この補欠選挙では、改めて労働者や生活者を取り巻く課題に率直に向き合い、私たちが必要とする政策の実現を訴える政治家を選出することの重要性を改めて認識し、取り組みを進める必要があります。

県職労では、これまでの実績や諸情勢を踏まえ、訴える政策が県職労運動に係る政治方針と合致するとともに、自治労県本部が9月10日に推薦決定した経緯から、下記の候補者を推薦し、必勝に向けて取り組みます。

参議院議員岩手選挙区補欠選挙（10月10日告示、27日投開票）

木戸口 英 司 61歳 （立憲民主党） 元職1期

4. 10月1日に就任した石破首相は、首相就任前の9月30日、衆議院を10月9日に解散し、15日公示、27日投開票で衆議院議員総選挙を実施する意向を明らかにしました。

県職労では、これまでの議員や所属政党の実績、諸情勢等を踏まえ、訴える政策が県職労運動に係る政治方針と合致するとともに、自治労県本部が推薦決定した経緯から、下記の各候補者及び政党を推薦し、必勝に向けて取り組みます。

衆議院議員総選挙（10月15日公示、27日投開票）

岩手1区 階 猛 57歳（立憲民主党）現職6期

岩手2区 中 村 起 子 59歳（立憲民主党）新人

岩手3区 小 沢 一 郎 82歳（立憲民主党）現職18期

比例代表 立憲民主党

(3) 2025年参議院議員通常選挙の取り組み

5. 次期参議院議員通常選挙は、2025年7月に実施されます。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。

参議院議員通常選挙（2025年7月公示、投開票）

比例代表 岸 まきこ 47歳（立憲民主党）現職1期

第2号議案

2024年度一般会計・特別会計第1次更正予算（案）について

（当日配布）

第3号議案

2025年度特別闘争資金の徴収（案）に係る職場討議について

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

自治労岩手県本部第60回定期大会の決定を受け、2025年度確定闘争及び2026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ことについて、職場討議に付します。

なお、次期大会で決定することとします。

1 闘争資金 年5,500円

(内訳)

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

2 徴収時期

2025年 6月	2,500円		
12月	3,000円	合計	5,500円

3 徴収免除

2025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、県職労第129回臨時大会において徴収再開を決定し、2023年度から徴収しています。

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

なお、この特別組合費については、地方独立行政法人岩手県工業技術センター職員労働組合も対象とし、同組合にも職場討議を要請のうえ、次期大会で県職連合として決定することをめざします。

(参考：2025年度闘争資金 収支計画案)

【収入】

組合費	8,250,000円	5,500円×1,500人
繰越金	4,770,000円	(2024年度からの繰越見込み額)
雑収入	1,000円	預金利息
計	13,020,000円	

【支出】

負担金	6,750,000円	4,500円×1,500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	1,500,000円	各支部分会交付金(闘争支援) 1,000円×1,500人
事務費	20,000円	事務諸費用
計	13,020,000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4号議案 その他