

県職連合第37回臨時大会

県職労第133回臨時大会

議 案 書

と き： 2025年3月1日(土)

と ころ： 盛岡市勤労福祉会館



岩手県職員連合労働組合
岩手県職員労働組合

県職連合第 37 回臨時大会・県職労第 133 回臨時大会

大会スローガン

組織強化に向け職場で働く全職員の組合加入をめざし、職場からの要求・行動で人員確保、長時間労働の是正、勤務意欲の持てる賃金水準改善のため、「2025 春闘勝利！」に全力をあげよう

- 分会・支部・本部が一体となって職場課題の改善に取り組むとともに、地域の労働者と連携し、2025 春闘に結集しよう
- 新規採用者・組合未加入者全員の加入をすすめ、支部・分会体制の早期確立と組織強化拡大を図ろう
- 安心して働き続けられる職場環境を確保するため、職場実態討論を踏まえた支部・評協議会の要求を軸に、人員確保と職場環境改善を実現しよう
- 平和憲法を護り、地方自治確立、住民本位の政治を実現するため、2025 参議院議員選挙比例代表「岸まきこ」をはじめ、各級選挙における県職労推薦候補者の必勝に全力をあげよう

県職連合第37回・県職労第133回 臨時大会次第

- 1 開 会
- 2 議長団選出及び挨拶 (.)
- 3 大会役員選出
 - 資格審査委員 3人 (. .)
 - 議事運営委員 3人 (. .)
 - 議事録署名人 2人 (.)
 - 大会書記 2人 (.)
- 4 中央執行委員長あいさつ
- 5 来賓あいさつ
- 6 資格審査委員長報告
- 7 大会成立宣言
- 8 議事運営委員長報告
- 9 報 告 (1) 2024年度中間経過報告
(2) 2024年度中間会計報告
(3) 会計監査報告

10 議 事

	県 職 連 合 議 案	県 職 労 議 案
第1号議案	当面の闘争方針(案)について (県職連合・県職労共通議案)	
第2号議案	2024年度一般会計第1次更正予算(案)について	2024年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について
第3号議案	2025年度一般会計暫定予算(案)について	2025年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について
第4号議案	2025年度特別闘争資金の徴収(案)について (県職連合・県職労共通議案)	
第5号議案	その他	

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

目 次

【県職連合・県職労】

第1号議案 当面の闘争方針（案）

I 2024確定闘争・現業統一闘争 中間総括

- 1 2024確定闘争の取り組み…………… 4
 - (1) 取り組みの経過
 - (2) 取り組みの成果
 - (3) 継続課題
 - (4) 取り組みの総括
- 2 現業統一闘争の取り組み…………… 7
 - (1) 取り組みの経過
 - (2) 各主管室課交渉（11月22日実施分）
 - (3) 取り組みの総括

II 確定闘争と並行した取り組み

- 1 フレックスタイム制度拡充をめぐる課題…………… 10
- 2 家畜伝染病等の危機事案発生時における対応をめぐる課題…………… 11
- 3 知事との労使関係の確認（知事との意見交換）…………… 12
- 4 支部・評協議会独自要求の取り組み…………… 13
 - (1) 支部独自要求の取り組み
 - (2) 各評協議会の独自要求の取り組み
- 5 人員確保の取り組み…………… 15
 - (1) 取り組みの経過
 - (2) 取り組みの総括
- 6 会計年度任用職員を取り巻く諸課題…………… 17
 - (1) 取り組みの経過
 - (2) 取り組みの総括
- 7 雇用と年金の確実な接続に対する取り組み…………… 18
 - (1) 定年引上げを巡る課題
 - (2) 当面する再任用制度の情勢と課題

III 2025春闘方針

- 1 春闘をめぐる特徴的情勢…………… 19
- 2 2025春闘の指標と具体的取り組み…………… 21
- 3 職場の人員確保の取り組み…………… 25
- 4 県職労組織拡大の取り組み…………… 26
 - (1) 取り組みの経過と課題
 - (2) 2025年度新採用加入対策
 - (3) 未加入者対策
 - (4) 会計年度任用職員の組織拡大
- 5 春闘期に並行する取り組み…………… 30
 - (1) 働き方改革に関する職場課題の改善

(2) 人事異動対策の強化

IV 制度・政策要求に向けた取り組み

1 地方自治確立に向けた制度・政策要求の推進…………… 32

2 当面する制度・政策要求の推進…………… 32

(1) 主な経過と情勢

(2) 具体的な取り組み

2025春闘要求書(案)…………… 別冊

【県職連合】

第2号議案 2024年度一般会計第1次更正予算(案)について…………… 35

【県職労】

第2号議案 2024年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について…………… 35

【県職連合】

第3号議案 2025年度一般会計暫定予算(案)について…………… 35

【県職労】

第3号議案 2025年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について…………… 35

【県職連合・県職労】

第4号議案 2025年度特別闘争資金の徴収(案)について…………… 36

【県職連合・県職労】

第5号議案 その他…………… 38

当面の闘争方針（案）

I 2024確定闘争・現業統一闘争 中間総括

1 2024確定闘争の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 県人事委員会闘争を経て10月18日、県人事委員会は、月例給は給料表全体の引上げ改定、一時金は年4.60月（+0.1月）とする勧告を行い、併せて「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）を具体化した勧告を行いました。
- ② 県職労は、2024確定闘争勝利に向け、地公共闘に結集し、賃金改善（全ての職員の賃金引上げ）、自己負担解消のための諸手当改善、両立支援としての休暇制度拡充などの前進回答と、人員確保、勤務意欲策、長時間労働是正など職場課題の改善に向けた県職労独自交渉を展開してきました。
- ③ 地公共闘は10月24日、知事あて要求書を提出し、2024確定闘争をスタートさせました。i) 県人事委員会勧告を踏まえた月例給・一時金の改善、ii) 初任給格付改善、iii) 自己負担解消に向けた諸手当改善、iv) 寒冷地手当改善、v) 両立支援のための休暇制度拡充、vi) 職場環境の整備（人材の確保・育成、長時間勤務の解消、心身の健康管理など）を柱に、10月24日・30日に人事課総括課長、11月6日総務部長交渉を実施しました。
- ④ 県職労は10月25日、知事あて独自要求書を提出し、独自課題改善に向け交渉に取り組みました。i) 再任用職員の級格付等処遇改善、ii) 高齢層職員の勤務意欲策、iii) 人員確保、iv) 超勤課題、iv) 職場課題の改善などを柱とし、10月25日・31日人事課総括課長交渉、11月8日総務部長交渉を進めてきました。

(2) 取り組みの成果

- 月例給（給料表全体）・一時金（0.10月）ともに3年連続の引上げ（差額の年内（12月25日）支給）
- 初任給格付改善 2025年度から現行より4号給引上げ。在職者調整実施。
- 高齢層職員処遇改善 暫定再任用職員等に2025年度から特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当等を新たに支給。
- 諸手当改善 通勤手当上限2025年度～引上・新幹線及び高速道利用要件改善
寒冷地手当2024年度～額改善・2025年度～大船渡市追加
- 休暇改善 子等の看護休暇 2025年度～子3人以上の場合の日数追加（+2日）
- 会計年度任用職員 再度任用の上限回数撤廃

(3) 継続課題

【地公共闘課題】

- ⑤ 自己負担解消に向けた諸手当改善に関して、通勤手当の上限引上げ及び新幹線・高速道利用の場合の要件改善を引き出すことはできましたが、燃油高をはじめとして自己負担の状況は解消に至っていないこと、家賃額が高騰する中でも住居手当が改善されないままとなっていることから、人事都合による個人負担額の軽減を求め、引き続き要求を継続していく必要があります。
- ⑥ 引っ越し費用の高騰により、県内異動時においても転居を伴う異動に係る自己負担が相当数に及んでいる一方、人事異動内示の遅さから引越業者手配を断念し、自己運搬で対応している事例も多数あることから、職員の不利益とならないよう、継続した労使協議を進める必要があります。
- ⑦ 両立支援のための休暇制度として、子等の看護休暇の子3人以上の場合の拡充の方向性を引き出し、後に1月22日の人事課総括課長交渉において、「12日」(+2日)とすることを確認しましたが、さらなる改善を求めていく必要があります。

【県職労課題】

- ⑧ 再任用職員の処遇改善に関し、一昨年度、昨年度の交渉で、定年引上げにより61歳定年退職者の最初の暫定再任用(2025年度)から、「格下げとされないよう格付けを見直す」としたことについて、5級相当の再任用職員を対象とした「主任主査行政専門員」を設置する一方、「多くの職員が今よりも業務をセーブしたい意向」と強調し、級格付は「職務給の原則に基づき、個々の職員の担う役割に応じて格付けを決定」「処遇改善の趣旨で決定するものではない」として、級格付が下がる余地を残すとともに、個々人の級格付は人事異動内示が出るまで分からない状況とされています。現行の再任用職員の中には定年前同様の勤務実態となっているケースや、所属や職種によっては定年前と再任用で業務内容に違いがないところもあるなど、慎重かつ丁寧に考える必要がある課題であることから、定年(65歳)まで安心して働けるよう、引き続き処遇改善を求めていく必要があります。
- ⑨ 来年度の定数について総務部長は、「来年度の採用者数は、定年退職者が生じた昨年度(145名)と同程度となる見込み。採用強化策を講じてもなお、十分な人材確保が難しくなりつつあるが、あらゆる手段を講じてマンパワーの確保に取り組んでいく」と回答しましたが、具体的な改善までには至りませんでした。
- ⑩ 会計年度任用職員に関し、適正な人員配置に努めるとの認識を確認していますが、職場実態に目を向ければ、とりわけ事務補助において、予算都合により年々人員減の実態が明らかとなっています。事業部門を中心とした主要経費予算対象の会計年度任用職員については、翌年度定数が1月末にしか示されず、雇止めと変わらないような対応で退職を余儀なくされている現実もあります。さらには、果たしている業務の今後のあり方を何ら示すことなく、翌年度末で

の廃職検討を通告されている事例もあります。職場実態に応じた必要人員の確保を求め続けるとともに、予算課題と併せた会計年度任用職員の定数決定のしくみ改善を含め、公務運営を行うに必要となる常勤職員の配置を原則としつつも、会計年度任用職員を含めた適正な人員確保を求めています。

(4) 取り組みの総括

獲得・継続課題に対する総括

- ⑪ 県人勤完全実施の方向が示され、国会情勢の影響で追加提案とはなったものの12月議会への提案、年内（12月25日）での差額支給、会計年度任用職員の4月遡及改定とさせたことは、一定の到達点と受け止めたところではあります。特に、2025年度からの初任給格付の4号引上げは、若年層職員の処遇改善及び人材確保の観点からこれまで県職労が長年要求してきたものであり、大きな獲得成果と言えます。しかしながら、在職者調整の詳細が「後日事務的に示す」とされる等、重要な事項が「事務的」なものとなされ、今後の交渉のあり方に課題を残しました。在職者調整については、大学新卒1年めの職員と高校新卒5年めの職員に、在職者調整によって新たな号給格差が生じる等の懸念も指摘されています。実質賃金の改善に向け、2025春闘期から譲れない要求額を掲げながら、通年闘争として賃金闘争を強化していく必要があります。
- ⑫ 今回の給与改定では、行政職3級以上等を対象とした2025年4月からの「号給切替」も併せて導入されました。国が若手キャリア官僚の処遇改善を図るための俸給表改正に足並みをそろえたものであり、当局は「現に在職している職員への不利益は見込まれない」としていますが、不利益が発生していないか、点検を進める必要があります。
- ⑬ 再任用職員の級の格付け見直しや諸手当改善など、継続課題も残る状況で、まだまだ不十分と言わざるを得ませんが、今回の交渉で当局に課題意識を持たせ、改善に向けて努力する姿勢を引き出したことから、引き続く課題への取り組みを2025春闘に継続することとします。
- ⑭ 今年度の超過勤務予算に関しては、「2月補正で調整を行う」ことを確認しました。新規業務以外は増額要求を認めない主管課風潮がある実態を指摘しつつ、「不払い残業はあってはならない」ことを当局とも確認してきましたが、形式的な超勤上限管理（超勤が多いことへの圧力）や働き方改革の成果のみを意識した上司の超勤抑制発言等による「過少申告」「隠れ超勤」につながらないよう支部・分会からの超勤予算確保と支給状況と課題について確認・共有しつつ満額支給を求めています。
- ⑮ 段階的定年引上げにより、2024年4月から60歳超の職員が職場に配置となりましたが、60歳前の常勤職員、暫定再任用職員との具体的な業務内容等が必ずしも明確になっていない中で、賃金面の処遇だけは確実に低下する等、解決す

べき課題が多くあることから、県職労は労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、春闘段階から課題を改善に向け取り組むこととします。

運動課題に対する総括

- ⑩ 今確定期の戦術として、昨年度に続き大型ハガキ署名への最大限結集に取り組んだ（全体5,930筆（前年7,017筆）、県職労分1,128筆（前年2,049筆））ほか、5年ぶりに県庁フロア座り込みを伴う大衆行動（10.30決起集会・アピール行動（全体約150人参加））を取り組みました。

また、赤枠号外配布行動については、早朝配布4回（うち2回は県本部統一行動日の取り組みとして実施）、職場配布7回を取り組みました。

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

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

知事あて大型ハガキ署名	地公全体5,930筆	うち県職労1,128筆
赤枠号外	早朝配布4回	職場配布7回

- ⑪ 賃金面での大幅な改善や休暇改善、各種制度の運用改善を勝ち取ったものの、そうした取り組み成果を伝えながら、未加入者の加入につなげる取り組みが不足しています。継続課題は山積するものの、組合員による最大の署名とその声に応えるべく組合がしっかり当局に要求して得られた結果も多いと言えます。組合が勝ち取った成果を各支部組合員・未加入者と共有し、組合に対する理解を深め、加入促進につなげていくことが求められます。

2 現業統一闘争の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 来年度における人員体制の確保と、退職不補充が続いていた各振興局土木部運転技士の新規採用に向け、職場決議・署名に取り組み（49分会・69枚・572筆）、職場からの切実な要求として11月22日、人事課総括課長に手交し交渉を行いました。継続課題である各振興局土木部の運転技士の補充に関し、人事課総括課長は「県土整備部において、振興局土木部ごとの個別の事情を踏まえて検討がなされるもの。人事課としても、一緒に考えていきたい」との姿勢を示しました。
- ② 各試験研究機関等の技能員の増員については、「農林水産部と協議し、継続して新規採用を行ってきた。2024年10月には畜産研究所の技能員を採用した」とし、処遇改善については「初任給基準の引上げのほか、国に準じて給料表の初

号の額を引き上げる対応をしたい」との姿勢を示しました。

- ③ 管財課運転技士の採用について、「適正な体制確保の検討を踏まえ、2人新規採用した。業務需要見通し等、業務状況を把握し管財課と連携して対応していきたい」としました。交渉団は、管財課運転技士17人体制の維持を求めました。
- ④ 賃金課題に関し、昇給・昇格運用、中途採用者の格付け、勤続年数に応じた特別昇給措置等の一層の改善を求めたところ、「高齢層職員の昇給停止年齢を高くすることや、昇給加算に係る勤続年数を低くするなど、一部現業職員以外の職員よりも有利な運用としているものの、基本的には非現業職員とのバランスを考慮しつつ制度を運用すべきもの」とし、「非現業職員と同じ人事評価制度を運用するという前提で、勤務成績を踏まえた昇給加算の運用について研究を進めたい」との姿勢が示されました。
- ⑤ 定年引上げに関し、定年延長職員が誤って交通事故を起こして禁錮以上の刑となって失職すると、退職手当が支給されず、老後を含めた生活に大きな支障を及ぼすことから、特に勤務中の事故について、職員の失職の特例条例の創設を求めましたが、「一般的には適切なものとは考えられない。現時点では対応困難」との回答にとどまりました。

(2) 各主管室課交渉（11月22日実施分）

⑥ 農林水産企画室交渉

交渉では、慢性的な人員不足や技能員の高齢化、技術の伝承の観点からも欠員が生じない体制と計画的な増員が必要と求めたのに対し、「部としては、技能員退職者の後任は常勤職員であるべきと考えている。所属とよく相談のうえ、必要に応じ総務部に要求する」との考え方を示しました。交渉団からは、施設や設備が古く、業務に支障をきたしている部分もあることから、誰でも安心して使える施設・設備整備の推進を要請しました。

⑦ 県土整備企画室交渉

県土整備部の運転技士の配置の在り方に関し、「部としては、各公所に運転技士の配置が必要と考えている」「年度途中退職があった公所については採用試験を実施しており、必要人員の確保に努めていく」としました。交渉団から、職場の状況と再任用希望等を把握したうえで、現場で支障が生じないように、正規職員での補充と運転技士の複数配置について強く要請しました。

⑧ 管財課交渉

県庁車庫の運転技士に関し、「17人体制で補充する方針に変わらない」とし、また、県庁守衛については、「守衛について、直営の重要性は認識している」としました。交渉団から、運転技士の計画的な新規での採用補充と県庁守衛の再任用満了者の後任は新規採用で補充することを求めました。

2025人員補充方向の確認

- ⑨ 人員補充に関し、盛岡広域振興局土木部の運転技士の年度途中退職に対応し、

2025年1月採用に向けた募集が行われました。試験研究機関技能員については、退職がある場合は正規職員で補充する方向性が示されました。管財課運転技士は17人体制の維持を確認しました。

【2024現業統一闘争の具体的な成果】

- ・盛岡広域振興局土木部の運転技士の年度途中退職に対応し、2025年1月に1人採用を実現したこと。
- ・大船渡土木センターにおいて、2025年4月の運転技士1人の採用に向けた募集を実現したこと。
- ・畜産研究所において、2025年4月の技能員2人の採用に向けた募集を実現したこと。
- ・管財課運転技士の17人体制の維持を確認したこと。

(3) 取り組みの総括

- ⑩ 年度末退職者の再任用希望について、最大限尊重する姿勢を確認することができました。
- ⑪ 管財課運転技士は、2021年1月からは17人体制となっており、交渉において当面は17人体制を維持することを確認していますが、業務を要請したくても既に予約で埋まり、職員ニーズに十分応えられる体制とはいえない現状にあることから、定数増と計画的な新規採用者の補充を求めべく、引き続き、非現業と一体となった取り組みも求められます。
- ⑫ 各振興局土木部等の運転技士については、日頃の運転業務のみではなく、実際には除雪機械等を含めた車両管理業務や日頃の現場状況の把握、災害時等における迅速な出動など地域に精通した対応が求められていることを幾度となく交渉で訴えています。この間、盛岡土木部、沿岸土木部などで正規の運転技士が補充されず、正規職員の定数減や会計年度任用職員に置き換えられてきました。あくまでも暫定的な措置としていますが、その一方で、会計検査や災害査定等では管財課所属の運転技士でまかないきれず、出先土木の運転技士が要員として派遣依頼されるといった状況も続いており、現場業務への支障も続いています。当局は土木部運転技士の今後の新規補充の方向性について不透明なままの姿勢を続けています。災害が発生した際には、迅速かつ的確に対応する重要な役割を担っていることから、当局に対して複数人配置を前提としたビジョンを示させ、本来の正規職員に戻すよう定数の回復を追求しながら常勤職員での補充を実現させる取り組みが必要です。

引き続き正規での運転技士の配置の在り方を当局に強く検討を求め、退職不補充等が生じないよう取り組み、それでもなお補充されない公所では、不補充により生じる不利益など職場実態を丁寧に把握したうえで、補充に向け非現業と一体となって運動強化を進めていく必要があります。
- ⑬ 県庁守衛については、これまでの取り組みによって直営守衛の必要性を十分

認識させ、守衛3人体制を維持させることが出来ています。今後も守衛課題等を引き続き丁寧に確認しながら、当局に対して直営での継続と新規での補充を求める必要があります。

- ⑭ 技能員については、業務のニーズが増している中、人員も増員されず、常に人員不足の状況が続いています。年齢も高齢化しており、これまで積み上げてきた技術の伝承も含めた計画的な採用を行わなければなりません。しかし、現行の技能員定数の配置にとどまり、定数増には至っていません。

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

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

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

II 確定闘争と並行した取り組み

1 フレックスタイム制度拡充をめぐる課題

- ① 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。
- ② 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、利用者拡大においては一定の制限を設け、職場体制の確保に向けて、所属への影響に配慮させ、公務運営への支障が生じた場合は随時対応し、制度の見直しを行うことを確認しました。
- ③ 2024年10月には当局から、原則全職員を対象とするフレックスタイム制の導入提案がありました。制度を利用できる職場環境の確保が最重要という認識の下、人員の充足について強く求めたところ、「超過勤務が多い所属もある中で、『休暇

やフレックスを利用しづらい』という感覚を持つ職員がいることも理解できる。フレックスを利用できるよう、人員確保に取り組んでいく」との認識が示されました。職場組合員から「制度自体は柔軟な働き方につながる」との意見も一定寄せられていた点も踏まえ、県職労は「2月議会への条例提案は了」と判断しつつ「制度を導入する以上、人事当局としても制度を使える職場体制の確保策を確実に示していく責務がある」旨を強く指摘し、今後の交渉においても継続的に求めていくこととしました。警察の例に準じ、開庁時間とは別に全庁一律に「窓口時間」を設定することについては「現時点では回答困難」とされましたが、継続的に要求していきます。今回の提案事項は、条例改正を経て2025年6月施行となる見込みであることから、改正に伴う職場での不具合等については継続的に検証し、改善を求めていきます。

2 家畜伝染病等の危機事案発生時における対応をめぐる課題

- 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組合員が従事しました。

今回の対応の初期において、県職労が当局に働きかけたことによって、次の事項を改善することができました。

【県職労の働きかけによる豚熱対応に係る改善事項】

- ・ 正規の勤務時間外における移動時間のうち、往路の移動時間を従事作業の説明、確認等の業務時間と位置づけ、勤務時間の割振変更と併せ、出発から帰着まで勤務時間に含む運用とした。超過勤務手当の支給対象にも含む。
- ・ バス手配の都合上、二戸駅まで各自集合とされた際に、公共交通機関での移動時間（盛岡—二戸間等）についても勤務時間に含む運用とした。
- ・ 盛岡—二戸間等の100km未満の移動であっても「公務がより効率的に遂行」されるものとして、新幹線による旅費の支給を可能とした。(特定特急券の額で算定)

- ② 今般の豚熱の防疫作業に係る対応に関しては、従事期間が長期となる等、これまで本県が経験したことのない事案であったことから、勤務・労働条件、労働安全衛生等をめぐる諸課題が明らかとなりました。加えて、今後の家畜伝染病等の防疫を見据えた対策等についても、従事した組合員から改善を求める声が多数挙がりました。このため、県職労では防疫作業に従事した組合員を対象とした全県アンケートを実施するとともに、久慈支部では支部独自のアンケート及び支部意見交換会を実施し、意見集約を進めました。
- ③ 当該意見集約の結果に基づき、2024年10月25日、確定闘争に係る要求書の提出と併せて、「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」を提出し、今後の家畜伝染病等の危機事案発生時における対応について、真摯に検討のうえ、適切な改善を行うよう要請しました。当局は、要請書を関係部局

で共有のうえ、改善を検討する意向を示したことから、改善の進捗状況を継続的に確認していく必要があります。

3 知事との労使関係の確認（知事との意見交換）

2024年12月11日、4つのテーマについて達増知事との意見交換を実施しました。意見交換の内容は以下のとおりです。

① 使用者たる知事としての職員の働き方への評価とコミュニケーションづくり

県職労から「組織のトップとして従業員たる職員とのコミュニケーションを深め、連携を強めていく必要がある。職員の働き方への知事の所感とコミュニケーション強化に向けた考えを伺いたい」と求めたことに対し、知事は「大規模災害からの復興に、能登半島地震の派遣、本県初の豚熱対応等、業務の困難性が増す中、真摯に職務に精励していることに感謝する。県民サービスの担い手となる職員と課題認識を共有し、同じ意識での行政経営が重要。若手には知事と振興局職員との意見交換、若手有志の政策提案で、幹部には庁議や部課長研修で、全職員には年度初めや年頭の知事訓示で考えを伝えてきた。危機事案の際は、自ら現地に出向き感謝を伝えてきた。総合力を発揮できる風通しの良い職場環境をつくっていく」と応じました。

県職労からは「職員との関係性が深まれば、活力になる」とし、職員とのコミュニケーションの一層の深化を求めました。

② 労働組合視点での働き方改革

県職労から「所定の勤務時間内に職員が集中して業務を終えられる仕組み、数年先も含めて生活スタイルをイメージできる働き方こそが、真の働き方改革」「安心して子育てできる労働環境や日常からのマンパワー確保、人事異動への不安等、職員の率直な声に対する知事の所感を」と求めたことに対し、知事は「働き方のあるべき姿としても、組織パフォーマンスの発揮のためにも、仕事と家庭の両立支援、事務の効率化、柔軟な働き方は重要。男性育休は、庁議等で定期的に情報共有し、不安解消や主体的に育児に関わる意識醸成を図っている。育休代替職員配置等、組織体制の整備にも取り組んでいる」「フレックスタイムや在宅勤務拡充も進めてきた。今後も働き方改革を一層促進し、魅力ある職場をつくり、人材確保の好循環を生み出していきたい」「人事異動は、本人の希望や家庭事情等への配慮にできる限り努めている。本庁に初めて配置される若手職員の支援担当職員を配置する等、負担軽減に取り組んでいる。効率的な職務遂行やワークライフバランスに配慮した職場づくりに取り組んでいく」と応じました。

③ 知事にとっての労働組合（＝県職労）組織に対する認識

県職労から「組合は、職場単位の職員の苦労や、県施策の推進姿勢とそれを担う職員実態の歯車のズレをかみ合わせる役割を担っている。県職労の存在意義と組合の役割について、率直な考え方を」と求めたことに対し、知事は「働く人の視点で課題を抽出し、改善を図ることで職場の発展に寄与している県職労は、県

にとって、なくてはならない存在。仕事と生活を両立できる職場環境づくりのため、県職労の存在はますます重要。私も県職労とともに、県民福祉の増進、県政の推進に取り組んでいきたい」と応じ、今後も継続して意見交換を実施していく方向も確認しました。

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毎年度設定しています。引き続き労使の緊張関係を保ちつつ、厳しい現場実態を訴え改善を求めています。

4 支部・評協議会独自要求の取組み

(1) 支部独自要求の取組み

取組みの経過

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

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

取組みの総括

- ② 組合員の声を反映し、各合同庁舎等における職場環境の改善要求を明確にした要求書を作成し、提出・交渉を行うことで、身近な目に見える改善を勝ち取ることができています。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、まだ取組みが進んでいない各支部における、職場実態の把握－要求書作成－交渉の闘争サイクルが確立できるよう、本部として支部と連携しながら、取組の推進に向けて支援体制を構築していくことが必要です。

各支部独自交渉の要求事項には、組合員一人ひとりの不満や負担に感じていること、それぞれの職場での特徴的な課題や個々の庁舎・公舎の改善要求など、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組みとして組合員や職場からも実感できる取組みです。また、その要求を各局長や庁舎・公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、各支部での取組みを追求することが重要です。

労働条件課題や大規模予算を必要とする課題については、その場で改善回答を得ることは難しいものの、職場からの声をつなげていくことの意義は重要で

あることから、引き続き支部単位での交渉継続ができるよう、本部・支部が一体となって取り組みを進めていく必要があります。

(2) 各評協議会の独自要求の取り組み

取り組みの経過

- ③ 秋の確定闘争と併せて、評協議会では税務職員協議会、職業訓練職員協議会、土木関係職員協議会、青年婦人部が独自交渉を行い、各職場での人員確保等の課題を要求し、主管課に対して課題意識を持たせる取り組みを継続しました。
- ④ 一例として、職業訓練職員協議会では、アンケート結果から「若手指導員の採用・指導と欠員補充」「再編整備計画の情報共有」「指導員経験者の校長・校長補佐の登用」「自動車システム科の体制充実」等を柱とする要求書を作成し、主管室課長交渉を実施しました。交渉では、厳しい職場実態を直接主管室課に突き付け、主管室課の基本姿勢を確認と、人員確保や職員の人材育成策などを求めてきました（各評協議会の交渉概要は経過報告を参照）。
- ⑤ 今年度、本部主導での意見交換会を土木、普及、畜産家保、試験研究、保健所、社会福祉と、多くの分野で実施し、評協議会の取り組みの必要性と継続に向けた動きが認識されたといえます。しかしながら、土木関係職員協議会では県土整備部副部長・技監交渉の実施までこぎつけたものの、本部主導での意見交換会を実施したその他の分野では、意見交換会実施後の主管室課交渉の実施に向けた調整を円滑に進めることができず、要求書の作成及び主管室課交渉の実施には至っていません。

取り組みの総括

- ⑥ 人員確保などをはじめ職場課題の改善には、県職労本部が行う当局交渉を重点に置きつつ並行して、各評協議会で、職場課題を討論し、要求書に取りまとめ、各主管室課長交渉を行う闘争サイクルの確立が重要となります（主管室課から人事当局への要求の流れを確立していく）。
評協議会は、直接的に職種ごとに労働環境改善に取り組むことのできる組織であることから、この特性を活かし、職種ごとに組合員と横のつながりを模索しながら、継続して各職場課題の実態討論の機会を設け、要求書提出・交渉の運動構築を推進していくことが求められます。
- ⑦ 今年度、評協議会役員独自で意見交換会実施や課題集約・要求書作成を行うに至ったところは少なく、青年婦人部を含め4評協議会に留まりました。この間、県職労本部が関与しながら意見交換の場を設ける等の取り組みを行ってきましたが、一連の取組を十分にフォローするに至らなかった点を率直に反省し、職種ごとに中心となる組合員との連携を強化していく必要があります。要求書の作成及び主管室課交渉の実施に至らなかった評協議会については、これまでに集約した意見に基づき、要求書を作成のうえ、新年度上半期に主管室課に提出する等、組合員の声を各主管室課に認識させる取り組みを模索していきます。

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

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

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

5 人員確保の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 県職労独自交渉（秋の確定闘争）で「長時間労働の是正が進まないのは、業務量に見合った人員配置がされず慢性的な人員不足に陥っていることが原因」「特にも、先程触れた豚熱対応を含め、非常災害時の行政運営体制には課題が多い」と指摘したことに対し、当局は「人口減少下において、人材の確保が困難を極める中、就職先として選ばれるよう魅力のある職場づくりを進める必要がある」「あらゆる手段を講じて、マンパワーの確保に取り組んでいきたい」としましたが、私たちが望む具体的な改善には至っていません。欠員は現在も解消まで至っていないものの、来年度の採用者数は昨年度（145人）と同程度となる見込みとなっています。人員確保については継続して要求していくことが必要です。
- ② 専門職員の不足も依然として改善されていません。総合土木職では、民間の初任給格差が2万円以上あることに加え、職場環境の厳しさから若手職員の離職が後を絶ちません。さらに、獣医師は初任給調整手当の改善があるものの、採用応諾者が確保できていない事態として、民間に比して厳しい職場環境にあることが挙げられていることから、引き続き職場環境改善が必要です。
- ③ 任期付職員経験者選考採用及び任期付職員の処遇改善に向け、7月10日に内城人事課総括課長に要請したところです。若干人という募集数に対して3人が応募し、最終合格発表で3人の採用となり、今回、要請は実現したといえます。

震災復興関係の任期付職員は、2025年3月で全員が任期満了となり、震災復興以外の任期付職員は任期満了時の年齢が定年年齢を超えることとなるため、今後、任期付職員経験者選考採用の実施は見込まれません。人員確保の観点からは「あらゆる手段」がこれで1つ減ることとなります。より一層の人員確保策が必要です。

- ④ 2月4日、当局は2025年度の組織体制の概要を公表しました。「いわて県民計画（2019～2028）を推進する体制整備として、市町村と一体となった人口減少対策の推進、安全・安心な地域づくりの推進等を掲げ、新たな職の設置等の方針を示しました。東日本大震災津波対策事業の進捗状況等に応じ、50人（前年度比▲2人）の職員定数配置についても示しました。

《職員体制の見込み》

- ・2025年度当初における知事部局職員数は、4,180人程度（前年度比▲50人）となる見込み

《新組織体制の課題》

ア) 定数等管理

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

イ) 恒常的な人員不足

増員配置が行われる部署も、最低限度の人数を増員する内容にとどまる。全体として減員であるものの、減員する部署・理由が不明確であり、職場の不安につながる。

(2) 取り組みの総括

- ⑤ 2024年4月時点で欠員数は20人とされていましたが、その後年度途中の退職等もあり、依然として欠員解消に至っていません。定数等管理計画により2022年度で震災復興定数が終了し、これまでの度重なる災害対応や新型コロナ対応なども重なり、人員不足に多くの職場から悲鳴が上がっています。人員不足解消には、職場の欠員状況・必要な人員数を明らかにしたうえで、闘争サイクルを確立していかなければなりません。そのためにも分会基礎調査を行い、具体的にあと何人必要なのかすべての職場で積み上げながら、超勤実態や仲間の働き方、長期療養者の実態など、全職場で点検し分会内における実態交流が不可欠です。

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

- ⑥ 専門職種の人員確保に関しては、各評協議会における各職域における職場点検や職場要求討論を経て、要求書にまとめ、各部局主管室課長に交渉するなどの闘争確立が重要です。引き続き、各評協議会における各部局への要求・交渉

の強化と評協議会組織がない職域であっても本部と連携して、意見交換を実施し、集約した意見を踏まえた要求書作成、交渉など一連の運動サイクル構築をより強固にしていかなければなりません。

- ⑦ 組織再編の課題検証も必要です。組織再編は規模の多少はあるものの、毎年実施されています。各部局・組織の個別課題の把握とともに、現場実態を踏まえた増員要求を強化する必要があります。特に、2026年4月からの実施が目論まれている税務業務の集約化については、税務職員協議会と連携を密にし、納税部門のみが小規模に残る公所、集約化により業務が増える公所それぞれの課題を把握のうえ、適切な人員体制の確保を要求していく必要があります。

6 会計年度任用職員を取り巻く諸課題

(1) 取り組みの経過

- ① 2020年4月から会計年度任用職員制度が導入されました。制度導入当初には、フルタイムの臨時職員がパートタイムの会計年度任用職員に置き換えられ、勤務時間の短縮に伴い職場負担が増したことで、更には、予算都合から職場に必要な任用数が確保できない等の課題が生じました。賃金面を巡っては、期末手当が支給対象となる一方で、勤務時間の短縮に伴い月例報酬が減少する問題も生じました。当局は期末手当を含める場合、年収ベースでは均衡となると主張していますが、会計年度任用職員の処遇は低位に置かれていること、事務補助を中心に報酬上限が行政職1級25号にとどまるため、6～7年の勤務経験で上限に達し、勤続年数を重ねても報酬が上がらない等の問題も継続した課題となっています。
- ② 2024確定闘争では、月例給・一時金は昨年に引き続き、常勤職員同様の4月改定を実現しました。また、再度の任用の上限回数を撤廃も実現することができました。一方で、会計年度任用職員の廃職や人員削減の検討を人事課から求められている例があり、現場では事実上確定事項として当事者に通告している一方で、人事課としては「何も決まっておらず、方向性も定まっていない」としています。この当局姿勢は、意思決定の責任者をあいまいにしながら、現場で必要となる会計年度任用職員を一方的に切り捨てるものであり、断じて容認できるものではありません。県職労において、各支部における現状を確認したところ、当事者への通告の有無自体が庁舎によりまちまちである等、当局の対応は当事者の不安をますます増幅させるものとなっています。
- ③ 会計年度任用職員の人件費の予算確保が不十分であるため、人員削減や勤務時間の削減が行われている例があり、また、会計年度任用職員の人件費以外に充てる予算が圧迫されている実態もあり、雇用不安の原因ともなっています。とりわけ、試験研究機関において外部資金を活用して雇用している会計年度任用職員については、県単研究費を圧迫する要因ともなっています。

(2) 取り組みの総括

- ④ 秋の確定闘争の結果、再度の任用の上限回数撤廃を実現できたことは大きな成果といえます。しかしながら、そもそも任用枠が確保されなければ、再度の任用自体が成立しないものであり、不安定雇用であることには変わりありません。人件費総枠の調整弁として安易な人員削減や時間削減を許さない取り組みが重要です。現在でも恒常的に職員配置が少ないなか、会計年度任用職員を必要数確保されなければ、公務運営は維持できない実態にあります。
- ⑤ 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。正規職員の恒常的な人員不足のなか、会計年度任用職員が業務を担っている現状からも、現場実態を軽視した廃職や削減は容認できません。雇用が不安定なままの会計年度任用職員制度のこうした問題点を認識しつつ、当局都合の一方的な削減を許さず、現場実態を踏まえた職や任用数の確保を強く求めていくことが重要といえます。職場で必要となる会計年度任用職員の職の廃止や安易な民間委託とならないよう、当局が進める職の廃止や任用減の動向にこれまで以上に敏感になり、当該事案が生じた際に迅速に交渉・協議を進めるよう、取り組みを強化していきます。

7 雇用と年金の確実な接続に対する取り組み

(1) 定年引上げを巡る課題

- ① 定年引上げにより2024年度当初から、役職定年者を含めた60歳超の職員が職場に配置されました。60歳超職員が担う職務内容や配置等、運用面で解決すべき課題は今なお不明確なまま残されています。このことから、これら定年引上げ制度における不安や課題を集約しながら、労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、春闘段階から取り組んでいく必要があります。
- ② 段階的定年引上げが完了するまでの間、再任用制度（暫定再任用、定年前再任用短時間勤務）が継続しますが、65歳までしっかり働ける職場環境と労働条件の整備が不可欠です。業務分担や格付け、希望した職種・職場となるか、賃金については十分かなど、引き続き、当面する再任用制度の充実と、加えて計画的な新規採用者確保に向けて交渉を強化していく必要があります。
- ③ 再任用制度は、公的年金の報酬比例部分の支給を前提に確立された制度であることから、無支給となる実態に対応した給与水準の確保など、労働条件の整備が不十分であり、改善を求めていくことも必要です。とりわけ、現役時から給与水準が大幅に引き下げとなる一方で、定数上は現役と同一の扱いでありながら業務量に見合う賃金水準となっておらず、勤務意欲の確保も重要な課題となっていることから、当面、定年引上げ後の60歳超職員と同様の定年前在職時7割の賃金水準の確保を求めるとともに、一時金支給月数を定年前在職時と同月数にすること、賃金カーブを寝かせることなく定年前在職時10割の賃金水準につなげていくことが重要です。

(2) 当面する再任用制度の情勢と課題

- ④ 段階的定年引上げが完了するまでの間は、希望者全員をフルタイムで再任用することを確認しているところです。しかし、暫定再任用職員はフルタイムの場合は定数1人とカウントされ、通常の職員と同様の業務量が割り当てられ、職場によっては過重労働が続いている実態も明らかとなっています（短時間勤務の場合は定数にカウントされない）。このことから、再任用を希望しない定年退職者も少なくなく、当局が想定する再任用希望者数が確保できない状況となっていることから、暫定再任用職員を巡る職場環境改善も重要な課題です。

Ⅲ 2025春闘方針

1 春闘をめぐる特徴的情勢

- ① 2025年1月、「自国第一主義」を掲げアメリカ大統領選に勝利したトランプ大統領が就任し、第2次政権が発足しました。大統領選と同時に行われた上院・下院選挙によって、いずれも共和党が多数を占めており、第一次政権以上に強権的・独裁的な政権運営となることが危惧されています。
トランプ大統領は、国内では所得税減税の恒久化や法人税引き下げ、連邦政府予算の大幅削減などを行うとする一方で、国内産業基盤の復活や貿易赤字の縮小のため中国をはじめとする他国に対する追加関税の実施、厳格な国境管理のほか、パリ協定やWHOという国際的な枠組みからの離脱、NATOに対する防衛費増額圧力を強めるなど、自国の利益を最優先し、外交交渉を有利に進めることに主眼を置いた政策を推し進める姿勢を示しています。とくに強硬な関税政策が実施されれば貿易戦争へと発展しかねず、サプライチェーンの混乱など世界経済全体への影響が懸念されています。
- ② 他方で、欧州を中心に政治的混迷が続いています。イギリスでは14年ぶりに政権交代が起き、フランスでは総選挙で与党が大敗を喫し新たに発足した内閣も短期間で総辞職に追い込まれたほか、カナダでは首相が辞任、連立政権が崩壊し2月に解散総選挙が行われるドイツも与党の苦戦が予測されています。また、突然の「非常戒厳」発令に対して、現職大統領に初の拘束令状が発付されるなど混迷を極める韓国も、2024年4月の総選挙で与党が大敗し国会の多数を占める野党からさまざまな攻勢をかけられ政権運営が行き詰まったことが、そもそもの要因とみられています。
- ③ いずれも、物価高が生活を圧迫する中でのインフレ対策への不満・不信の高まりが大きな要因となっていますが、各国ではアメリカと同様に自国優先・排外主義的な政策を掲げる政党の拡大や政策が強まるのが危惧されています。OECD（経済協力開発機構）も2024年12月に発表した経済見通しにおいて、「貿易摩擦や保護主義の高まり、地政学的紛争の激化などがある」として経済の下振れリスクを指摘しており、今後の世界経済の先行きも極めて不透明な状況にあります。

- ④ ロシアによるウクライナへの軍事侵攻から3年が経過しようとしています、いまだに収束の兆しが見られず、戦闘は激化しています。また、1年以上続くパレスチナ武装勢力ハマスとイスラエルによる戦闘をはじめ、中東情勢は不安定化しています。一刻も早い戦闘終結・停戦が求められていますが、世界の分断が危惧される中、先行きは不透明と言わざるを得ません。いずれにしても、子どもを含む多くの民間人の命が失われ続けており、人道上の観点からも経済的な対立とは切り離し、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 2024春闘では5%を超える高い水準の賃上げを実現し、その影響から実質賃金は27ヵ月連続でマイナスとなりましたが、2024年6月にはプラスに転じました。しかし、その後も物価高の状況は依然変わっておらず、2024年11月の毎月勤労統計調査（速報）では、実質賃金が前年同月比0.3%減と4ヵ月連続でマイナスとなっています。また、11月の消費者物価指数は前年同月比2.7%増（生鮮食品除く）、2024年1～9月期のエンゲル係数（生活費に占める食費の割合）は28.0%と42年ぶりの高水準となっており、私たち労働者・生活者を取り巻く環境は厳しい状況が続いています。
- ⑤ 一方、そうした状況下で、2024年9月に発表された財務省「法人企業統計調査」によれば、企業利益から税金や配当を差し引いた内部留保は、2023年度末時点で初めて600兆円を超え、12年連続で過去最高を更新しています。これは2024春闘の高い水準の賃上げを行ってもなお、企業側には賃上げ余力が残っているということであり、2025春闘においては、労働者への還元として労働分配率をより引き上げ、2024春闘を上回る賃上げを実現していかなければなりません。
- ⑥ 他方、円安を背景に続く物価高やその影響による仕入れ価格の高騰、労働人口減少の下、人材獲得が難しいことなどの影響により、中小・零細企業を中心に倒産件数が増加しています。労働組合としてはこの物価高の中、さらなる賃上げや最低賃金の引き上げを求めていくことは当然ですが、同時に、中小・零細企業の賃上げや最低賃金の引き上げに耐えうる環境を整備するための国の支援に加え、物価高の状況下での賃上げを下支えするための適切な価格転嫁をこれまで以上に進めていく必要があります。
- ⑦ 岩手県の有効求人倍率は1.17倍と全国平均(1.25倍)・東北平均(1.22倍)を下回っています。求人数、求職者数ともに、前月比では伸びているものの、前年同月比では下落傾向にあります。岩手労働局は「県内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、弱さが続いている」と分析しています。
- ⑧ 昨年10月27日から、本県の最低賃金は952円と59円引上げられ、全国単独最下位と脱したものの、最下位との差は1円であり、低い水準にあることには変わりありません。全国トップの東京（1,163円）と比較すると211円の格差です。昨年と比較すると、差は9円縮小しました。依然として年収200万円には程遠い内容です。連合岩手の取り組みに結集しながら、最低賃金引上げへの運動を強化していく必要があります。

2 2025春闘の指標と具体的取り組み

- ① 連合は、2025春季生活闘争のスローガンを「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」としました。「賃金も物価も上がらない」というノルム、すなわちこれまでの社会的規範を変えることで個人消費の拡大、賃金と物価の好循環につなげることをめざしています。また、経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざすため、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざすこととしています。
- ② 賃上げについては、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくため、継続的な「人への投資」が重要です。2024春季生活闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つです。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念すらあります。
- ③ 自治労本部は2025春闘の基本方針として、「すべての単組が『人員確保』について要求・交渉」「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」について1単組1要求」「ジェンダー平等の観点から点検、要求・交渉」「労務費の適切な価格転嫁を推進」を掲げ、連合に結集し、取り組みを進めることとしています。
- ④ 県職労は、自治労県本部方針と連携しながら、労働者の賃金改善を強く訴え、連合や自治労に結集する民間労働組合と連帯し、勤務意欲が持てる賃金改善、労働者総体の賃金底上げの取り組みを柱に今春闘の指針とします。私たち自身の職場改善と労働環境の改善に向け、今春闘を2025年度の賃金闘争・権利闘争のスタートとして位置付け、年間を通じた交渉・協議のルールづくりに努力しながら「要求－交渉－妥結」の闘争サイクルの確立と妥結結果の書面化の取り組みを進め、職場の要求からの改善実現に向けて通年闘争を組織していきます。

県職労の指標

ア) 県職労賃金要求額

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

賃金改善要求額 20,000円以上（県本部と同じ）

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

【参考】春闘アンケート結果（中央値 2024年12月実施）

県職労 19,785円（前年比 +1,365円）

※ 県本部全体 19,537円（前年比 +1,199円）

イ) 県職労独自要求（継続課題を含む）

別冊「2025春闘要求書（案）」を基本として、通年闘争を進める上での県当局の基本姿勢、要求課題に対する理解と課題前進に向けた方向性を質し、人勧期闘争、確定闘争での具体的改善に向けたきっかけとしていきます。

《職場課題の前進》

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

《確定課題の検証》

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

《会計年度任用職員制度課題の改善》

これまでの継続課題を整理し、2025春闘で改めて賃金水準のほか、任用面等での諸課題改善を求めます。

春闘期（3月）における闘争体制の確立

ア) 春闘要求書の提出

知事に対する春闘要求書（別冊「2025春闘要求書（案）」）を、3月10日に提出します。県職員の賃金・労働条件が各自治体の労働者をはじめ民間を含む多くの労働者に影響を与えることの再認識を迫るとともに、産別自治労としての意義付けを示し、要求事項への対応を迫ります。特に、物価高騰により実質賃金のマイナスが続いていることから、賃金水準の底上げをめざし、中途採用者をはじめとした昇給・昇格基準の見直しなど運用改善に取り組むことが重要となっていることから、今春闘期での前進回答を強く求めることとします。

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

イ) ストライキ批准投票

自治労が実施する「スト批准投票」については、2月3日から12日まで投票ゾーンを設け実施しました。職員の賃金水準引上げや労働条件の改善にあたっては、地方公務員法などにより制約があるため、各自治体独自の取り組みには限界があります。制度要求や全体の水準引き上げのためには、産別闘争としての全国的な取り組みが不可欠であり、要求実現のための全

組合員の総意として確固たる姿勢を示す必要があります。

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

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

ウ) 支部・分会役員体制の確立

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

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

【具体的な取り組みと戦術配置】

ア) 当局交渉の実施

要求書の提出及び具体的要求課題の前進に向けて、下記のとおり当局交渉を実施します。また、中央段階で実施される2025人事院勧告に向けた公務員連絡会による全国人事委員会連合会、総務省交渉などの取り組みに連動し、地公共闘としての人事委員会交渉も取り組みます。

- ・ 3月10日 2024春闘要求書提出（県本部統一、県職労）
- ・ 3月10日 人事課総括課長交渉（県職労）

イ) 中央行動

〔公務員連絡会全国統一行動日（中央行動等）〕

- ・ 政府（総務省）・人事院への春闘要求書提出 2月20日
- ・ 第1次 2月20日（時間外）
- ・ 第2次 3月13日（時間外）
- ・ 第3次 3月25日（時間外）

〔自治労・公務員連絡会統一行動〕

- ・ 自治労全国統一行動日 3月14日

ウ) 自治労県本部一斉行動

自治労県本部は、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の運動サイクルの確立を闘争テーマとして位置付けており、積極的な賃金改善、会計年度任用職員の雇用の安定と処遇改善、不払い残業撲滅・総労働時間縮減のための人員確保などを柱に、3月14日を統一行動日として取り組みを進めていくこととしています。

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

エ) 支部学習会等独自の取り組み

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

オ) 本部オルグの実施

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

カ) 赤枠号外配布行動

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

なお、県本部提起を踏まえ、3月14日（人事異動内示日の場合は13日に前倒し実施）の県本部統一行動日に組合員以外への働きかけを目的に早朝配布を実施します。そして、全職員による闘争結集による「見える運動」につなげるため、支部役員の配布行動への結集など、身近で参加しやすい取り組みとして、一人でも多く参加できる体制づくりに努めます。

【当面の赤枠発行日】 ※情勢変更等に伴い発行日など変更あり

3/4 春闘方針確立

3/12（人事課総括課長交渉結果）

3/13（県本部統一行動日・公務員連絡会春闘交渉概要）

3/下旬（公務員連絡会春闘交渉最終局面）

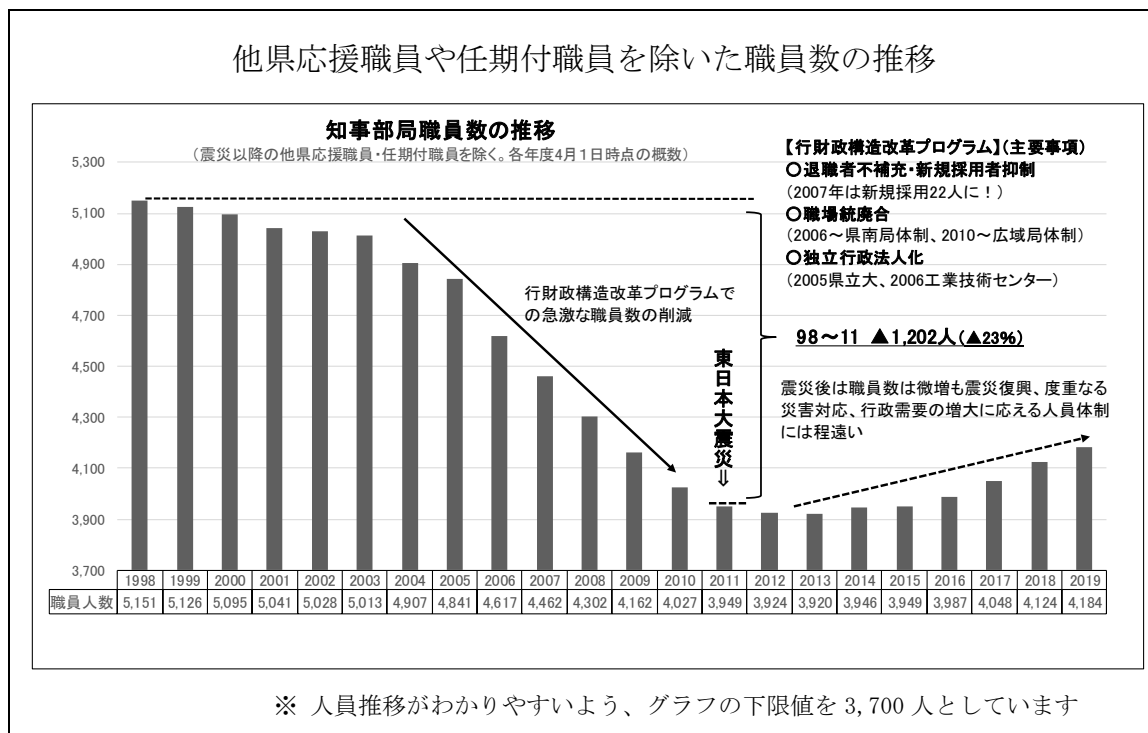
キ) 戦術配置と判断

春闘の山場を3月中とし、諸情勢を見極めながら大衆行動等の戦術配置を判断します。

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

3 職場の人員確保の取り組み

- ① 欠員数自体はピーク時の2015年度(最大185人)よりも減少傾向にありますが、欠員解消には至っていません。東日本大震災以降は、他県応援職員や任期付職員の採用等が行われたものの、震災復興以外の通常分の人員は増加しておらず、震災復興事業の進捗により人員数は減少傾向となっています。(下表のグラフ参照)



2020年度から会計年度任用職員制度の導入に伴い、事務補助職員のほとんどがパートタイム勤務に転換され、かつ、財政査定の結果、各公所に配属される採用数が削減され、会計年度任用職員が担っていた業務の一部も正規職員が行わなければならない業務負担が増大しています。各所属での配置状況を点検するとともに、削減による職員への負担増の実態を集約し、任用数の増やフルタイム勤務への転換を求めています。また、正規職員が行うべき業務を会計年度任用職員が担っている実態がある場合には、正規職員の増員・正規職員への転換を含めた要求を強化していく必要があります。

- ② 恒常的な欠員や人員不足による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10月末時点での14日以上精神疾患の療養者数は延べ63人(前年同月69人、▲6人)、療養者の療養日数が108.2日(前年同月132.2日、▲24.0日)と療養者数は減少に転じたとの報告がありました。加えて、長時間労働による健康障害防止のための保健指導対象者数(1月100時間以上の超過勤務又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上となる者(産業医が面接不要と判断した者を除く)等)は、2024年10月末時点での延べ数123人(昨年同時期251人、▲128人)であり、新型

コロナウイルス感染症が5類となり、各保健所におけるコロナ対応が軽減されたこと、大規模行事が終了したこと等により超過勤務が減少したとの報告がありました。しかしながら、本庁を中心に超過勤務が多い状況が継続しているのははじめ、恒常的な長時間労働は一向に是正されていません。職場で全く余裕がないなかで、ハラスメントも増加し、欠員等の人員不足が職場環境の悪化に拍車をかけている状況となっています。

- ③ 当局は、災害復興、「いわて県民計画（2019～2028）」の遂行に向けて取り組みを加速化するとしていますが、これを着実に遂行していただく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、各専門職員を含め、中長期視点に立った人員確保の具体的対応を当局に強く求めていく必要があります。
- ④ これらの課題を踏まえ、引き続き人員確保の取り組みを県職労運動の重点課題として位置付け、総合的な人員と予算の確保をめざします。

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

4 県職労組織拡大の取り組み

(1) 取り組みの経過と課題

- ① 県職労は、2018年度に自治労県本部の重点支援単組に指定され、自治労本部などの人的・財政的支援を得ながら、2020年度から若手専従を迎え、若手視点の新採加入の取り組みを基本組織と連携しながら新採用加入促進を最重要課題として取り組んできました。
- ② 2024年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、2024年6月1日の県職労第132回定期大会で確認した本年度目標の9月末までに加入率5割強、目標数約60人を27人下回っていました。このことから、10月の本採用前の9月段階で、再度の未加入者への声掛けを実践し、加入届の提出を求めるよう実践を進めてきました。
- ③ 10月以降、2025年度の前倒し採用者への声かけも行うなど取り組みを進めているものの、新採用加入者数は増えておらず、2024年12月末時点の新採用加入者は36人（27.0%）（昨年同時期は35人（25.5%））、過年度採用加入3人と、新採用加入者は微増に転じたものの、県職労方針で掲げた目標50%加入（約66人）には程遠い状況であり、現時点で今年度末組合員（準組合員含む）退職予定者が〇人程度と見込まれていることから、依然として組織総体として減少に歯止めがかかっていない厳しい現状となっています。

(2) 2025年度新採用加入対策

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

○各職場で主体的に加入促進する体制構築（職場の先輩組合員）

⇒支部加入促進対策会議での戦略的な取り組みの共有

（声掛けの中心は分会。書記は日頃の活動のサポート。分会役員と書記のチームで対応）

- ・組合員自身が県職労の取り組みに自信を持てる学習強化（2～3月）
- ・新採用者配属の分会での声掛けを担う組合員の役割分担（3月）
- ・分会組合員の配置状況を踏まえ、支部役員の関わりを整理（3月）
- ・若手組合員の役割分担（分会にいない場合は支部全体で対応）（3月）

○具体的な声掛け重点時期の設定と課題の共有

⇒年に最低6回は新採用職員と接する機会を設けること（学習会など）

4月 着任時	組合説明会（動画放映）
4月 新採用研修前後	福利厚生（共済等）、給与・休暇制度の説明
7月 職場定着時	仕事や生活面で感じたこと（意見交換会等）
9月 本採用前	本採用に向けた心構え
12月	福利厚生（共済等）、給与・休暇制度の説明
2月	年度末に向けて

○新採用職員・未加入者（3年位まで）の声掛け状況のチェックリスト化

⇒上記の最低6回の声掛けの有無や反応の良し悪し等を記録するチェックリストを作成し、「声が掛かっていない」職員を出さないようにするためのツール。

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

○年度途中採用者を意識した加入対策の強化

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

○組合加入した青年層からのアプローチの強化

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

⇒青年層の中核役員の配置も含めて進めていく。

○支部別対策の強化

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

○日頃の青年婦人部活動の活性化に向けて

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

⑥ 本部の取り組み

ア) 学習教宣資材の作成

○先輩組合員向けハンドブック更新

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

○支部での声掛けのツール資材の提供

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

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

イ) 本部による新採用職員への働きかけ

○青年婦人部の交流会において、新採用職員が参加できる機会を設けます。

※本部は青年婦人部の企画に対するサポート

ウ) 加入促進対策の課題共有と対策（チェックリストの作成）

⇒新採用者への声掛けの有無、反応等をチェックリスト化し、本部・各支部間で共有するとともに、取り組み状況を随時確認することにより、より有効な対策を実施していきます。

⇒重点支部を設け、本部も加えた支部加入対策会議を開催し、支部の状況

を踏まえた加入促進の取り組みを進めていきます。

⑦ 支部の取り組み

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

ア) 加入促進対策会議の開催（2回）

- ・第1回加入促進対策会議（2月下旬～3月上旬に開催）

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

- ・第2回加入促進対策会議（3月下旬に開催）

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

※本部は、当局から名簿を入手し各支部へ提供

イ) 分会（支部）新採用者説明会の開催

2025新採用職員研修は、4月7日～11日、4月14日～18日の2期に分かれての開催が見込まれます。4月早々に説明会を開催し、その場で加入届の提出を求めます。

（3）未加入者対策

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

2024年度の取り組みの総仕上げの時期であることから、残り1か月になりますが、未加入者に対する継続的な声掛けの取り組みを進めます。

⑧ 採用2ヶ所目（転出・転入時）の未加入者対策

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

⇒各支部・分会で共有するチェックリストは、2025定期人事異動を反映させ別途整理します。

⑨ 暫定再任用職員の未加入者対策

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

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

(4) 会計年度任用職員の組織拡大

会計年度任用職員の組合加入促進も重要な課題となっています。2020年4月に組織化し、会計年度任用職員向けの教宣紙を活用した各支部・分会での学習会を実施するなど加入促進を取り組み、2月1日時点で49人の加入となっています。会計年度任用職員の賃金・職場課題の改善にしっかり取り組むためにも、今後新たに採用された職員はもとより、未加入者に対して組合加入説明会等を通じて加入を呼びかけることとします。

5 春闘期に並行する取り組み

(1) 働き方改革に関する職場課題の改善

① フレックスタイム制に係る課題について

原則全職員を対象とするフレックスタイム制の導入について、1月22日の人事課総括課長交渉において「2月議会への条例提案は了」と判断しました。関係条例が成立すれば、6月に施行されます。十分な人員確保をはじめ、制度を使える職場体制の確保策は、未だ具体化したとはいえ、継続的に求めていく必要があります。特に、警察の例に準じ、開庁時間とは別に全庁一律に「窓口時間」を設定することについては、継続的に要求していきます。併せて、改正に伴う職場での不具合等については、継続的に検証し、改善を求めていきます。

② 勤務間インターバル制度に係る課題について

当局は、勤務間インターバル制度を2024年6月から実施しました。その趣旨は、「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、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ました。

導入から9か月が経過したにもかかわらず、そもそも制度自体が十分に浸透していないうえ、複雑な事務手続きを回避するためのサービス残業も指摘されている中、導入後の課題検証はほとんど行われていません。県職労としても課題の集約を進めるとともに、当局に対して適切な課題検証の実施を求めていきます。

③ 「働き方改革ロードマップ」を巡る諸課題について

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

職場でのリモート会議、電子決裁・文書管理システムでは、新たな労力的負担の増加につながっています。表面的な効率化を名目に、定数管理や予算管理に一方的に繋げさせないよう、制度の検証を続けます。

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

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

④ 在宅勤務を巡る諸課題について

2020年のコロナ感染症が発生して以降、当局は各所属に在宅勤務の実施を促し、多くの職場で在宅勤務が導入されました。

その後、2021年度中盤から、在宅勤務でも使用できるようノートPCが配備され、かつ県の共有サーバーにもアクセスできるような仕組みが作られました。在宅勤務における勤務時間管理（例：長時間労働の発生の懸念）や労務管理の徹底（例：在宅勤務時において客観的な勤務成果を求められる）などの懸念は払しょくされないままです。

2024年4月には当局から在宅勤務を原則全職員が週1日まで利用できることとする提案が行われ、5月には当該課題に係る人事課総括課長交渉を実施しました。再三にわたり柔軟な働き方を実践できる職場体制確保を求めてきたにもかかわらず、運用拡大のみの提案が行われたことは不満でしたが、不在の職員の仕事をカバーでき、在宅勤務を含む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判断としました。

上記の拡充は2024年6月から実施されました。県職労としても課題の集約を進めるとともに、当局に対して適切な課題検証の実施を求めていきます。

（2）人事異動対策の強化

⑤ 2024年12月9日に提出した「定期人事異動に関する要求書」をもとに、春闘期の人事課交渉において、当局の姿勢を確認することとし、引っ越し業者の確保が難しいと想定されることなどから、3月1日を基本に早期内示に努め、円滑な引継ぎ、適正な業務執行の確保のためにも、内示日から発令日まで最低でも3週間を確保するよう求めていきます。あわせて、人事異動（引っ越し）時期に仮に職員がコロナに感染した場合の着任期間等の柔軟な対応について、組合の要求を十分反映した実施となるよう求めていきます。

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

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

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

異動対策カードの取り組みを進めます。

IV 制度・政策要求に向けた取り組み

1 地方自治確立に向けた制度・政策要求の推進

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

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

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

2 当面する制度・政策要求の推進

(1) 主な経過と情勢

- ① 石破自公政権が発足して4カ月を迎えました。政権発足直後に衆議院を解散し、2024年10月27日に衆議院議員総選挙が実施されましたが、「政治とカネ」問題等を背景として、野党勢力が過半数を上回る結果となりました。そのため、衆議院予算委員長が立憲民主党から選出される等、野党の影響力が以前よりも拡大しています。
- ② 石破首相は、岸田前首相に引き続き、2025春闘においても経営側に対してこれまで以上の賃上げを要請する官製春闘を続けていますが、これまでの大資本家を優遇する経済政策からの転換がない限りは、国民の実質賃金は改善されません。
- ③ 2024年1月1日に発生した能登半島地震では、石川県をはじめ北陸地方各地に甚大な被害が発生し、本県を含む全国の自治労組合員の支援等で懸命に復旧・復興に向けた取り組みが進められていますが、住民の命と生活を守る地方自治体職員の体制が脆弱であったことが明らかになっています。このことは私たちが経験した2011年の東日本大震災の教訓が全国に十分浸透しきれていなかったという証左ともいえ、2000年代初頭から小泉政権下で行われてきた地方行

革合理化の弊害であることは明らかです。本来、災害から住民の命を守り、福祉を向上する社会としていくことが公務職場の役割であることから、根本的な対策こそ行うべきであり、今回の政府姿勢は私たちが求めるものとは程遠いといえます。自公政権下の公務職場の度重なる合理化攻撃に抗するとともに、住民や労働者の視点に即した政治へと変えていくことが求められています。

- ④ 石破自公政権の支持率は低迷していますが、政権交代をめざす立憲民主党をはじめとした立憲野党の支持拡大には十分に至っていません。立憲民主党をはじめ、石破自公政権に対峙し、私たちの考えを政治に反映する政党への支持拡大に向けた取り組み強化が必要です。
- ⑤ 県内では、立憲民主党を柱として野党間連携が様々な紆余曲折を経ながらも堅持され続けています。そして、平和環境県センターと自治労県本部は、立憲民主党「岩手県社会民主主義フォーラム」（代表：佐々木敏男氏・県職労出身）との連携・協力関係を強化し、地方から社会民主主義の理念や政策の実現に向けて、労働組合の政策制度要求との連携はもとより、来たる第27回参議院議員選挙をはじめ、各級自治体選挙での取り組みを強化することとしています。

（2）具体的な取り組み

- ⑥ 私たち県職員は、行政の政策実施の過程において、行政の執行任務を持つ施策実行者の立場にあり、意に沿わない労働者切捨て・住民切捨ての政策であっても執行する立場に立たざるを得ず、その矛盾に向き合い業務を行わなければなりません。また、公務員自身の賃金・労働条件に関しても、政治判断が大きな影響を及ぼしており、労使交渉のみでは改善できない要素が大きいことから、労働条件の改善はもとより、真の地方自治を確立し、現場視点の政策要求の実現のため、政治に積極的に関心を持つとともに、国政・県政等の場において、積極的に政治に反映するためにも、政治闘争の取り組みは重要といえます。

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

- ⑦ 自治労は、2025年7月実施予定の第27回参議院議員選挙において、組織内「岸まきこ」（47歳・立憲民主党・現1期・比例代表）さんの比例代表での擁立を決定しました。岸まき子さんは、2019年の参議院議員選挙で初当選し、自治体職員の体制確保、会計年度任用職員の処遇改善はもとより自治労組合員が抱える課題について、精力的に国会で取り上げ、改善を実現させてきました。県職労としても、同氏を既に推薦決定しており、必勝に向けて全力で取り組みます。

【第27回参議院議員選挙】

比例代表 岸 まきこ（47歳・現1期・立憲民主党公認）

（自治労組織内・北海道岩見沢市職労出身）

- ⑧ 上記のほか、第27回参議院議員選挙岩手選挙区や各級選挙の取り組みに当たっては、自治労県本部をはじめとした上部・友誼団体の方針を受ける中で、県

職労方針に照らして検討し、中央執行委員会で決定するものとします。推薦候補者の勝利に向け、取り組みを強化し、県職労方針の実現をめざします。

県職連合

第2号議案

2024年度一般会計第1次更正予算(案)について

県職労

第2号議案

2024年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について

当日配付

県職連合

第3号議案

2025年度一般会計暫定予算(案)について

県職労

第3号議案

2025年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について

当日配付

【県職連合・県職労】第4号議案

2025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60回定期大会の決定を受け、2025年人勧期闘争、2025年確定闘争及び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ものです。

なお、この議案については、県職労については第123回中央委員会で職場討議に付し、工業技術センター労組については別途書面で職場討議に付したうえ、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

2025年 6月	2,500円	
12月	3,000円	合計 5,500円

3 諸条件

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、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、徴収しているものです。

(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年度からの繰越額・闘争積立金からの取崩し)
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。

県職連合・県職労
第5号議案 その他