

県職連合第38回定期大会 県職労第134回定期大会

議案書

と き:2025年6月14日(土) 10:30～

ところ:盛岡市「エスポワールいわて」

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 38 回定期大会・県職労第 134 回定期大会

大会 スローガン (案)

結集と連帯

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、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・本部一体の組織強化と併せて、長時間労働是正と不払い残業
の撲滅など、職場環境改善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
- ◎ 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」、岩手選挙区「横沢たかのり」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38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 2024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 2025年度運動方針(案)について
 - 第3号議案 2025年度一般会計予算(案)について 別冊
 - 第4号議案 2026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 団結ガンバロー
- 14 閉 会

県職労第134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
 - 2024年度一般経過報告 別冊
 - 2025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 2024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 2025年度運動方針（案）について
 - 第3号議案 2025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 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5号議案 特別中央執行委員の選任について
 - 第6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7号議案 専門委員会の設置について
 - 第8号議案 2026年度中央執行委員の数の決定について
 - 第9号議案 上部団体等に派遣する役員の承認について
 - 第10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 団結ガンバロー
- 15 閉 会

目 次

【県職連合】

第2号議案	2025年度 運動方針（案）	7
第4号議案	2026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	2025年度 運動方針（案）	
I	2024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）2024春闘	
	（2）2024人事院勧告闘争	
	（3）2024県人事委員会勧告闘争	
	（4）2024賃金確定闘争	
	（5）2025春闘	
	（6）現業統一闘争	
	（7）働き方改革課題に対する取り組み	
	（8）会計年度任用職員を取り巻く賃金・任用面を巡る課題	
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	26
	（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	40
1 国際情勢	
2 国内情勢	
3 県内情勢	
III 運動の基調	44
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）.....	47
(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.....	51
(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) 2025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.....	55
(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対応した取り組み	
(6) 会計年度任用職員の労働条件改善に向けた取り組み	
(7) 女性の権利拡大の取り組み	
(8) 公務災害防止と健康を守る取り組み	
(9) 人事異動対策の強化と住環境の改善に向けた取り組み	
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.....	64
(1) 各種共済制度の活用	
(2) 労働福祉団体との連携	
(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	66
(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) 試験研究機関連絡協議会	
(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 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	85
第5号議案 特別中央執行委員の選任について	85
第6号議案 選挙管理委員会の設置及び委員の選出について	86
第7号議案 専門委員会の設置について	86
第8号議案 2026年度中央執行委員の数の決定について	87
第9号議案 上部団体等に派遣する役員の承認について	87
第10号議案 その他	88

岩手県職員連合労働組合議案

2025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・意見交換を定期的を実施します。
- 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努めます。
- 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

2026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2026年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2026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

2025年度 運動方針（案）

I 2024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 2024年度の第132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 2024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7月までに7支部（64%）が確立することができました。支部独自の要求書提出・交渉や、レクリエーション行事の開催等、支部における組合活動はコロナ禍からの再開が進んできています。
- 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 人事異動により国、他の自治体、公益法人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、県職労がこういった組織で、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 2024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23人（2023年4月末34人、2022年4月末36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、2024年度の新採用加入率は2025年3月末で25.6%に留まっていますが、2024年3月末の25.2%からわずかに上昇に転じました。継続して声を掛け切る取り組みが必要といえます。

- ③ 2025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むとともに、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：県庁支部・盛岡支部：いちご狩り交流会、気仙支部：ボウリング大会、宮古支部：スポーツ交流会、二戸支部：休暇学習交流会など）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。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。2023年度からの賃金引上げ改定の4月遡及、2024年度からの勤勉手当支給、2025年度からの再度任用の回数制限撤廃、有給病気休暇日数拡大を実現する等、労働組合がしっかり当局と労使協議・交渉したことで改善した労働条件も多々ありますが、その一方で、各合同庁舎「総合案内員」をはじめ、廃職による任用終了を通告されている職がある等、雇用の安定という観点では大きな課題が残されています。また、試験研究機関の外部資金を財源として任用されている会計年度任用職員について、賃金の引上げ改定により人件費以外の予算が大きく圧迫される予算確保をめぐる課題も残されています。

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) 2024春闘

- ① 2024春闘では、連合が集計を開始した2014春闘期以降、最も高い水準となり、1991年以来となる定昇込み5%台の賃上げが実現しました。連合では、日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉し、主体的に大きな流れを作った結果であり、ステージ転換に向けた大きな一歩として受け止めています。
- ② 県職労は、自治労岩手県本部が実施した2024春闘アンケートの結果を踏まえ、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。2024年3月7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110人程度となり、2023確定闘争の段階では段階的定年引上げに伴い20人程度の増員を見込んでいたにもかかわらず、定年引上げ対象職員的大幅増に伴い、欠員が9人程度発生することが示されました。
- 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。2023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はいえません。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) 2024人事院勧告闘争

- ① 8月8日、人事院は月例給の較差11,183円(2.76%)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。

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）の措置内容の具体化、寒冷地手当の見直しについても勧告を行いました。

- 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3年連続の引上げを勝ち取ったことについて、我々の要求に人事院が一定程度応えたものと理解するとともに、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に係る勧告についても、我々が懸念した点が回避された部分や、我々の求めに応じて豊富化された部分などもあったこと、廃止・削減となる項目については激変緩和措置や経過措置の実施が一定反映された形となったことを、およそ2年に亘る取組の結果であったとして受け止めるとの声明を発表しました。
- ③ 県職労は、2024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) 2024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26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「24人事委員会勧告に係る要請書」の提出を皮切りに、9月24日、10月2日、10月9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、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24日、10月2日の交渉では、月例給については昨年を上回るプラス較差で、一時金もプラスの較差である旨の言及があったものの、初任給格付改善や高齢層職員の給与改善については国の人事院勧告を踏まえた検討にとどまる消極的姿勢であり、通勤手当については、新幹線に加えて、高速道路料金についても同様の課題検討について言及されたものの見通しが不透明であったため、要請打電を取り組みました。
- ④ 県人事委員会は、10月18日、知事・県議会議長に対し、月例給・一時金ともに3年連続で引上げ、通勤手当、寒冷地手当等の改善を行う一方で、扶養手当について子に係る手当の段階的引上げ及び配偶者に係る手当の段階的廃止を主な内容とする勧告を行いました。

一部に不本意な内容を含むものの、改善事項も多くみられたことは、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結果であり、大きな成果といえます。

【県人勧闘争の総括】

- ⑤ 災害、感染症、家畜伝染病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1万筆を上回り、取り組みへの結集が確認できたところです。とりわけ、1次集約（10月2日のヤマ場の事務局長交渉で提出）時点で既に1万筆を上回り、前年の2倍以上の筆数をヤマ場交渉時点で提出したことで、組合員の大きな力を示すことができました。県職労の集約数を見ても、前年（305枚・2,117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30日～9月17日	1,636枚・11,546筆	303枚・2,256筆
要請打電	10月2日～10月7日	512通	92通

多くの支部では、支部闘争委員会の設置や闘争学習会などの開催を進めました。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・学習支援等を通じた各支部に対する支援体制の充実を図る必要があります。

- 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、2024確定闘争に全力を挙げて取り組むこととしました。

【2024県人勧闘争の具体的な成果】

- 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。
- 再任用職員に2025年度から特勤手当、特勤手当に準ずる手当、寒冷地手当等を新たに支給。
- 通勤手当を2025年度から限度15万円とし、新幹線、高速道路利用の場合の「通勤時間30分以上短縮」要件を廃止。「通勤距離60km以上もしくは通勤がおおむね90分以上」の要件は維持。
- 寒冷地手当の額を2024年度から約11%引上げ。2025年度から大船渡市を支給地域に追加。（宮古市の旧田老町、新里村、川井村の取扱いは言及なし）
- 扶養手当について、段階的に配偶者の手当を廃止し、子の手当を増額。

(4) 2024賃金確定闘争

- ① 県職労は、2024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、初任給格付改善、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、10月25日、県職労においても知事あて独自要求書及び5～6月の豚熱対応で明らかとなった危機事案対応の要改善事項を記した「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、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24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6日の総務部長交渉で「12月議会に条例案を提出」との回答を引出したものの、国における国家公務員給与法改正法案の取扱いが不透明であったため、「追加提案になるかもしれない」と付言されました。差額支給については、「後日、調整がついた段階で事務的に担当者からお示し」するとの回答にとどまりました。結果的には、12月3日に条例改正案が県議会に追加提案され、12月9日の条例可決、年内差額支給（12月25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 初任給格付改善

10月24日の人事課総括課長交渉では「財政的な負担にもつながるため、慎重な検討を要する」と、消極的姿勢にとどまりました。10月30日の人事課総括課長交渉でも「初任給基準は低いが、ラスパイレス指数は他県に見劣りしない」とする一方、「人材獲得競争が激しくなっていることから、他県との均衡を踏まえつつ検討を進め、結論を出したい」としました。11月6日総務部長交渉では「来年度から引き上げる」「在職者調整についてもやらなければならない」との回答を引き出しました。ただし、在職者調整の具体的な内容については「今後事務的に詰める」とし、結果的に労働組合側における検証が不十分なまま2025年4月に施行されました。今後に向け、事務的な調整のあり方について検証が必要です。

⑤ 高齢層職員の処遇改善

10月30日の人事課総括課長交渉で、再任用職員の諸手当のうち、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、寒冷地手当の2025年度からの支給について、勧告の内容の実施に向けて、作業を進めていくとの回答を引き出しました。（住居手当はこれまでも支給対象）

⑥ 通勤手当・寒冷地手当・扶養手当等改善

10月30日の人事課総括課長交渉で、通勤手当は「長距離通勤者の負担軽減は重要」とし、勧告の内容の2025年度からの実施に向けて、作業を進めていくとの回答を引き出しました。

寒冷地手当は、金額の引上げ（2024年度～）及び大船渡市の支給地域への追加（2025年度～）は、勧告の内容の実施に向けて、作業を進めていくとの回答を引き出しました。気象データにより、旧新里村・旧川井村は引き続き支給地域となりましたが、旧田老町の支給地域からの除外を押し戻すには至りません

でした。

扶養手当は、配偶者に係る手当の段階的廃止を含め、「人事委員会において総合的に検討し、見直しが必要と判断した」とし、勧告の内容の実施に向けて、作業を進めていくと回答しました。11月9日総務部長交渉でも改めて追及し、寒冷地手当の世帯主認定上は、配偶者も含めて現行の取り扱いを継続する方向が示されたものの、配偶者に係る手当の廃止を押し戻すには至りませんでした。

⑦ 両立支援のための休暇制度

10月30日の人事課総括課長交渉で、子等の看護休暇について、「子が3人以上の場合に日数を加算する方向で検討」「国と同様に、子の行事参加にも利用できるよう拡大する方向で検討」との回答を引き出しましたが、日数や実施時期等、詳細が明確でなかったため、11月6日総務部長交渉でも改めて追及したところ、「後日事務的に回答する」との回答に留まりました。

結果的に、2025年1月22日の県職労人事課総括課長交渉において、日数（12日）や実施時期（2025年度から）等を引き出しました。

【県職労課題の到達点と課題（主要事項）】

⑧ 危機事案対応

5～6月の豚熱に係る防疫対応における勤務・労働条件、安全衛生をめぐる諸課題への改善策を求めたことに対し、「通常業務の継続や職員負担の軽減の観点から、改善を要する事項等を検討している」と回答しました。

⑨ 暫定再任用職員の級格付

60歳超の常勤職員が暫定再任用職員に移行するにあたり、早急に級格付の考え方を示すべきと求めたことに対し、「人事異動作業の中で個別に検討」「処遇改善の趣旨で決定するものではない」との回答に終始し、前進回答を引き出すには至りませんでした。今後の人事作業の中での配慮を求めました。

⑩ 会計年度任用職員

公募によらない再度任用について、総務省通知改正で回数制限に関する記述が撤廃されたことから、職の安定を図るため本県でも回数制限（2回まで）を撤廃すべきと求めたことに対し、2025年度分の任用手続きから再度の任用の上限回数の撤廃を引き出しました。

一方で、廃職や人員削減の検討を総務部から求められた例について、当該職員の果たしている役割が著しく過小評価され、現場の実態に合っていないことを指摘しましたが、「可能な限り情報提供を行ってきた」との回答にとどまりました。

⑪ 人員確保

総務部長は「来年度の採用者数は定年退職者が生じた2023年度(145人)と同程度を見込む」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、欠員が発生していることから、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。

⑫ 超勤課題

勤務間インターバル制度導入後、制度の適用による煩雑な事務を避けるため、「過少申告」「隠れ超勤」の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。

⑬ フレックスタイム制度本格導入提案

10月24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原則全職員に導入するため、条例改正を行いたい旨の意向が示されたことから、知事部局以外での導入は考えていないことを確認したうえで、10月25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】

⑭ 闘争の到達点と課題

地公共闘11月6日・県職労11月8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、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)での差額支給とさせたことは、一定の到達点と受け止めたところです。

初任給格付改善について、東北他県に並ぶ水準までの引上げを実現したことは大きな成果といえます。しかし、在職者調整の内容が後日事務的に示す事項とされ、結果的に労働組合側の検証が不十分なまま施行されました。重要な内容を「後日事務的に示す」とされた場合の対応のあり方について、検証が必要です。

諸手当改善について、一部改悪も含むものの、大きく前進したものも多く、一定の到達点と受け止めたところです。ただし、今回改善の対象とならなかった事項もあり、引き続き課題への取り組みを2025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。

段階的定年引上げの運用においては、60歳超の常勤職員から暫定再任用職員

に移行する際の級格付をはじめ、不透明なまま残された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。

⑮ 闘争への結集に係る総括と課題

確定期の戦術として、地公共闘のヤマ場となる10月30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、5年ぶりとなる県庁フロアにおける座り込みを伴う「アピール行動」を実施し、地公共闘全体で150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6,543筆（前年7,017筆）、県職労分2,078筆（前年2,049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ず、地公共闘全体の署名数は昨年を若干下回りましたが、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、知事あてともに増加しました。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、2024確定闘争で実施した「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6,543筆	うち県職労2,078筆
赤枠号外	早朝配布4回	職場配布7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、初任給格付改善、諸手当改善等、一定の成果がありました。特に、3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。

【2024確定闘争の具体的な成果】
 ○月例給（給料表全体）・一時金（0.10月）ともに2年連続の引上げ（差額の年

内（12月25日）支給）

○初任給格付改善 2025年度から4号級引上げ。在職者調整実施。

○再任用職員に2025年度から特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当等を新たに支給

○通勤手当を2025年度から限度15万円とし、新幹線、高速道路利用の場合の「通勤時間30分以上短縮」要件を廃止。「通勤距離60km以上もしくは通勤がおおむね90分以上」の要件は維持。

○寒冷地手当の額を2024年度から約11%引上げ。2025年度から大船渡市を支給地域に追加。宮古市の旧新里村及び旧川井村は引き続き支給。2025年度から支給地域でなくなる旧田老町は経過措置を講じる。

○扶養手当について、段階的に配偶者の手当を廃止し、子の手当を増額。

○子等の看護休暇拡充の方向で検討。

(5) 2025春闘

① 県職労は、自治労岩手県本部が実施した2025春闘アンケートに取り組み、その結果を踏まえ、3月1日県職労第133回臨時大会において、20,000円の賃金要求を基本とした春闘要求を確認しました。

② 3月10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、2025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、人事異動内示時期について「非常に遺憾」と伝えたいうえで、その早期化について、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。

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 2025年4月の初任給格付改善に伴う在職者調整の内容について、2024確定闘争で「後日事務的に示す」とされて以降、明確な説明がなかったため、春闘交渉において追及したところ、「2022年度以降の採用者について、その職員の採用日と採用前の経験年数等に応じ、本年4月1日に最大で3号給の調整を行う方向」との回答がありましたが、同い年のⅠ種試験採用者とⅢ種試験採用者の均衡が図られない内容であったため、モチベーションの低下につながることを指摘し、対応策の検討を求めました。

- ⑤ このほか、1月に発生した高病原性鳥インフルエンザへの対応に関し、県職労では人事課への働きかけを行い、週休日振替・代休の取得強要を行わないこと、旅行命令の到着地を実態に合わせて修正させて現地経費の支給対象とすること、現地経費の2分の1調整を行わないこと等の改善を引き出しました。また、今後の課題改善に向けて、関係業務に従事した組合員を対象としたアンケートを実施しました（現在、集約結果精査中）。

(6) 現業統一闘争

- ① 2024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います。しかし、運転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。この間、盛岡土木部、大船渡土木センターで欠員補充を勝ち取っていますが、北上土木センター、千厩土木センター、沿岸土木部、北上川上流流域下水道事務所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います。本来の正規職員に戻すよう定数の回復を追求していく必要があります。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、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を当局に強く求め、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

を引き続き丁寧を確認しながら、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月から順次、詰所のトイレ改修及びエアコン設置が進められてきました。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。
- 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。

【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。

(7) 働き方改革課題に対する取り組み

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、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。

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。2025年1月22日の人事課総括課長交渉において、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、「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。県職労は、2月議会への条例提案は了と判断したうえで、制度を

使える職場体制の確保策を示していく責務を強く指摘し、継続的に求めていくこととしました。条例改正を経て2025年6月施行となったことから、改正に伴う職場での不具合等について継続的に検証し、改善を求めていきます。

② 「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。

働き方改革を巡っては、政策面のみが先行し、例えば電子決裁・文書管理システムを導入しながらPDF編集ソフトを利用できない、男性を含む育児休業を推進しながら代替職員が配置されない等、結果として新たな混乱と業務増、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。

(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きたのが現状です。

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、それまでの臨時・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

2024確定闘争から2025春闘に至るまでの交渉の結果、再度任用の回数制限の撤廃、有給病気休暇の拡大（1任期につき最大10日）を引き出したことは大きな成果といえます。

休暇制度等は、ほとんどの休暇で常勤職員と同水準の休暇となることができます。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。

一方で、常勤職員の初任給格付改善は会計年度任用職員には反映されておらず、課題を残しています。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。

③ 任用確保に向けた取り組みと課題

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、各合同庁舎「総合案内員」など、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。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がさらに進められることのないよう、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6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たこと、休暇制度が一部で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、1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。

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り、給料プラス改定の4月遡及、勤勉手当支給、有給病気休暇拡大等、制度導入後の労使交渉を経て改善された事項もありますが、その一方で、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 正規・非正規にかかわらず、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。また、労働条件改善の整備が進んだとしても、権利が活用できなければ本末転倒です。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11日に設定し、i 使用者たる知事としての職員の働き方への評価とコ

コミュニケーションづくり、ii 労働組合視点での働き方改革、iii 知事にとっての労働組合（＝県職労）組織に対する認識 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、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謝意を示したうえで、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とし、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意向を示しました。県職労からは、職員との関係性が深まれば、活力になると述べ、身近な距離感での仕事を求めました。
- ③ ii について知事は、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としたうえで、庁議等で定期的に情報共有し、意識醸成を図るとともに、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としました。
- ④ iii について知事は、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であり、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して、継続的な意見交換の実施を確認しました。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

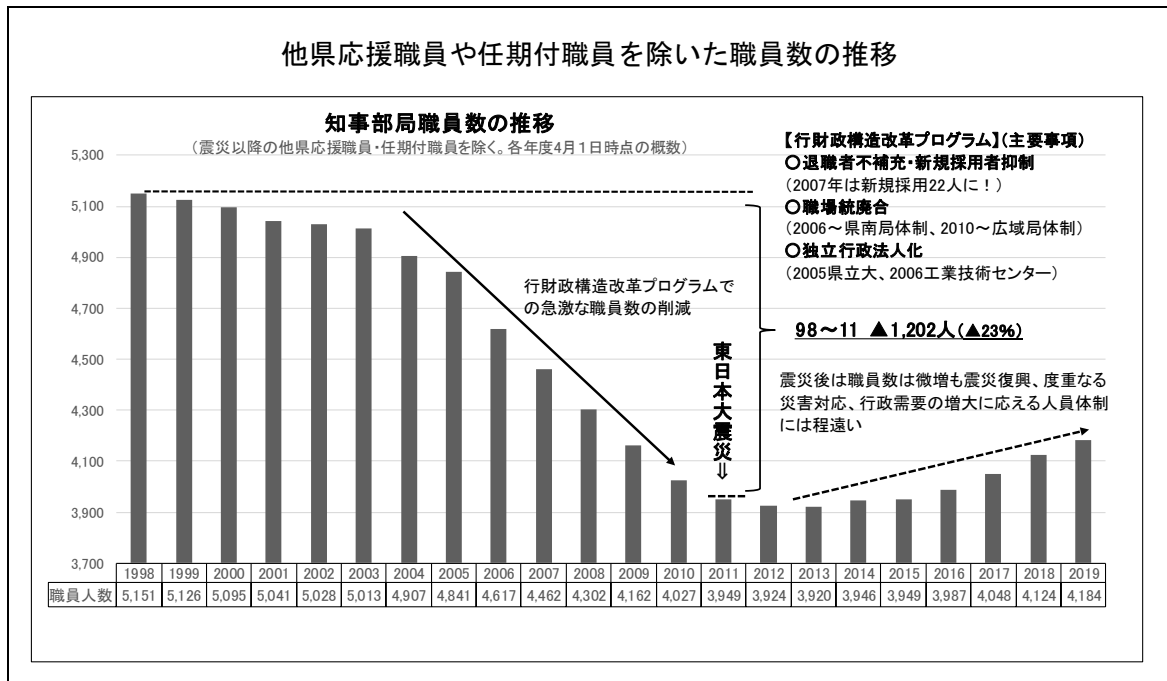
- ① 2024年5月の人事課総括課長交渉において、欠員が20人であることが示され、前年同時期の9人から大きく増加しました。各職場では恒常的な人員不足に陥っています。

2025年度組織・定数要求が本格化することに併せ7月10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）より下回っていますが、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。また、能登半島地震に係る業務支援のため、2025年度当初時点で9人が本県の職場との併任で石川県や石川県内市町村に派遣されています。災害、感染症、家畜伝染病等の危機管理対応を見据えた職員体制の確保が不可欠です。

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きます。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、2025年2月末時点での14日以上精神疾患の療養者数は延べ105人と昨年同時期(100人)と微増ではあるものの100人を超す高止まりとなっています。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、2025年2月末時点での延べ数271人(昨年同時期417人、146人減)であり、数字上減少しているものの、業務都合次第で容易に再上昇しうるものであるうえ、勤務間インターバル適用回避のための隠れ残業などは数値に反映されず、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)」を着実に遂行していただくだけの必要な人員を配置しておらず、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、豚熱、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いかに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。
- 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、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、本部主導で各支部・分会での意見交換会を開催し、意見集約を行ったものの、その後の独自交渉実施に向けた調整を円滑に進めることができず、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ています。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、2024年度に実施した独自要求交渉の継続、2024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に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ています。
- 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 2024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、賃金反映の再考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）を求めています。

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迫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っています。

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、運用が歪められているとの指摘も出されています。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 当局の「働き方改革推進月間」の取組は、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、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日以上を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）。確実に取得できているか継続的に点検していく必要があります。
- ⑤ 2025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です。

(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2025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。また、災害、家畜伝染病等の危機管理対応後のメンタルケアについても対策強化が必要です。
- ② ストレスチェックでは2024年度の高ストレス者の割合は8.8%と前年度（8.6%）と比べ微増に転じました。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 2024年度は、職員安全衛生管理委員会において、県職労委員から新採用職員健康相談会の服務上の扱い（2024年度は職専免、2025年度からは職務）の変更、産業医の確保、精神疾患への対応及び予防策の強化、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、2025年度定期人事異動に関し12月9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14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が、地域によっては公舎が不足し、他地区から転入する職員に対して公舎管理者が民間アパートの確保を求めた例もあります。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（増額協議）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ままとなっています。定年引上げ制度における不安や課題を集約しながら、労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、取り組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の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・各支部の一体の取り組みにより、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
の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。自民党政権は公務員労働組合の弱体化を狙い続けています。日本維新の会は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に伴う度重なる賃金抑制攻撃の際には、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14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、様々な業務に取り組むには、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13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（県が締結する契約に関する条例）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 石破政権は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展開しましたが、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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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、危機管理課題、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 2024年10月の参議院議員岩手選挙区補欠選挙及び衆議院議員総選挙では、取り組み期間が非常に限られる中、赤枠号外を活用した組合員への支持浸透を図りました。
- ⑤ 2024年度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、参議院議員選挙については、比例代表「岸まきこ」、岩手選挙区「横沢たかのり」の推薦を決定済であり、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 アメリカのトランプ大統領は第2次政権発足から3ヵ月、「自国第一主義」のもと、ディール型外交を通じて各国に関税圧力を強化し、米国の利益を追求しています。自動車や鉄鋼、アルミへの25%関税に加え、その他品目にも一律10%を課し、貿易赤字国にはさらに上乘せする方針を示しました。米政府は各国との協議を開始しましたが、関税政策は市場の混乱や国際的信頼の低下を招いており、今後はより協調的な外交姿勢が求められます。
- ② このような状況から各国が自国産業保護を優先する動きを強める中で、世界経済がブロック化する懸念も現実味を帯びてきました。すでに、アメリカ国内のみならず、グローバルなサプライチェーンに深刻な影響が及んでおり、とくに半導体・エネルギー・食料品といった戦略的分野での調達リスクが顕在化しています。これを受け、IMF（国際通貨基金）は2025年4月に発表した世界経済見通しにおいて、今年の実成長率を「大幅に下方修正」しました。とりわけ、主要先進国および新興国において輸出依存度の高い国々への影響が深刻とされています。さらに、こうした高関税政策はアメリカ国内における消費者物価の上昇を加速させ、生活コストの増加を招いています。結果として、インフレが長期化し、景気後退のリスクが現実のものとなりつつあります。国内産業の保護という本来の目的に反して、経済の不安定化を招く恐れが強まっている状況です。
- ③ 加えて、トランプ米大統領は政権再始動後、「政府効率化省（Department of Government Efficiency）」を新設し、議会や関係機関との十分な協議を経ることなく、政府機関の再編や統廃合、さらには職員の大幅削減を強行しています。これにより、各分野の行政サービスが停滞・縮小し、国民生活に不可欠な社会保障や公共インフラ維持業務にも影響が生じているとの指摘が相次いでいます。内政においては公共サービスの質低下、外交においては人道支援の後退といったかたちで、「政府の効率化」という名目のもとで進められる施策が、多方面にわたって実質的な機能の喪失や社会的弱者への影響を引き起こしています。
- ④ ロシアによるウクライナへの軍事侵攻に対しては、これまでアメリカとEUを中心に継続的な軍事・経済支援が行われてきました。しかし、トランプ米大統領は「支援拠出の負担がアメリカに偏っている」と主張し、2025年3月にウクライナへの追加支援を一時的に凍結する措置を講じました。アメリカの支援方針転換は、戦況と外交の力学に大きな変化をもたらしており、停戦実現の行方は依然として不透明な状況にあります。また、国際社会においても、今後のアメリカの役割と責任を巡って議論が続いています。
- ⑤ 開戦から1年半以上が経過したイスラエルとハマスの武力衝突は、2025年1月に国際仲介のもと3段階に分かれた停戦合意が成立しました。しかし、第2段階への移行をめぐる協議が人質解放の範囲やパレスチナ人収監者の扱いを巡って難航し、交渉は暗礁に乗り上げました。これを契機に停戦合意は事実上破綻し、戦闘が再び激化しています。そのような中、イスラエル政府はガザ地区への全支援物資の搬入を全面的に停止。これにより、食料、医薬品、燃料などの基本的物

資が極度に不足し、ガザ住民の人道状況は悪化の一途をたどっています。国連や複数の人権団体は、戦闘の即時停止と人道回廊の確保、人道支援物資の無条件搬入を強く求めています。一方、アメリカは「イスラエルの自衛権の尊重」を掲げ、イスラエルへの軍事支援と外交的擁護を継続しており、イスラエルもこれを後ろ盾にガザ南部を中心とした地上作戦を拡大しています。これまでに子どもを含む多数の民間人が犠牲となり、住宅、病院、学校など生活インフラも壊滅的な打撃を受けています。一刻も早い停戦の実現と、人道支援の再開が求められる中で、国際社会には対立の長期化を防ぐための連携と、民間人保護を最優先とする行動が強く求められています。

2 国内情勢

- ① 衆議院選挙後、少数与党としての厳しい国会運営が続く中、第217回通常国会では、与党・石破政権が最優先課題と位置づける2025年度予算の成立が最大の焦点となりました。与党は予算案の可決にむけて、日本維新の会と国民民主党の協力を引き出すべく、それぞれと政策協議を重ねました。国民民主党は、いわゆる「年収の壁」問題への対応として、適用基準を178万円に引き上げることを強く求めましたが、与党側は税収への影響を懸念し、所得税の課税最低限を最大160万円まで引き上げる見直し案を提示するにとどまりました。この隔たりが埋まらず、最終的に協議は決裂しました。一方で、日本維新の会とは、高校授業料の実質無償化を予算案に盛り込むことや、社会保険料の負担軽減にむけた協議体の設置などで合意に至り、同党から予算案への賛成を取り付けることに成功しました。このように、与党は政策ごとの合意形成を重ねながら、局面ごとに野党の一部と連携する「部分連合」的な手法で、難局の打開を図っていますが、大局的に統制の取れた対応とは程遠い状況にあります。
- ② 立憲民主党は、予備費や各種基金の積立金などを精査・見直した上で、約3兆8,000億円の財源を捻出し、これを活用した修正予算案を国会に提出しました。修正案には、ガソリン税の暫定税率の廃止、学校給食費の無償化、高額療養費の自己負担上限額の引き上げ凍結など、生活支援策を柱とする内容が盛り込まれていましたが、与党などの反対多数により否決される結果となりました。しかし、高額療養費の負担上限額の引き上げをめぐっては、当初、与党は予定通り2025年8月からの実施を予定していたものの、立憲民主党をはじめとする野党や患者団体・当事者団体などから強い凍結要請があったことに加え、与党内からも「国民の理解が十分に得られていない」との慎重意見が相次ぎました。こうした経緯を受けて、政府・与党は方針を転換し、引き上げをいったん見送り、今秋までに制度のあり方を再検討する方針を示しました。国民負担増に対する社会的な懸念と政治的対応の乖離が浮き彫りとなる中、持続可能な社会保障制度の構築と、国民への丁寧な説明が一層求められています。
- ③ こうした経緯を経て、予算案は参議院で一部再修正のうえ可決され、2025年3月31日に衆議院でも同意されて成立しました。これは、現行憲法下で初めて当初予算案が修正された例であり、当初予算の修正は1996年以来29年ぶり、減額修正に限れば1955年以来70年ぶりという、きわめて異例の事態となりました。このよ

うな予算再修正の実現に至った背景には、立憲民主党が主導し野党提案で導入された「省庁別審査」制度の機能が大きく寄与しています。同制度により、政府提出の予算案に対する具体的な問題点や無駄の指摘が可能となり、国会のチェック機能が一定程度有効に働いたことは、今後の立法府の機能強化や審議の実質化につながるものとして評価されます。一方で、石破首相は施政方針演説において「与野党の熟議」を強調しましたが、少数与党として予算成立を図る中で、野党との個別協議に依存し、国会での十分な審議を経ずに予算へ反映した項目があったことは、手続きの正統性という観点から問題を残したといえます。さらに、国会では「政治とカネ」の問題に関する議論が継続している中で、石破首相が新人議員に対し商品券を配布していた事実が明るみに出たことで、かねてより指摘されてきた歴代政権下での慣行的手法が疑われる事態に発展しました。この問題を通じて、自民党に根深く残る政治資金問題の構造的課題が、改めて浮き彫りとなっています。

- ④ 後半国会では、3月末の合意が見送られた企業・団体献金の取り扱いをめぐり、自民党・公明党・国民民主党による「存続・規制強化」案と、立憲民主党・日本維新の会などが共同提出した「全面禁止」案を軸に、本格的な協議が行われる見通しです。しかし、国会の審議は、トランプ政権による関税政策への対応策をめぐる議論が主要争点となったことで、「政治とカネ」の制度改革に関する審議が停滞しています。今後、与野党の主張の隔たりをどのように調整し、合意形成に導いていくのかは、依然として不透明な状況です。また、年金制度改革関連法案については、政府与党が提出を予定していたものの、自民党内で来年の参院選を意識した慎重論が強まっており、党内調整が難航しています。そのため、法案提出自体が先送りされる可能性が高まっており、審議の見通しも立っていません。さらに、選択的夫婦別姓制度をめぐるっては、1996年の法制審議会の答申を根拠として、立憲民主党が単独で民法改正案を提出しましたが、自民党や公明党、維新などの各党との立場の違いが大きく、国会全体としての合意形成には至っておらず、成立のめどは立っていません。

3 県内情勢

- ① 東日本大震災津波の発災から14年が経過し、復興の歩みは着実に進んでいますが、地域によっては復興の実感に差が見られます。特に沿岸部では、主要魚種の不漁やコロナ禍、原油価格・物価高騰が地域経済に悪影響を及ぼしており、復旧・復興に対する実感が減少傾向にあります。また、震災の記憶の風化も懸念されています。メディアの報道の減少や自身の意識の変化により、震災の教訓が次第に忘れられつつあるとの指摘があります。こうした状況を受け、各地で震災の教訓を伝承する取り組みが行われています。震災の教訓を風化させず、次世代に伝えていくことは、今後の防災・減災にとって極めて重要です。地域社会全体で震災の記憶を共有し、教訓を生かした取り組みを継続していくことが求められています。
- ② 岩手県沿岸部では、雇用環境の厳しさが地域経済や人口動態に深刻な影響を及ぼしています。2025年3月時点で、沿岸部主要市の有効求人倍率は釜石市1.05倍、宮古市0.95倍、大船渡市0.99倍、久慈市0.80倍と、内陸部の北上市1.49倍や花巻

市1.38倍と比較して低い水準にとどまっています。このような雇用のミスマッチや求人数の不足により、特に若年層を中心とした人口流出が続いており、地域の持続可能性に対する懸念が高まっています。産業別では、製造業の新規求人数が前年同月比で11.6%減少するなど、地場産業の縮小も雇用機会の減少に拍車をかけています。一方、自治体職員の人員不足も深刻化しています。復旧・復興業務の終了後も、災害対応や感染症対策、被災者支援などの業務が継続的に増加しており、職員一人ひとりの負担が増えています。岩手県滝沢市を対象とした調査では、職員のワークエンゲージメントが低下し、早期離職や休職が増加している実態が明らかになっています。これらの課題に対応するためには、地域経済の活性化と雇用創出、自治体職員の労働環境改善が急務です。具体的には、地元産業の振興や新たな産業の誘致、職員の業務負担軽減策の導入、メンタルヘルス対策の強化などが求められます。

- ③ 岩手県の最低賃金は、2024年10月27日から時間額952円に改定され、前年の893円から59円の引き上げとなりました。これは過去最大の上昇幅であり、連合に結集をした労働組合の粘り強い取り組みによる成果であるといえます。しかしながら、全国平均（1,055円）や最高額の東京都（1,163円）と比較すると、依然として大きな格差が存在しています。このような賃金格差は、生活費の増加に対応できない低所得層の生活を圧迫し、貧困問題の深刻化を招いています。また、消費者の購買力の低下は地域経済の成長を阻む要因となり、若年層や働き盛りの世代が他県や都市部へと流出することで、地域の労働力不足や人口減少が進行し、地域の活力が失われる悪循環が生じています。このような状況を打開するためには、最低賃金のさらなる引き上げが求められます。同時に、地域の経済活性化や生活支援策の強化も重要です。具体的には、地元産業の振興や新たな産業の誘致、職業訓練の充実、子育て支援の拡充など、多角的な施策を講じることで、地域全体の底上げを図る必要があります。また、最低賃金の引き上げに伴い、中小企業や小規模事業者への支援も不可欠です。

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。2024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、度重なる自然災害、感染症、家畜伝染病等の危機管理対応を含め、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3年連続の引上げを実現させることができ、諸手当についても大きく前進したものの、通勤手当の一部、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。災害、感染症、家畜伝染病等の危機管理対応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。

危機管理対応に加え、「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、危機管理対応のとき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、2024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、本部主導で各支部・分会での意見交換会を開催したものの、その後の調整を円滑に進めることができず、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、コロナ対策が契機となり、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歳超の常勤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、国政においては、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。そして、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、組合未加入者や会計年度任用職員の加入拡大の取り組みを強め、職場で一緒に働く仲間との団結を深めながら、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 共済制度の活用を図りながら、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、平和と民主主義を確立する運動の強化・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、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、主体的に運動を担いながら、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し、ハラスメント等の諸問題への対応を図るとともに、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。

こうした中、安心して働き続けられる環境を確保していくためには、多くの職員が労働組合に結集し、発言力を持つことが不可欠です。新採用組合員数が退職組合員数を下回ることによる発言力の低下は、県職労の最大の危機であり、県職労財政への影響も深刻です。

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 各支部が設定する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。

2025新規採用者数		過年度採用者	合計
採用者数	145人	—	—
目標数（9月末）	75人	30人	105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料を配布する際には、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、賃金等は一時金の支給月数や諸手当の一部に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）オーバレイジ連絡会の設立に向けた取組の具体化を図り、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6年目となりました。安定的な職場で、すべての職員が働きやすい環境をつくるため、制度導入当初から県職労組合員への組織化を進めています。会計年度任用職員の組合加入を進めて更なる組織拡大に全力を挙げ、組合に加入した会計年度任用職員のニーズに応えることをめざします。

- 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めます。
- ② 会計年度任用職員の学習会や意見交流の場を設けるなど、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。

(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 前年度に集約した職場課題を要求書作成・交渉につなげることができなかった職能評協議会については、前年度の集約に基づいて要求書作成に取り組み、2年サイクルでの要求・交渉をめざします。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。また、例えばSNSの併用など、新たな手法も活かした有効な情報伝達について検討を進めます。

(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、より効果的かつ持続可能な支部体制・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おいて議論のうえ、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。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、初任給格付も東北他県に並ぶ水準まで改善したものの、勤務意欲及び生活安定の観点からは不十分なものとどまっています。このことから、人勤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3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2025春季生活闘争第5回回答集計結果によると、定期昇給分を含め平均16,749円(昨年同時期比1,133円増)と比較可能な2013年闘争以降で、2024年に次ぐ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 中高年齢層を中心としたこれまでの昇給抑制や賃金引き下げにより中高年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(2014年)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 地域間、職種・部局間、男女間等の格差是正に重点を置き、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、コロナ対応で明らかになった保健師の人員不足をはじめ、その他の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災害、感染症、家畜伝染病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。2025年度から通勤手当上限額が引上げられるとともに、新幹線特急料金・高速道路料金が上限内で全額支給となり、大きく改善されましたが、交通用具利用に係る通勤手当は改善されておらず、手当対象外の駐車場料金等を含め、自己負担はなお解消されていません。また、単身赴任を選択した場合、単身赴任手当は2重生活の負担に相応するものとはなっていません。

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るうえ、公舎入居を希望しても入居できずに消極的に民間賃貸住宅を選択している例も少なくありません。住居手当額が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もあることから、住居手当の改善も急務です。

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きます。
- 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) 2025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
 - ・ 初任給のさらなる引上げ、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
 - ・ 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）
 - ・ 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（特に一時金支給月数の常勤職員との均衡）
- 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ました。

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、導入当初から容量や付属品の自己負担等により職員負担が増したうえ、耐用年数経過による更新の見通しも不透明です。

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、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。

2022年1月から対象者を限定して導入されたフレックスタイム制については、県職労と当局との交渉を経て条例改正が行われ、2025年6月から原則として知事部局全職員が対象となりました。人的余裕の確保をはじめ、制度を利用できる職場づくりを継続的に追求するとともに、制度や運用上の不具合について検証していく必要があります。また、「窓口時間」の導入等、制度をより利用しやすい環境づくりを追求していく必要があります。

在宅勤務については、県職労と当局との交渉を経て、2024年6月から原則全職員が週1日まで利用できることとなりましたが、フレックスタイム制と同様、制度を利用できる職場づくりを継続的に追求するとともに、所属ごとに制度利用の可否判断に温度差があることによる不公平感が指摘されていること等、制度や運用上の不具合について検証していく必要があります。

勤務間インターバルについては、煩雑な事務を回避するための隠れ残業を誘発しているとの指摘もあることから、長時間労働の解消という本来の趣旨に適合した運用を追求していく必要があります。

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。

- ① フレックスタイム制及び在宅勤務の運用状況を検証し、運用上の不具合等について改善を求めるとともに、「窓口時間」の導入等、制度をより利用しやすい環境づくりを当局に求めます。
- 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 働き方改革の矛盾に起因する不具合等について改善を求めます。
- ④ 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きます。

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行います。

- 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、改善を図ります。
- 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とともに、技術職を中心とした採用の困難性に加え、急な中途退職や採用辞退もあり、欠員数は2024年度以降再び増加に転じています。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統計上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

ないとの声が今なお県職労に寄せられる状況があり、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、客観的な勤務時間把握、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2006年から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謳っている一方で、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。

2025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きます。

- 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追及し、運用改善を求めていきます。

(5) 雇用と年金の確実な接続と定年引上げに対応した取り組み

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歳超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歳超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、級格付、配置、労働密度等をはじめ、60歳超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きます。
- 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きます。
- ④ 60歳超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、扶養手当等、支給対象外の諸手当の支給を求めます。
- 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むよう求めていきます。

(6) 会計年度任用職員の労働条件改善に向けた取り組み

2020年4月の会計年度任用職員制度導入当初、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。制度導入後の県職労の取り組みにより、賃金引上げ改定の4月遡及（2023年度～）、勤勉手当導入（2024年度～）、再度任用の回数制限撤廃（2025年度任用～）、病気休暇有給日数拡大（2025年度～）等の改善を実現してきましたが、賃金水準や任用予算確保をめぐる課題等、なお継続課題も残されています。

職場で業務に見合った人員が確保できていない中において、会計年度任用職員は非常に貴重な存在です。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。

組合に加入した会計年度任用職員のニーズに応えることをめざし、労働条件改善に向けた当局交渉を強化します。

- ① 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。

- ② 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。
- ③ 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くとともに、安易な任用終了判断の再考を求めていきます。

(7) 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（女性健康管理休暇）、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、子の看護等休暇の対象者及び取得日数の拡大、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るとともに、生涯を通じた健康の維持・増進のため、更年期障害休暇の創設を当局に求めるなど、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ることから、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。

(8) 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。

2024年度のスプレッドチェックの結果では、高ストレス状態にある者の割合が8.8%（昨年8.6%）と増加傾向に転じ、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（2024年4月～2025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271人(2022年度同時期417人。146人減)となりましたが、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。

- 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。

(9) 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。

移転料(赴任旅費)についても実態と乖離しており、引っ越し事業者の人手不足及び労働期間規制を背景として、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、国土交通省及びトラック事業者の業界団体から「分散引越」への協

力を求められているにもかかわらず、ほとんど対応できていません。加えて、赴任旅費の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。一方で、2025年4月改正後の国家公務員旅費法における「実費支給」は、本県で実態として多い自己運搬による引越の場合において、現状よりもさらに不利益となる恐れがあるため、慎重な検討が必要です。

- ① 人事異動にあたり、職員個々の事情に加え、事務引継等を適正に行えるようにするためにも、早期内示を要求していきます。
- ② 人事異動において、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。
- ③ 職員公舎の確保や修繕など、住環境の確保について、県の費用負担を前提として、強く要求していきます。
- ④ 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。

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。そのためには、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が有機的に連携した取り組みとすることで当局の認識が一層深まることから、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、人員確保のためにも大切であることから、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けます。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。昨年度は県庁・盛岡支部合同（公舎課題）、県南4支部合同、県北2支部合同に加え、4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みます。

- 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。
- ④ 2026年度実施予定の税務業務の集約化については、税務職員協議会における議論を踏まえたうえで、本部・支部における要求・交渉に取り組みます。

(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、今なお解消していない職場もあります。

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10日の人事課総括課長交渉において、年度当初において事務職の欠員は生じないものの、専門職において一定の欠員が生じる旨を回答しました。実際には、その後の急な退職等により事務職を含めて欠員が発生しており、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。

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、

その対応に迫られました。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乖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 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きます。

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、拡大に取り組みます。

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、加入拡大に取り組みます。

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、2025年10月からのFコース年齢制限撤廃を含め、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) 労働福祉団体との連携

利益至上主義が広がる社会情勢にあって、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きます。

(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するため、連合岩手が提起する「最低賃金引上げ」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（公務労協）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 各種の政策提言や、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、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、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。

石破政権は、これまでの自公政権と同様、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、平和憲法を脅かす自公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。

今年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、推薦議員等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 今年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。
- 《推薦候補予定者》
- 岸 まきこ (49歳・現1期・立憲民主党公認・自治労組織内)
- ⑥ 今年7月予定の参議院議員選挙岩手選挙区については、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。
- 《推薦候補予定者》
- 横沢 たかのり (53歳・現1期・立憲民主党公認)
- ⑦ 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に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

能登半島地震から始まった2024年は、その後も各地において水害など多くの自然災害に見舞われました。復旧復興がまだまだ完全とは言えない中で、8月には南海トラフ大地震の発生の可能性が高まるなど、さらなる警戒と災害への備えが必要です。

2024春闘について連合は最終回答集計を発表し基本給を底上げするベースアップと定期昇給を合わせた平均賃上げ率は5.10%となり、前年から1.52ポイント上昇、ベア率は3.56%と集計を開始した2015年以降で最も高くなりました。

また前年の春闘で30年ぶりの賃上げ率を達成しながらも急激な物価上昇に追いつかず、実質賃金は4月まで25か月連続で前年比マイナスとなっており、家計が景気の回復を実感し、個人消費が持ち直すには実質賃金のプラス転換が必要です。

現業職員数について、総務省の調査では職員総数は増加傾向であるものの、現業職員においては減少傾向が継続している状況です。この間、頻発する自然災害や感染症対応などにより、住人にとって欠かす事のできない労働者として認知されつつありますが、いまだに多くの自治体では退職不補充や民間委託など合理化が押し進められていることが見て取れます。

今後の実態把握と対策に向けた議論が求められます。

「主管室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については、2025年1月と4月に1人ずつ採用になっておりますが、まだまだ適正な配置とは言えない状況であり、欠員になっている他公所には未だ正規の運転技士が補充されないままです。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を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については、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おらず常に人員不足の状況が続いております。また、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、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、正規職員の増員を求めるとともに、財源不足を理由とした会計年度任用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。

働きやすい環境にすることは、労働安全衛生の面からも、事故を未然に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

管財課運転技士については、今年度末から再任用満了者が続く事から17人体制を維持すること、又、運転業務がすでに予約で埋まり職員のニーズに十分応

えられる体制とは言えない現状あることから、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交渉をしていかなければなりません。守衛に関しては、昨年度から定年延長が本格的に始まり、県警からの異動発令で補充するという形をとっています。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。

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ものの運転技士は各県とも採用されていない状況となっています。岩手県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繋がりが新規採用という結果になっていると思っております。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今後も推し進めてまいります。

(2) 青年婦人部

昨年度、9月8日に第59回青年婦人部定期大会を開催しました。2人の代議員から職場実態や議案に対する補強発言をいただき、2024年度の運動方針について確認しました。また、12月中旬～1月下旬にかけて、2023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、2024年青年婦人部要求書を2025年2月3日に人事課給与人事担当課長を窓口として、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「カスハラ対策」について青婦部から「全国でも話題となっているカスハラ対策として現在、各所属の判断で職員の名札の表記を変更している職場があるが、これを県として各職場に指示すること。また、カスハラの組織的かつ具体的な対策を早急に検討し、職員へ周知してほしい」との問いに対し、人事課は、「他の団体でも名札の表記を苗字のみにしているという事例があることは承知している。県として対策してほしいということについては、所属長の判断で既に苗字のみの表記に変えている所属は人事課でも把握しているが、業務内容など所属ごとに事情が異なることから、人事課で杓子定規に全庁の画一的な取扱いを示すことはしていない。部局に対しては、既に名札の表記を変えている所属の事例を紹介し、現場の状況に応じて臨機に対応するよう依頼している」との回答がありました。今年度も引き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、奨学金の返済や車のローンで苦しんでいる仲間の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、「生理休暇」という名前が取得しづらい、家族関係することであれば何にでも使える家族休暇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、各種集會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。また、会計年度任用職員の休暇についても正規職員と同レベルまで拡充を求めていきます。

(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、人員不足で十分な対応がままならない児童相談所の実態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增加する中、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、振興局保健福祉環境部・センター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、課題認識を引き出した結果、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。2023、2024年度は独自要求書作成に至りませんでした。これまでに集約した課題に基づき、2025年度における独自要求書の作成を追求します。

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き、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るのかを検証の上、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。なお、精神通報は夜間休日を問わず対応が求められるため、担当職員の心労は大きく、輪番で対応当番を実施してい

る保健所も多いですが、行動が制限されるにも関わらず、なんら手当されていない現状にあります。精神対応に係る負担が、早期離職の引き金となった例もあります。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受け付ける必要があるため、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きました。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、緊急時対応などで過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おります。さらに新型コロナウイルス感染症対策時には超過勤務手当は満額支給されていましたが、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、せっ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おります。

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があっても、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、人員不足により薬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ーは、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。しかしながら、2024年度に急遽組織再編が検討され、2025年度から前述の保健福祉部関連業務を受け持つ部署の栄養士職・保健師職の定数及び業務が県庁に移管されました。環境サイドの管理職の関心も薄く、必要性の議論も十分になされなかったことから、環境保健研究センター発足から続いた、他県に類を見ない、本県の地方衛生検査所の特色が失われることとなりました。

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へ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期大学校等の5施設があり、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に、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、生産技術科、電気技術科、建築設備科、産業技術専攻科、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、職業能力開発業務を着実に実施するため、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 2024交渉結果

主管室交渉を行い、欠員補充の早期解決と若手指導員の計画的な採用、県立職業能力開発施設再編整備基本計画の策定に係る事項の情報共有、高等技術専門校の校長・校長補佐への指導員経験者の登用、自動車システム科の指導体制の強化を要求しました。

結果として、欠員補充については2025年度から3名の新採用指導員が配属されることを確認しました。一方で再編整備基本計画については、いまだ方向性や課題の整理段階にあって策定期も明確に提示できる状況にないとの回答でした。

② 2025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）の策定作業が続くことから、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、以下の項目を筆頭に、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の検討に関する情報共有を行い魅力ある施設整備を進めること。多くの訓練科が学生募集に苦勞する現状で、入校生を確保するためには基本的な訓練環境が整った施設の整備が不可欠である。
- ・ 高等技術専門校において指導員経験者の校長・校長補佐の登用を進めること。指導対象である若年層の学生のことをよく知る経験豊富な職員の登用を要求する。
- ・ 高等技術専門校自動車システム科の訓練指導体制を改善すること。宮古校・千厩校の指導員体制を、2クラスの実習を無理なく実施できるように、二戸校と同様の正規職員3名・会計年度職員1名の配置とすること。
- ・ 単身赴任や長距離通勤など、職員への負担が非常に大きい状況が連続しないよう、職員の希望を十分に考慮した人事異動を行うこと。

(6) 普及職員協議会

近年、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。その中で、普及員試験を受けた年に合格した職員が、人事異動で改良普及職場ではない職場にすぐ異動になり、職場としてせつかく普及員の資格を持った職員を手放さざるを得ない実態もあります。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5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年度以降、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、課題集約を進めています。「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）。

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年度以降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、2024年5月には洋野町で豚熱が、2025年1月には盛岡市、軽米町で高病原性鳥インフルエンザが発生し、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。今後もこうした家畜伝染病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

農林水関連の試験研究機関は、当県の基幹産業である農林水産業を支え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、研究力の維持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。加えて、年度途中の報酬改定による会計年度任用職員の人件費増について、人件費は増額したにもかかわらず既配予算での対応とされたことにより、予算確保のために会見年度任用職員の人数削減や、人数を削減しないために研究員の必須である学会への参加を見合わせる事案等が発生し、研究力の維持や若年層職員の育成に大きな支障が出ている状況です。

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（水産技術センター、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。

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、各部局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14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、令和7年大船渡市林野火災など、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、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。（直近では2025年1月20日に実施）

交渉には各現場で奮闘する職員が参加することで、現場で抱える課題を直接訴えることにより、交渉窓口である県土整備企画室（技監、副部長）に対し、その課題を認識させることができている。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。

こうした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・陸開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及び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

2024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8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8日に税務職員協議会総会を開催し、次のとおり2025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、2026年度に予定されている大規模な組織再編により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、全国的な組織集會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。

(11) 書記評議会

書記評議会は、職能別評議会の一つとして「組合員に信頼され、親しまれる書記局づくり」に努めながら、この間活動してきました。

特に組織強化については喫緊の課題であり最優先で取り組む必要があります。新採用職員、会計年度任用職員、再任用職員を含め、一人一人の職員に寄り添いながら組合員を増やす努力を、今後も推し進めていかなければなりません。

コロナ5類化後、再び対面での活動が求められるようになっていますが、組合員の減少から行事を開催しても人が集まらない、業務が忙しく参加できないなど「集まる」ことに苦慮する現実があります。このような状況を打破するため組合員・中央執行委員会と連携を図りながら、書記間の意志疎通を図り、「運動の担い手」としての共通認識持つことが大切です。

私たち書記評議会は、組合加入促進に最重点で取り組むとともに、組合員とコミュニケーションをはかり互いに支えあえる関係をめざします。

さらには、来たる7月の参議院議員選挙岩手選挙区「横沢たかのり」、比例代表「岸まきこ」の勝利にむけ全力を尽くすこと、各級自治体選挙にも積極的に取り組むことをめざします。

課題は数多くありますが、書記評議会として、以下の通り活動を展開していきます。

- ① 分会役員・支部・本部と対話や交流を図り、組織の拡大・運動の強化にむけて積極的に行動します。
- ② 定期的な声掛けを実施して加入促進に努めます。
- ③ 組合員のニーズに応えるため、情勢の把握と情報の収集・提供に努めます。
- ④ 県職労運動の担い手となれるよう学習や研修を推進します。
- ⑤ 全国、地連、県本部等、自治労の各級機関に働く書記仲間との学習・交流を深め、自治労運動・県職労運動の発展と強化に努めます。
- ⑥ 組織の強化と運動の活性化が労働条件の改善につながるとの認識に立ち、運動の推進に積極的な役割を果たしていきます。

第4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5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
武田溪介	自治労岩手県本部執行委員・盛岡支部
口岩喜幸	自治労岩手県本部監査委員・盛岡支部

第6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
県庁支部及び盛岡支部からの選出を基本とする。
3. 委員の任期
次期定期大会までの間

第7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8号議案

2026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2026年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2026年度の中央執行委員の数 10人

第9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 自治労岩手県本部	副事務局長	今野 善文
	執行委員長	及川 隆浩
	副執行委員長	小田嶋 智昭
	執行委員	武田 溪介
	執行委員	須藤 開
いわて地方自治研究センター こくみん共済coop岩手推進本部	監査委員	口岩 喜幸
	運営委員	小澤 豊和
	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 (15人)	本部 (7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)

第 10 号議案

そ の 他