



月2回刊=1680号
2025年9月15日 発行
発行日 毎月15日30日
発行所
盛岡市内丸10番1号
岩手県庁内
岩手県職員労働組合
印刷所
盛岡市上田二丁目17-4
有限会社 ジョー印刷企画
一部 40円
組合員購読料は組合費を含む

県人勸に向け 人事委員会に要請書提出 大型ハガキ署名に結集を

8月22日、岩手県地方公務員共闘会議(議長・佐藤工若教組委員長)は、2025県人事委員会勧告に向け、31項目からなる要請書を八重樫人事委員会事務局に提出し、今年の県人勸闘争をスタートさせた。

地公共闘は、全世代の賃金引上げ、再任用一時金改善、通勤・住居・準特等諸手当改善、仕事と家庭の両立支援、交通事故に係る失職特例条例制定をはじめとする要求の実現に向けて、県人事委員長あて「大型ハガキ」署名行動に取り組む。多くの組合員の結集をお願いする。

要請にあたり、佐藤議長から「現場実態を集めて要請書にした。賃金をはじめ、組合員の期待に応えられる勧告・報告を」「心を病んでいる仲間が多い。改善に向け、職場実態を分析して



▲八重樫人事委員会事務局局長に要請書を手渡す佐藤地公共闘議長(左)



▲要求書の内容をもとに改善を求める地公共闘交渉団

実態調査のデータ整理を進めている」「人事委員会の使命は、日々職務に精励している職員の給与等の勤務条件について、社会情勢に適応した適正な水準を確保すること」「県民の理解の視点も大変重要」「中立・公正な第三者機関として適切に対応していきたい」などと述べた。

要請書の主な項目は次のとおり。

① 月例給・一時金改善
公務員労働者の生活改善につながる引上げ勧告を。引上げ改定は会計年度任用

職員も含め4月遡及を。全世代にわたる昇給・昇格改善を。55歳昇給抑制は職責に見合った賃金制度と

② 諸手当改善
通勤手当について、ガソリン価格高騰に伴う交通用具利用者の手当改善、駐車料金(交通機関利用に伴うパークアンドライドを含む)の自己負担の改善

③ 勤務時間・休暇等改善
超過勤務の上限規制や客観的勤務時間把握等の諸制度を遵守させ、運用状況を把握し、適正な人員配置や業務縮減など実効性のある改善を。

④ 会計年度任用職員処遇改善
賃金水準の改善を行うこと。また、休暇制度に関し、常勤職員との権衡を。

⑤ 60歳超職員処遇改善
60歳超の常勤職員、再任用職員の処遇に関しては、60歳以下の常勤職員との業務の量及び質の差について、職種ごとの実態を適正に反映し、均衡を。また、勤続

子の看護等休暇の更なる改善(休暇日数の拡大、子の年齢制限の撤廃、対象親族の拡大)、出生サポート休暇の付与日数の拡充、介護休暇の休暇期間延長及び要件拡大等、仕事と家庭の両立支援としての休暇拡充を。

⑥ 安全衛生
メンタルをはじめ、健康管理体制の徹底と労働安全衛生体制の拡充、人事委員

⑦ 失職特例条例制定
職員が交通事故で、欠格条項に該当し失職すること

⑧ 災害対策
災害意識を非常に高まっているが、職場における防災意識について考えてみたい▼2025年に全国の一般企業に就業し、週3日以上出勤している人を対象に行ったアンケートにて「避難訓練などの防災訓練に参加しているか」を調査したところ、2023年比べて参加の割合が減少しているとの結果であった。組織としては、防災訓練を毎年実施している企業が9割を超えるなかで、訓練に参加する人が減っている原因として、最も多かった理由が「訓練内容が例年同じで、形式的なものになっている」というものであった▼筆者自身も「前年度参加したから、今年不参加でもいい」と思い、訓練に参加しなかった経験がある。一度経験したからといって、有事の際に迅速な避難や適切な対応ができるものではない。組織として、訓練内容のブラッシュアップは必要であるが、防災訓練の参加に限らず、個人が防災意識を見直すことが自身と住民を守ることにつながるのではないだろうか。

自治労第99回定期大会 運動方針など 全ての報告・議案を可決

自治労本部は、第99回定期大会を宇都宮市において開催した。本県からは、及川隆浩自治労本部執行委員長、藤村秀樹県職労書記長など5人が代議員として出席した。

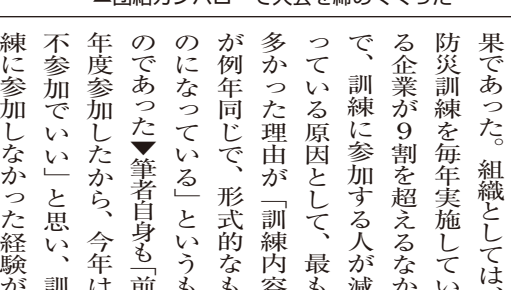
年であることに触れ、今年大会に特別決議を提出し、平和で基本的人権が守られることは、私たちがめざす、そして誰もが安心して暮らして、働き続けることができ、社会の基礎であり、恒久的な平和の実現にむけて歩みを進めていくことを皆さんと確認・共有したいと述べた。また、7月の参議院議員選挙で2期めの当選を果たした岸まきこ参議院議員もあいさつし、「最前線の声を届けるのが私と鬼木まことさんの役割」などと述べた。

自治労岩手県本部 第61回定期大会

◆日時 2025年9月27日(土)
10時30分~17時
◆会場 エスポワールいわて
大ホール

ハラスメントについて発言し、パワーハラ防止を「組合員の安心と働きがいを守るたたかい」として取り組んでいくことを訴えた。

提案された議案は全て可決・決定され、石上委員長の再任をはじめとする新役員体制も決定された。最後に団結ガンパローで大会を締めくくった。



▲団結ガンパローで大会を締めくくった

2025新採用加入対策の重点期間 「10月本採用時に向けた加入促進の取組みを」

年度初めから、各支部においては新採用職員の加入に向けて取り組みを進めていただいているところではありますが、例年本採用前のこの時期は加入が伸び悩んでいる傾向があることから、粘り強い継続的な取り組みが重要となってきます。職場の先輩組合員からの自信を持った定期的な声掛けが加入に大きくつながるため、再度「声をかける場を設ける」ことをお願いします。

県職労では、本採用直前の9月末までの期間を重点期間と位置づけています。評議会の意見交換会などの集まる機会を活用し、過年度採用者の未加入者と併せての声掛けをお願いします。

第五世代

9月1日は防災の日。14年前に発生した東日本大震災をはじめ、近年日本全国で大きな災害が起きている。そういった背景から世間での防災意識は非常に高まっているが、職場における防災意識について考えてみたい▼2025年に全国の一般企業に就業し、週3日以上出勤している人を対象に行ったアンケートにて「避難訓練などの防災訓練に参加しているか」を調査したところ、2023年比べて参加の割合が減少しているとの結果であった。組織としては、防災訓練を毎年実施している企業が9割を超えるなかで、訓練に参加する人が減っている原因として、最も多かった理由が「訓練内容が例年同じで、形式的なものになっている」というものであった▼筆者自身も「前年度参加したから、今年不参加でもいい」と思い、訓練に参加しなかった経験がある。一度経験したからといって、有事の際に迅速な避難や適切な対応ができるものではない。組織として、訓練内容のブラッシュアップは必要であるが、防災訓練の参加に限らず、個人が防災意識を見直すことが自身と住民を守ることにつながるのではないだろうか。

現業評議会第66回定期総会

業務量に見合った適正な人員体制を



▲現業評議会定期総会のようす

8月23日、現業評議会は2025年度闘争及び現業統一闘争を全力で取り組み、組合員の生活と権利を守るための前進に向けた運動方針を確立すべく、全県から計23人の出席により定期総会を盛岡市で開催した。冒頭の菅原議長挨拶では「要求実現のためには現場の声を上げていくのが大事。今年は早い段階から新執行部の体制を整え、意見集約と併せて殆どの職場でオルグを実施し、各職場の

意見を2025要請書へ反映することが出来た。今後継続して本部・支部一体となった取り組みを進めていく。2025現業公企統一闘争への結果を図り、職場環境改善や人員補充等の要求実現に向け協力をお願いしたい」と、取り組みに向けた決意が述べられた。総会には高現組小林執行委員長から、祝辞と激励の挨拶をいただいた。

総会出席者からは、「要請書の内容については職場との共有を図ることも大事。課題解決に向けて実態を把握しながら進めて行く必要がある」との発言があった。執行部からは「オルグの際可能な限り実態把握に努め、職場への聞き取りも行ってきた。改善に向け職場と連携した取り組みも必要」と回答。また「農研分会では初めて職場環境改善に向けて独自要請書を作成し交渉を行う予定となっている。本部役員、組合員皆さんのご支援をお願いしたい」と新たな取り組みの報告があり、執行部からは「交渉を優先に進めて行くためにも各職場からの声は大事となつてくる。この様な取り組みを広げていきながら秋の交渉に向けて準備をしていきたい」と取り組みへの共有が図られた。

最後は菅原議長の団結ガソリンパローで「自分たちの要求を勝ち取れるよう分会・支部・現業評議会・県職労一丸となって取り組む。今後より一層の改善に向けた団結して頑張ろう」と締められた。現業評議会は、秋の現業闘争に向け体制を強化していく。

聞いたらわかる。ええ話や〜ん。

〜気仙支部でプチ勉強会&懇親会を開催〜

気仙支部青年婦人部では、8月27日(水)に学習会&懇親会を開催し、新採用職員5名を含む計11名が参加した。気仙支部の佐藤亮太青年婦人部長(大船渡農林振興センター)を進行役に、資料の説明、進行役の業務経験から学んだことを話し、最後に参加者の感想を共有した。



▲気仙支部超過勤務学習会のようす

学習会のテーマには、今後県職員生活を過ごしていく上で避けて通れないであろう「超過勤務」を取り上げた。部署によっては新採用職員であっても既に多くの超過勤務を行っており、超勤の申請方法や仕組みなどを知ってほしいと考えた。サービス残業があつてはならない理由として、労基法上の定めはもちろん、組織

であることを伝えた。また、進行役が超勤をする際に意識していることとして、以前上司から言われた「考える仕事はやるな」を伝達。協議しないと進まない、案が作られていないなどの業務については次の日に回し、数値の入力や起案など単純作業で急ぎの業務のみを行うよう意識していることを伝えた。

参加者からは、「組織を回す上で、また適正予算確保のためにも不払い残業はあつてはならないと思った」「予算もだが、個人の事務分担当の調整も必要。言い出しやすい職場環境も大事」といった声



▲学習会後に懇親を深める

「取巻く課題の前進に向け、支部活動の前進を」

釜石支部定期大会

釜石支部は8月28日、釜石合庁大会議室において、定期大会を開催しました。今回の定期大会も通常開催とし、来賓として県職労本部から北崎書記次長を招きました。

藤原支部長からのあいさつの後、北崎書記次長から「8月7日に出された国の人事院勧告を受け、現在県

の人事院勧告に向けた取り組みをしている。モチベーション確保のためにも、国と同様の賃上げを目指す」「加入促進による組織強化は県職労運動の要であり、組織強化に向けた取り組みとして学習会や意見交換会を開催しているの、皆さまからも加入促進にご協力いただきたい」とあいさつ

がありました。その後、執行部から経過報告及び会計報告があり、確定闘争学習会、じちろうセット共済学習会、会計年度任用職員学習会、活動強化のための意見交換会等、支部における各集会開催等の取組状況を報告し、賛成多数で承認されました。

2025年度活動方針では、安心して働き続ける職場環境の実現に向けて、「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」する運動を構築するため、職

場・生活実態から積上げた要求を組合員全体での共有化に努め、賃金労働条件の改善、業務量に見合った人員の確保をめざし、組織強化を基軸に、本部各支部と連携し、課題の解決に向けて運動の前進を図ることを柱として、組織強化のための組合活動の推進及び教育活動の推進、支部独自課題の解決に向けた支部独自要求の取組みなどの方針が提起され、賛成多数で運動方針が採択されました。最後は支部長の団結ガソリン



▲釜石支部定期大会のようす

県職労青年婦人部 独自アンケートの取組み

県職労青年婦人部では青年・女性が安心して健康で働き続けられる職場をめざし、日々、職場環境改善に取り組んでいます。その取り組みの一つとして青年・女性の生活・職場実態を把握するためにアンケートを実施し、青婦部独自要求書の作成及び交渉につなげていきます。ご協力をお願いします。

取組時期
9月中旬頃～10月末(予定)

東北ろうきん フリーローン

ローンの取りまめを
考えており申込みました!

お客さまのお取引状況などに応じて
金利を引下げいたします!

ご融資金額	最高 1,000万円	ご融資期間	固定金利型 最長 10年	変動金利型 最長 15年
-------	------------	-------	--------------	--------------

東北ろうきんの住宅ローンをご利用の方

ご融資金利より **年0.4%引下げ!**

東北ろうきんの住宅ローンをご利用されていない方

金利引下げ項目の適用で
ご融資金利より **最大年0.2%引下げ!**

※「住宅ローンをご利用の方」とは、現在当金庫の有担保住宅ローンをご返済中の方です。
なお、連帯債務者の方も対象となります。

※金利引下げ項目について詳しくは店舗または当金庫ホームページにてご確認ください。

ご融資金利については店頭のコピー一覧表、または右記二次元コードよりご参照ください

●2025年4月1日から2025年9月30日までに、実行するご融資が対象となります。●審査の結果、ご融資できないなど、ご希望に添えない場合があります。●店舗に説明書をご用意しています。詳しくはお近くの東北ろうきん窓口にお問い合わせください。

2025年4月1日現在

が聞かれた。学習会終了後は会場を移し、懇親を深めた。学習会の雰囲気とは一転、明るく賑やかな雰囲気に進んだ。書き物にならない体験の伝承や人とのつながりなどを共有する場の一つとして組合もあると思