

県職連合第39回臨時大会

県職労第135回臨時大会

議 案 書

と き： 2026年2月28(土)

と ころ： 盛岡市勤労福祉会館



岩手県職員連合労働組合
岩手県職員労働組合

県職連合第 39 回臨時大会・県職労第 135 回臨時大会

大会スローガン

組織強化に向け職場で働く全職員の組合加入をめざし、職場からの要求・行動で人員確保、長時間労働の是正、勤務意欲の持てる賃金水準改善のため、「2026 春闘勝利！」に全力をあげよう

- 分会・支部・本部が一体となって職場課題の改善に取り組むとともに、地域の労働者と連携し、2026 春闘に結集しよう
- 新規採用者・組合未加入者全員の加入をすすめ、支部・分会体制の早期確立と組織強化拡大を図ろう
- 安心して働き続けられる職場環境を確保するため、職場実態討論を踏まえた支部・評協議会の要求を軸に、人員確保と職場環境改善を実現しよう
- 平和憲法を護り、地方自治確立、住民本位の政治を実現するため、奥州市議選「今野よしふみ」勝利をはじめとして、2027 統一地方選挙、2028 参議院議員選挙を見据え、各級選挙における県職労推薦候補者の必勝に全力をあげよう

県職連合第39回・県職労第135回 臨時大会次第

- 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 2人 ()
- 4 中央執行委員長あいさつ
- 5 来賓あいさつ
- 6 資格審査委員長報告
- 7 大会成立宣言
- 8 議事運営委員長報告
- 9 報 告 (1) 2025年度中間経過報告
(2) 2025年度中間会計報告
(3) 会計監査報告

10 議 事

	県 職 連 合 議 案	県 職 労 議 案
第1号議案	当面の闘争方針(案)について (県職連合・県職労共通議案)	
第2号議案	2025年度一般会計第1次更正予算(案)について	2025年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について
第3号議案	2026年度一般会計暫定予算(案)について	2026年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について
第4号議案	2026年度特別闘争資金の徴収(案)について (県職連合・県職労共通議案)	
第5号議案	その他	

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

目 次

【県職連合・県職労】

第1号議案 当面の闘争方針（案）

I	2025確定闘争・現業統一闘争 中間総括	
1	2025確定闘争の取り組み	4
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 取り組みの成果	
	(3) 継続課題	
	(4) 取り組みの総括	
2	現業統一闘争の取り組み	8
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 各主管室課交渉（11月21日実施分）	
	(3) 取り組みの総括	
II	確定闘争と並行した取り組み	
1	知事との労使関係の確認（知事との意見交換）	11
2	支部・評協議会独自要求の取り組み	12
	(1) 支部独自要求の取組み	
	(2) 各評協議会の独自要求の取組み	
3	人員確保の取り組み	15
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 取り組みの総括	
4	会計年度任用職員を取り巻く諸課題	16
	(1) 取り組みの経過	
	(2) 取り組みの総括	
7	雇用と年金の確実な接続に対する取り組み	17
	(1) 定年引上げを巡る課題	
	(2) 当面する再任用制度の情勢と課題	
III	2026春闘方針	
1	春闘をめぐる特徴的情勢	19
2	2026春闘の指標と具体的取り組み	20
3	職場の人員確保の取り組み	24
4	県職労組織拡大の取り組み	25
	(1) 取り組みの経過と課題	
	(2) 2026年度新採用加入対策	
	(3) 未加入者対策	
	(4) 会計年度任用職員の組織拡大	
	(5) 組織強化・拡大を重点に据え、運動を維持できる県職労財政	
5	春闘期に並行する取り組み	29
	(1) 働き方改革に関する職場課題の改善	
	(2) 人事異動対策の強化	
	(3) 公舎の改善	

(4) 職員駐車場の改善

IV 制度・政策要求に向けた取り組み

1 地方自治確立に向けた制度・政策要求の推進…………… 32

2 当面する制度・政策要求の推進…………… 32

(1) 主な経過と情勢

(2) 具体的な取り組み

2026春闘要求書(案)…………… 別冊

【県職連合】

第2号議案 2025年度一般会計第1次更正予算(案)について…………… 35

【県職労】

第2号議案 2025年度一般会計・特別会計第2次更正予算(案)について…………… 35

【県職連合】

第3号議案 2026年度一般会計暫定予算(案)について…………… 35

【県職労】

第3号議案 2026年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について…………… 35

【県職連合・県職労】

第4号議案 2026年度特別闘争資金の徴収(案)について…………… 36

【県職連合・県職労】

第5号議案 その他…………… 38

当面の闘争方針（案）

I 2025確定闘争・現業統一闘争 中間総括

1 2025確定闘争の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 県人事委員会闘争を経て10月17日、県人事委員会は、月例給は給料表全体の引上げ改定、一時金は年4.65月（+0.05月）とする勧告を行い、併せて通勤手当その他の諸手当の改善等を内容とする勧告を行いました。
- ② 県職労は、2025確定闘争勝利に向け、地公共闘に結集し、賃金改善（全ての職員の賃金引上げ）、自己負担解消のための諸手当改善、両立支援としての休暇制度拡充などの前進回答と、人員確保、勤務意欲策、長時間労働是正など職場課題の改善に向けた県職労独自交渉を展開してきました。
- ③ 地公共闘は10月23日、知事あて要求書を提出し、2025確定闘争をスタートさせました。i) 県人事委員会勧告を踏まえた月例給・一時金の改善、ii) 初任給格付改善、iii) 自己負担解消に向けた諸手当改善、iv) 両立支援のための休暇制度拡充、v) 職場環境の整備（人材の確保・育成、長時間勤務の解消、心身の健康管理など）、vi) 失職特例導入を柱に、10月23日・29日に人事課総括課長、11月6日総務部長交渉を実施しました。
- ④ 県職労は10月24日、知事あて独自要求書を提出し、独自課題改善に向け交渉に取り組みました。i) 家畜伝染病等の危機事案対応改善、ii) 再任用職員の級格付等処遇改善、iii) 高齢層職員の勤務意欲策、iv) 人員確保・超勤課題・幹部職員の意識改革、v) 育休取得しやすい職場づくり、vi) 総合案内員継続配置等を柱とし、10月24日・30日人事課総括課長交渉、11月7日総務部長交渉を進めてきました。

(2) 取り組みの成果

- 月例給（給料表全体）・一時金（0.05月）ともに4年連続の引上げ（差額の年内（12月24日）支給）
- 通勤手当（交通用具距離区分ごとの手当額）：支給限度額を片道100km以上66,400円（改定前は片道90km以上51,500円）に引き上げ、片道14km以上～90km未満の既存距離区分の手当額を引き上げ。ただし、国と異なり2025年4月に遡及せず2026年1月からの実施。
- 通勤手当（駐車場等手当）：2026年4月から月5,000円を上限に、国に準じて駐車場等の利用に対する手当を新設。
- 特地勤務手当に準ずる手当：2025年4月に遡及して、採用に伴う転居者を支給

対象に含める。

- 宿日直手当：2025年4月に遡及して増額改定。
- 獣医師の初任給調整手当：2026年4月から初年度支給額を60,000円に増額改定（改定前は50,000円）。行政職への給料表異動（本庁勤務）による減収分の支給。
- 家畜伝染病対応に係る防疫等作業手当：2025年度冬季から直接従事は日額4,000円に、夜間は5,000円に増額改定（改定前は牛・豚のと殺は760円、その他は380円）。後方支援の場合は2,000円、夜間は2,500円支給。
- 勤勉手当成績率の育休応援加算：育児休業で1か月超の期間、代替職員が配置されなかった場合、勤勉手当成績率の100分の9を最大3人に配分。
- 総合案内員：全廃の提案に対し、土木センターが総務系事務を担う北上、遠野、千厩の3合同庁舎の配置継続に押し戻し。
- 借上公舎導入の検討

【2025年12月追加分】

- 危険鳥獣捕獲等手当の新設
(2025年11月13日以降の実績について支給。12月24日の臨時議会で成立。)

(3) 継続課題

【地公共闘課題】

- ⑤ 自己負担解消に向けた諸手当改善に関して、交通用具利用に係る通勤手当の引上げは実現したものの、過去の県議会の附帯決議を口実として、既存距離区分の4月遡及引上げ改定を行わない内容とされたことは遺憾です。自己負担解消のためには適時適切な改定が必要であり、引き続き要求を継続していく必要があります。
- ⑥ 通勤手当のうち駐車場等手当については、今なお国の対応（人事院規則の制定）が示されておらず、具体的な支給内容を引き出すに至っていません。個人負担額の軽減を求め、引き続き要求を継続していく必要があります。
- ⑦ 住居手当について、家賃額が高騰する中でも改善されないままとなっていることから、人事都合による個人負担額の軽減を求め、引き続き要求を継続していく必要があります。
- ⑧ 引っ越し費用の高騰により、県内異動時においても転居を伴う異動に係る自己負担が相当数に及んでいる一方、人事異動内示の遅さから引越業者手配を断念し、自己運搬で対応している事例も多数あることから、職員の不利益とならないよう、継続した労使協議を進める必要があります。
- ⑨ 両立支援のための休暇制度として、子の看護等休暇について、日数増及び対象親族の拡大等、さらなる改善を求めていく必要があります。
- ⑩ ハラスメント対策に関し、公益通報窓口が第三者相談窓口となる旨の回答が

ありましたが、当該窓口が実効性のあるものとなるよう、運用状況の検証が必要です。

- ⑪ 失職特例条例の制定について、当局は前向きではなく、引き続き要求を継続していく必要があります。

【県職労課題】

- ⑫ 再任用職員の処遇改善に関し、再任用職員の9割近くが4級以下の格付となっているうえ、個々人の級格付は人事異動内示が出るまで分からない状況とされています。2022年度、2023年度の総務部長交渉で「格下げとならないよう格付けを見直す」と回答されたにも関わらず、今なお改善を引き出すに至っていません。現行の再任用職員の中には定年前同様の勤務実態となっているケースや、所属や職種によっては定年前と再任用で業務内容に違いがないところもあるなど、慎重かつ丁寧に考える必要がある課題であることから、定年（65歳）まで安心して働けるよう、引き続き処遇改善を求めていく必要があります。
- ⑬ 超過勤務手当予算については、必要に応じて補正を行うなど必要な予算を確保していくとの回答を引き出していますが、例年、予算不足による超過勤務手当不払いの事例が報告されることから、予算確保状況及び支給状況の継続的な検証が必要です。
- ⑭ 会計年度任用職員「総合案内員」について、北上、遠野、千厩の3合同庁舎を除いて2026年3月末で任用終了とされ、2025年12月10日に第2次署名を提出して再考を求めたものの、当局の姿勢を改められないまま、当事者には任用終了が通告されました。また、当局は「案内方法の変更や、情報公開事務の効率化等の見直し」をするとしながら、その内容を今なお明らかにしていません。その他の会計年度任用職員と併せて、職場実態に応じた必要人員の確保を求め続けるとともに、予算課題と併せた会計年度任用職員の定数決定のしくみ改善を含め、公務運営を行うに必要となる常勤職員の配置を原則としつつも、会計年度任用職員を含めた適正な人員確保を求めていきます。

(4) 取り組みの総括

獲得・継続課題に対する総括

- ⑮ 県人勧完全実施の方向が示され、12月議会への提案、会計年度任用職員を含めた年内（12月24日）での差額支給は、一定の到達点と受け止めたところです。また、通勤手当をはじめとする諸手当についても改善を引き出しましたが、改定の実施時期が遺憾な内容であったうえ、通勤手当の個々の距離区分ごとの支給額をはじめ、重要な事項が12月下旬の人事委員会規則の公布まで明らかにされない等、今後の交渉のあり方に課題を残しています。
- ⑯ 家畜伝染病に係る防疫等作業手当の大幅改善については、2024年5～7月の豚熱対応、2025年1月の高病原性鳥インフルエンザ対応をめぐる諸課題を集約して2か年にわたり要求を継続したことによって実現したものであり、大きな

成果です。しかし、危機管理対応をめぐる諸課題が全て解決したものではなく、今後も継続的に改善を求めていく必要があります。

- ⑰ 再任用職員の級の格付け見直しや諸手当改善など、継続課題も残る状況で、まだまだ不十分と言わざるを得ませんが、今回の交渉で当局に課題意識を持たせ、改善に向けて努力する姿勢を引き出したことから、引き続く課題への取り組みを2026春闘に継続することとします。
- ⑱ 今年度の超過勤務予算に関しては「必要に応じて補正を行う」ことを確認しました。「サービス残業はあってはならない」ことを当局とも確認してきましたが、形式的な超勤上限管理（超勤が多いことへの圧力）等による「過少申告」「隠れ超勤」は今なお根強く残っており、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きます。
- ⑲ 段階的定年引上げにより、2024年4月から60歳超の職員が職場に配置されていますが、60歳前の常勤職員、暫定再任用職員との具体的な業務内容等が必ずしも明確になっていない中で、賃金面の処遇だけは確実に低下する等、解決すべき課題が多くあることから、県職労は労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、春闘段階から課題改善に向け取り組むこととします。
- ⑳ ハラスメント対応に関し、違法なものは公益通報窓口の利用が可能とされていますが、実際に通報するためのハードルは非常に高いものと考えられます。県職労でもハラスメント相談に対応し、当局の対応状況を検証するとともに、ハラスメントを日常的に防いでいくためにも、職場の課題を話しやすい環境づくりに取り組んでいきます。
- ㉑ 失職特例条例については、段階的定年引上げに伴う高齢層職員の不安を背景として要求したのですが、この課題は全年代共通のものであるため、学習を深めながら、要求の強化に取り組んでいきます。
- ㉒ 会計年度任用職員「総合案内員」について、第2次署名まで取り組んだにもかかわらず、一部の押し戻しを除いて、当局の方針を何ら改めることができませんでした。任用終了について来庁者にも既に周知されているにもかかわらず、任用終了後の業務のあり方すら明らかにされていません。早急に明らかにさせるよう求めていきます。また、今後再びこうした問題を生じることのないよう、会計年度任用職員の常勤職員化を含め、雇用の確保を求めていくとともに、雇用への影響が想定される組織や職の変更については、労働組合への事前協議を求めていきます。

運動課題に対する総括

- ㉓ 今確定期の戦術として、昨年度に続き大型ハガキ署名への最大限結集に取り組んだ（全体6,871筆（前年5,930筆）、県職労分1,989筆（前年1,128筆））ほか、県庁フロア座り込みを伴う大衆行動（10.29決起集会・アピール行動（全体約80人参加））を取り組みました。

また、赤枠号外配布行動については、早朝配布4回（うち2回は県本部統一行動日の取り組みとして実施）、職場配布6回を取り組みました。

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

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

知事あて大型ハガキ署名	地公全体6,871筆	うち県職労1,989筆
赤枠号外	早朝配布4回	職場配布6回

- ④ 賃金面では大幅な改善や諸手当改善を勝ち取っていますが、そうした取り組み成果を伝えながらも、未加入者の加入につなげる学習会等の取り組みが不足しています。継続課題は山積するものの、組合員による最大の署名とその声に応えるべく、組合がしっかり当局に要求して得られた成果も多いと言えます。このことを各支部組合員・未加入者と共有し、組合に対する理解を深め、加入促進につなげていくことが求められます。

2 現業統一闘争の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 来年度における人員体制の確保と、退職不補充が続いていた各振興局土木部運転技士の新規採用に向け、職場決議・署名に取り組み（44分会・60枚・472筆）、職場からの切実な要求として11月21日、人事課総括課長に手交し交渉を行いました。盛岡広域振興局土木部の運転技士の補充に関し、2026年4月からの正規職員での補充に向けた対応を評価しつつ、補充までの間は欠員状態となるため速やかな補充を求めたことに対し、人事課総括課長は「採用に係る手続きを進めている。前倒し採用も選択肢に含めて検討していきたい」との姿勢を示しました。
- ② 各試験研究機関等の技能員の増員については、「農林水産部と協議し、継続して新規採用を行ってきた」とし、処遇改善については「給料表の初任給基準及び中途採用者の初任給を上げた」としました。
- ③ 管財課運転技士の採用について「管財課との意見交換により適正な体制の確保を検討しており、昨年度に運転技士2人を新規採用した。今後の業務状況を把握し管財課と連携し対応していきたい」としました。交渉団は、管財課運転技士17人体制の維持を求めました。
- ④ 誤って交通事故を起こして拘禁刑以上の刑となって失職すると、退職手当が支給されず、老後を含めた生活に大きな支障を及ぼします。特に勤務中の事故について、職員の失職の特例条例の創設を求めましたが、「その者が公務に従事

する場合、公務一般に対する住民の信頼が損なわれるおそれがある。法律上の欠格条項に該当する場合でも失職しないこととする特例を設けることは現時点で対応困難である。今後研究していきたい」との回答にとどまりました。

(2) 各主管室課交渉 (11月21日実施分)

⑤ 農林水産企画室交渉

交渉では、労働安全衛生の確立と労働災害一掃に向け、特に老朽化が進んでいる設備等について予算確保を含めた計画的な更新ができるよう要望したことに対し「職場の安心安全の確保は重要であるため、優先順位をつけた上で計画的に対応していきたい」としました。

⑥ 県土整備企画室交渉

県土整備部の運転技士について、大型車両のメンテナンスの技術継承など、様々な観点から正規運転技士複数体制の回復を求めたことに対し「技術継承については、組織的な引き継ぎや研修の実施等により円滑に行われていると認識しているが、今後もより良い方向性を検討していく」としました。

⑦ 管財課交渉

県庁車庫の運転技士に関し、「17人体制で補充する方針に変わらない」としながらも「増員は困難」としました。また、県庁守衛については、警察からの職員確保の状況等も踏まえ検討する姿勢を示しました。

2026人員補充方向の確認

⑧ 人員補充に関し、2026年4月採用に向け、管財課運転技士2人、盛岡広域振興局土木部運転技士1人の募集が行われました。試験研究機関技能員については、退職がある場合は正規職員で補充する方向性が示されました。管財課運転技士は17人体制の維持を確認しました。

【2025現業統一闘争の具体的な成果】

- ・2026年4月の管財課運転技士2人、盛岡広域振興局土木部運転技士1人の採用に向けた募集を実現したこと。
- ・管財課運転技士の17人体制の維持を確認したこと。

(3) 取り組みの総括

⑨ 年度末退職者の再任用希望について、最大限尊重する姿勢を確認することができました。

⑩ 管財課運転技士は、2021年1月からは17人体制となっており、交渉において当面は17人体制を維持することを確認していますが、業務を要請したくても既に予約で埋まり、職員ニーズに十分応えられる体制とはいえない現状にあることから、定数増と計画的な新規採用者の補充を求めべく、引き続き、非現業と一体となった取り組みも求められます。

- ⑪ 各振興局土木部等の運転技士については、日頃の運転業務のみではなく、実際には除雪機械等を含めた車両管理業務や日頃の現場状況の把握、災害時等における迅速な出動など地域に精通した対応が求められていることを幾度となく交渉で訴えています。この間、盛岡土木部、沿岸土木部などで正規の運転技士が補充されず、正規職員の定数減や会計年度任用職員に置き換えられてきました。あくまでも暫定的な措置としていますが、その一方で、会計検査や災害査定等では管財課所属の運転技士でまかないきれず、出先土木の運転技士が要員として派遣依頼されるといった状況も続いており、現場業務への支障も続いています。当局は土木部運転技士の今後の新規補充の方向性について不透明なままの姿勢を続けています。災害が発生した際には、迅速かつ的確に対応する重要な役割を担っていることから、当局に対して複数人配置を前提としたビジョンを示させ、本来の正規職員に戻すよう定数の回復を追求しながら常勤職員での補充を実現させる取り組みが必要です。

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

- ⑫ 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できていますが、警察の人員確保の状況から、これまでのような警察経験者の採用が困難となる可能性も想定されるため、今後も守衛課題等を引き続き丁寧に確認しながら、当局に対して直営での継続と新規での補充を求める必要があります。

- ⑬ 技能員については、業務のニーズが増している中、人員も増員されず、常に人員不足の状況が続いています。年齢も高齢化しており、これまで積み上げてきた技術の伝承も含めた計画的な採用を行わなければなりません。しかし、現行の技能員定数の配置にとどまり、定数増には至っていません。

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

また、畜産研究所の健康面・衛生面の課題（エアコン、トイレ等）など、職場からの声をしっかりと当局に訴えたことにより、改善が進んでいます。引き続き、環境改善に向け取り組みを強化していく必要があります。

II 確定闘争と並行した取組み

1 知事との労使関係の確認（知事との意見交換）

2025年12月16日、3つのテーマについて達増知事との意見交換を実施しました。意見交換の内容は以下のとおりです。

① 職員の働き方への評価とメッセージ

県職労から「日々、県政運営の推進に職場段階で業務に励む職員の働きに対して、知事の評価と、職員が元気をいただけるようなメッセージをいただきたい」と求めたことに対し、知事は、

- ・ 「日頃から県民計画の推進、大規模災害からの復興に尽力していることに感謝する。昨年度は豚熱や鳥インフルエンザの家畜伝染病防疫等作業、大船渡市の林野火災があり、大変だったと思う。今年度中盤以降は、ツキノワグマの被害対応にあたっている。真摯（しんし）に職務に精励いただいていることに感謝する」
- ・ 「多事多難な中でも、県政を支える根幹である職員の健康が第一である。そのための対策を行うようにし、コミュニケーションを図り、高い総合力で風通しのよい組織風土の下で、力を合わせて業務を進めていこう」

と応じました。

② 安心して働き続けられる労働環境整備

県職労から、

- ・ 「女性も男性も育児休業を取得できる実態が拡大していることは喜ばしいが、『代替職員の確保が確約されるかどうか不安』といった声が依然として多い
- ・ 「気象災害や家畜伝染病対応等、本来緊急事案とされるものが毎年の業務として発生しているほか、合同庁舎の総合案内の任用終了の意向も示される中で『業務だけは増えても人員が付いてこない』『通常の人員体制がギリギリで緊急事態への対応の際の心身疲弊が大きい』との声がある」
- ・ 「人事異動内示時期が遅く、引越し経費が嵩み自己負担の要因になっているほか、子どもの学校等の手続きを同時進行する必要から業務引継ぎへの影響も懸念される」

と指摘し、「こうした声に対する知事の率直な所感を」と求めたことに対し、知事は、

- ・ 「ワークライフバランスの中でも出産・子育ては人生にとって大事なこと。それに向き合ってもらうことを通じて仕事のパフォーマンスが高まることを期待している」
- ・ 「育児休業取得の際、代わりに働く人の課題があることは承知している。今回から勤勉手当で『育休応援加算』を新設したし、正規職員、会計年度任用職員の代替職員配置についても取り組んでいきたい」

- ・ 「危機管理事案が普通のことになる中、対応のあり方は不断に見直していかなければならない。普段の働き方も、効率化と働きやすさの好循環をつくっていききたい」
 - ・ 「異動内示は、人事担当から職員のきめ細かい事情把握等には時間を要するとも聞いている。他方、近年引越費用が高騰しており、時期も集中するなど新たな課題とも感じる。職員に過度な負担がのしかからないよう、人事異動の仕方も工夫していききたい」
- と応じました。

③ 職員との積極的なコミュニケーション

県職労から「業務で特にも出先公所に行った際には、局長や所属長のところもそうだが、ぜひ、職場に顔をだしていただき、一般職員や会計年度任用職員に対して、一言だけでも良いので労いの言葉をいただけると、職員は元気が出ると思う。ぜひお願いしたい」と求めたことに対し、知事は、

- ・ 「知事に就任して以来、移動県庁や現地会議に取り組んでいる」
 - ・ 「内丸10 - 1だけが県の組織ではない。広く県全体が職場であることを私自身、職員の皆さんと共有したいと考えている」
 - ・ 「実態としてはなかなか現場に顔を出せず、忸怩（じくじ）たる思いがある。努力と工夫を重ねていききたい」
- としました。

労使関係を確認し、かつ職場の諸課題の改善に向けた基本姿勢を確認するため、2017年度以降、達増拓也県知事との意見交換の場を毎年度設定しています。今回についても、知事は「県職労は勤務労働条件の向上に取り組み、働く人の視点で課題の抽出に寄与しており、なくてはならない」との認識を示したうえで、今後も継続して意見交換を実施していく方向を確認しました。引き続き労使の緊張関係を保ちつつ、厳しい現場実態を訴え改善を求めていきます。

2 支部・評協議会独自要求の取り組み

(1) 支部独自要求の取り組み

取り組みの経過

- ① 支部の独自要求は、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（詳細は経過報告に記載）。

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

取り組みの総括

- ② 組合員の声を反映し、各合同庁舎等における職場環境の改善要求を明確にした要求書を作成し、提出・交渉を行うことで、身近な目に見える改善を勝ち取ることができています。併せて、組合員が自分の要求が要求書に反映され、改

善に結びつけることができるという実感を持つことにより、一層の結集や組織強化につながっていることから、こうした取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。

各支部独自交渉の要求事項には、組合員一人ひとりの不満や負担に感じていること、それぞれの職場での特徴的な課題や個々の庁舎・公舎の改善要求など、より職場に依拠した具体的な要求を掲げており、職場段階から要求を押し上げていく取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、その要求を各局長や庁舎・公舎管理者に直接訴えることで、管理者が職員の声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。

労働条件課題や大規模予算を必要とする課題については、その場で改善回答を得ることは難しいものの、職場からの声をつなげていくことの意義は重要であることから、引き続き支部単位での交渉継続ができるよう、本部・支部が一体となって取り組みを進めていく必要があります。

(2) 各評協議会の独自要求の取り組み

取り組みの経過

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

取り組みの総括

- ⑥ 人員確保などをはじめ職場課題の改善には、県職労本部が行う当局交渉を重点に置きつつ並行して、各評協議会で、職場課題を討論し、要求書に取りまとめ、各主管室課長交渉を行う闘争サイクルの確立が重要となります（主管室課から人事当局への要求の流れを確立していく）。

評協議会は、直接的に職種ごとに労働環境改善に取り組むことできる組織であることから、この特性を活かし、職種ごとに組合員と横のつながりを模索しながら、継続して各職場課題の実態討論の機会を設け、要求書提出・交渉の運動構築を推進していくことが求められます。

- ⑦ 今年度、評協議会役員独自で意見交換会実施や課題集約・要求書作成を行うに至ったところは少なく、青年婦人部を含め3評協議会に留まりました。この間、県職労本部が関与しながら意見交換の場を設ける等の取り組みを行ってきましたが、一連の取組を十分にフォローするに至らなかった点を率直に反省し、職種ごとに中心となる組合員との連携を強化していく必要があります。要求書の作成及び主管室課交渉の実施に至らなかった評協議会については、これまでに集約した意見に基づき、要求書を作成のうえ、新年度上半期に主管室課に提出する等、組合員の声を各主管室課に認識させる手法を検討していきます。

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

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

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

3 人員確保の取り組み

(1) 取り組みの経過

- ① 県職労独自交渉（秋の確定闘争）で「長時間労働の是正が進まないのは、業務量に見合った人員配置がされず慢性的な人員不足に陥っていることが原因」「鳥インフルエンザ対応では、何度も繰り返し動員されたうえに通常業務の処理にも猶予がないなど、非常災害時の行政運営体制には課題が多い」と指摘したことに対し、当局は「人材の確保が困難を極める中、就職先として選ばれるよう魅力のある職場づくりを進める必要がある」「一層の働き方改革に取り組むことで、有為な人材の確保につながる好循環を生み出していきたい」「あらゆる手段を講じ、マンパワーの確保に取り組んでいきたい」としましたが、私たちが望む具体的な改善には至っていません。欠員は現在も解消まで至っておらず、人員確保については継続して要求していくことが必要です。
- ② 専門職員の不足も依然として改善されていません。総合土木職では、民間の初任給格差が2万円以上あることに加え、職場環境の厳しさから若手職員の離職が後を絶ちません。さらに、獣医師は初任給調整手当の改善があるものの、採用応募者が確保できていない事態として、民間に比して厳しい職場環境にあることが挙げられていることから、引き続き職場環境改善が必要です。薬剤師は獣医師と同様、採用困難であるうえに、6年制大学での履修と国家試験合格が必須の職種でありながら初任給調整手当の支給対象となっておらず、賃金面の処遇を含めた職場環境改善が必要です。
- ③ 2月4日、当局は2026年度の組織体制の概要を公表しました。「いわて県民計画（2019～2028）を推進する体制整備として、人口減少対策の推進、安全・安心な地域づくり、収益力の高い食料供給基地づくり等を掲げ、新たな職の設置等の方針を示しました。東日本大震災津波対策事業の進捗状況等に応じ、49人（前年度比▲1人）の職員定数配置についても示しました。

《職員体制の見込み》

- ・2026年度当初における知事部局職員数は、4,210人程度（前年度比+20人）となる見込み

《新組織体制の課題》

ア) 定数等管理

各分野において業務量が大幅に増加する中であって、定数上も不足。災害、感染症、家畜伝染病の教訓を踏まえた公務運営確保の観点からも極めて不十分。

イ) 恒常的な人員不足

増員配置が行われる部署も、最低限度の人数を増員する内容にとどまる。また、広域振興局土木部の用地部門、建築部門など組織集約の対象となる部門の取扱いについて十分な説明が行われておらず、職場及び県民の不安につながっている。

(2) 取り組みの総括

- ④ 2025年4月時点で欠員数は32人とされていましたが、その後年度途中の退職等もあり、依然として欠員解消に至っていません。相次ぐ災害、感染症、家畜伝染病への対応も重なり、人員不足に多くの職場から悲鳴が上がっています。人員不足解消には、職場の欠員状況・必要な人員数を明らかにしたうえで、闘争サイクルを確立していかなければなりません。そのためにも分会基礎調査を行い、具体的にあと何人必要なのかすべての職場で積み上げながら、超勤実態や仲間の働き方、長期療養者の実態など、全職場で点検し分会内における実態交流が不可欠です。

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

- ⑤ 専門職種の人員確保に関しては、各評協議会における各職域における職場点検や職場要求討論を経て、要求書にまとめ、各部局主管室課長に交渉するなどの闘争確立が重要です。引き続き、各評協議会における各部局への要求・交渉を追求し、集約した意見を踏まえた要求書作成、交渉など一連の運動サイクル構築をより強固にしていかなければなりません。
- ⑥ 組織再編の課題検証も必要です。組織再編は規模の大小はあるものの、毎年度実施されています。各部局・組織の個別課題の把握とともに、現場実態を踏まえた増員要求を強化する必要があります。特に、2026年4月実施予定の税務業務の集約化については、税務職員協議会と連携を密にし、集約時及び集約後の職場実態を丁寧に把握のうえ、適切な人員体制の確保を要求していく必要があります。

4 会計年度任用職員を取り巻く諸課題

(1) 取り組みの経過

- ① 2020年4月の会計年度任用職員制度導入当初は、フルタイムの臨時職員がパートタイムの会計年度任用職員に置き換えられ、勤務時間の短縮に伴い職場負担が増したことで、更には、予算都合から職場に必要な任用数が確保できない等の課題が生じました。賃金面を巡っては、期末手当が支給対象となる一方で、勤務時間の短縮に伴い月例報酬が減少する問題も生じました。当局は期末手当を含めれば年収ベースで均衡すると主張しましたが、会計年度任用職員の処遇は低位に置かれ、事務補助を中心に報酬上限が行政職1級25号にとどまるため、6～7年の勤務経験で上限に達し、勤続年数を重ねても報酬が上がらない等の問題も継続した課題となっています。
- ② 2023確定闘争以降、月例給・一時金は常勤職員同様の4月改定を実現しています。一方で、人事課から関係部局に対して廃職を求められた前述の「総合案内員」については、2024確定闘争から2025確定闘争まで再三にわたり任用継続を求め、一部押し戻しはしたものの、結果的に大部分の合同庁舎で任用終了が通告されま

した。このことは、現場で必要となる会計年度任用職員を一方的に切り捨てるものであり、断じて容認できるものではありません。

- ③ 会計年度任用職員の人件費の予算確保が不十分であるため、人員削減や勤務時間の削減が行われている例があり、また、会計年度任用職員の人件費以外に充てる予算が圧迫されている実態もあり、雇用不安の原因ともなっています。とりわけ、試験研究機関において外部資金を活用して雇用している会計年度任用職員については、県単研究費を圧迫する要因ともなっています。

(2) 取り組みの総括

- ④ 秋の確定闘争において「総合案内員」の雇用を守れなかったことは痛恨の極みです。その他にも、会計年度任用職員が任用終了される事例は存在し、不安定雇用であることには変わりありません。人件費総枠の調整弁としての安易な人員削減や時間削減を許さない取り組みが重要です。現在でも恒常的に職員配置が少ないなか、会計年度任用職員を必要数確保されなければ、公務運営は維持できない実態にあります。
- ⑤ 会計年度任用職員制度の問題として、1会計年度内での任用であり、当局の予算や組織体制の都合から、一方的に廃職や任用終了（再度任用しない）となる問題が続いています。正規職員の恒常的な人員不足のなか、会計年度任用職員が業務を担っている現状からも、現場実態を軽視した廃職や削減は容認できません。雇用が不安定なままの会計年度任用職員制度のこうした問題点を認識しつつ、当局都合の一方的な削減を許さず、現場実態を踏まえた職や任用数の確保を強く求めていくことが重要といえます。職場で必要となる会計年度任用職員の職の廃止や安易な民間委託とならないよう、当局が進める職の廃止や任用減の動向にこれまで以上に敏感になり、当該事案が生じた際に迅速に交渉・協議を進めるよう、取り組みを強化していきます。

7 雇用と年金の確実な接続に対する取り組み

(1) 定年引上げを巡る課題

- ① 定年引上げにより2024年度当初から、役職定年者を含めた60歳超の職員が職場に配置されました。60歳超職員が担う職務内容や配置等、運用面で解決すべき課題は今なお不明確なまま残されています。とりわけ、2025年度当初には、60歳超の職員がチーム総括を務めている例が複数あり、定年引上げ前に交渉で確認した役職定年者の「主任主査相当の一担当者」との位置づけに変質がみられます。このことから、これら定年引上げ制度における不安や課題を集約しながら、労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、春闘段階から取り組んでいく必要があります。
- ② 段階的定年引上げが完了するまでの間、再任用制度（暫定再任用、定年前再任用短時間勤務）が継続しますが、65歳までしっかり働ける職場環境と労働条件の整備が不可欠です。業務分担や格付け、希望した職種・職場となるか、賃

金については十分かなど、引き続き、当面する再任用制度の充実と、加えて計画的な新規採用者確保に向けて交渉を強化していく必要があります。

- ③ 再任用制度は、公的年金の報酬比例部分の支給を前提に確立された制度であることから、無支給となる実態に対応した給与水準の確保など、労働条件の整備が不十分であり、改善を求めていくことも必要です。とりわけ、現役時から給与水準が大幅に引き下げとなる一方で、定数上は現役と同一の扱いでありながら業務量に見合う賃金水準となっておらず、勤務意欲の確保も重要な課題となっていることから、当面、定年引上げ後の60歳超職員と同様の定年前在職時7割の賃金水準の確保を求めるとともに、一時金支給月数を定年前在職時と同月数にすること、賃金カーブを寝かせることなく定年前在職時10割の賃金水準につなげていくことが重要です。

(2) 当面する再任用制度の情勢と課題

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

Ⅲ 2026春闘方針

1 春闘をめぐる特徴的情勢

- ① 2025連合春闘では、2年連続で定昇込み5%を超える高い賃上げを実現しました。しかし、円安の進行によって、エネルギーや原材料などのコストが高騰したことで、物価は上昇し続けており、全国消費者物価指数も11月時点で前年同月比3.0%上昇する結果となっています。そうした状況下で、11月の毎月勤労統計調査（速報）では、名目賃金が47ヵ月連続で伸び続けているものの、実質賃金は11ヵ月連続のマイナスとなっており、私たち生活者・労働者の取り巻く環境は厳しい状況が続いています。
- ② 一方、そうした状況とは裏腹に、高市政権が発足以降、日経平均株価は5万円を超える過去最高水準まで上昇しており、さらには、財務省が2025年9月に発表した「法人企業統計調査」によれば、内部留保は2024年末時点で約637兆円と13年連続で過去最高を更新し続けています。しかし、企業が生み出した付加価値に占める人件費割合を示す労働分配率は、2025年度も2024年度を下回る結果となっており、低水準が続いている状況です。こうした状況を踏まえれば、企業が得た利益が労働者に還元されているとは言い難く、一般の生活者・労働者にはこうした経済成長や好景気の実感につながっていないのが現状だといえます。
- ③ そうしたことから、好調な企業業績を労働者に労働の対価として適正に分配させることは当然のことながら、政府の打ち出す「賃金と物価の好循環」の実現にむけ、物価高の中で個人消費の促進や内需の拡大につなげていくためにも、2026春闘も引き続き、労働組合が積極的に賃上げを求めていく必要があります。
- ④ 連合は、2025春闘における賃上げ目標として、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上（中小組合は格差是正分を含み6%以上・18,000円以上）」を示しました。そうした中、人手不足が一段と強まっていることに加え、上昇し続ける物価を上回る賃上げへの期待感などを背景に、多くの民間労働組合が精力的かつ積極的に労使交渉に取り組んだ結果、2024年を0.15%上回る5.25%の賃上げ率となり、2年連続5%以上の賃上げが実現しました。また、300人未満の中小組合においても、4.65%と2024年より0.20%増となる賃上げが実現しました。しかし、この間、名目賃金は伸び続けているものの、それを上回る物価高により実質賃金は低下し続けており、2026春闘では物価を上回る賃上げにむけ、すべての労働組合が積極的に取り組んでいかなければなりません。
- ⑤ 他方、2023年10月に公表された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」により、適切な価格転嫁の必要性への社会的認識が一定程度浸透し、中小企業の賃上げを押し上げる要因となりました。しかし、賃上げ率は大企業と比べて低く、全体平均を下回る結果となっており、大企業と中小企業の格差は広がったままです。そうしたことから、2026春闘では物価高を踏まえ、2025春闘を上回る賃上げはもとより、適切な価格転嫁の一層の推進、とりわけ公共調達など

の官公需の価格なども引き上げつつ、中小企業の賃上げ環境を整え、大企業との賃上げ格差を縮めていかなければなりません。

- ⑥ 岩手県の有効求人倍率は1.02倍と全国平均(1.19倍)を下回っています。求人数、求職者数ともに下落傾向にあります。岩手労働局は「県内の雇用情勢は、弱さがみられる」と分析しています。
- ⑦ 昨年12月1日から、本県の最低賃金は1,031円と79円引上げられましたが、最下位との差は2円であり、低い水準にあることには変わりありません。全国トップの東京(1,226円)と比較すると195円の格差です。昨年と比較すると、差は16円縮小しました。連合岩手の取り組みに結集しながら、最低賃金引上げへの運動を強化していく必要があります。

2 2026春闘の指標と具体的取り組み

- ① 連合は、2026春季生活闘争のスローガンを「こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」としました。日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”(=社会規範)にすることで、個人消費の拡大、賃金と物価の好循環につなげることをめざしています。また、経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざすため、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上とし、その実現をめざすこととしています。
- ② 賃上げについては、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくため、継続的な「人への投資」が重要です。直近3年間で賃上げの動きは加速し、2年連続で5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つです。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念すらあります。
- ③ 自治労本部は2026春闘の基本方針として、「すべての単組が『人員確保』について要求・交渉」「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」について1単組1要求」「ジェンダー平等の観点から点検、要求・交渉」「労務費の適切な価格転嫁を推進」を掲げ、連合に結集し、取り組みを進めることとしています。
- ④ 県職労は、自治労県本部方針と連携しながら、労働者の賃金改善を強く訴え、連合や自治労に結集する民間労働組合と連帯し、勤務意欲が持てる賃金改善、労働者総体の賃金底上げの取り組みを柱に今春闘の指針とします。私たち自身の職場改善と労働環境の改善に向け、今春闘を2026年度の賃金闘争・権利闘争のスタートとして位置付け、年間を通じた交渉・協議のルールづくりに努力し

ながら「要求－交渉－妥結」の闘争サイクルの確立と妥結結果の書面化の取り組みを進め、職場の要求からの改善実現に向けて通年闘争を組織していきます。

県職労の指標

ア) 県職労賃金要求額

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

賃金改善要求額 20,000円以上 (県本部と同じ)

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

【参考】春闘アンケート結果(中央値 2025年12月実施)

県職労 19,818円(前年比 +33円)

※県本部全体 19,850円(前年比 +277円)

イ) 県職労独自要求(継続課題を含む)

別冊「2026春闘要求書(案)」を基本として、通年闘争を進める上での県当局の基本姿勢、要求課題に対する理解と課題前進に向けた方向性を質し、人勧期闘争、確定闘争での具体的改善に向けたきっかけとしていきます。

《職場課題の前進》

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

《確定課題の検証》

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

《会計年度任用職員制度課題の改善》

これまでの継続課題を整理し、2026春闘で改めて賃金水準のほか、任用面等での諸課題改善を求めます。

春闘期(3月)における闘争体制の確立

ア) 春闘要求書の提出

知事に対する春闘要求書(別冊「2026春闘要求書(案)」)を、3月9日に提出します。県職員の賃金・労働条件が各自治体の労働者をはじめ民間を含む多くの労働者に影響を与えることの再認識を迫るとともに、産別自治労としての意義付けを示し、要求事項への対応を迫ります。特に、物価高騰により実質賃金のマイナスが続いていることから、賃金水準の底上げをめざし、中途採用者をはじめとした昇給・昇格基準の見直しなど運用改善に取り組むことが重要となっていることから、今春闘期での前進回答を強く求めることとします。

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

イ) ストライキ批准投票

自治労が実施する「スト批准投票」については、2月3日から10日まで投票ゾーンを設け実施しました。職員の賃金水準引上げや労働条件の改善にあたっては、地方公務員法などにより制約があるため、各自治体独自の取り組みには限界があります。制度要求や全体の水準引き上げのためには、産別闘争としての全国的な取り組みが不可欠であり、要求実現のための全組合員の総意として確固たる姿勢を示す必要があります。

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

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

ウ) 支部・分会役員体制の確立

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

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

【具体的な取り組みと戦術配置】

ア) 当局交渉の実施

要求書の提出及び具体的要求課題の前進に向けて、下記のとおり当局交渉を実施します。また、中央段階で実施される2026人事院勧告に向けた公務員連絡会による全国人事委員会連合会、総務省交渉などの取り組みに連動し、地公共闘としての人事委員会交渉も取り組みます。

- ・ 3月9日 2026春闘要求書提出（県本部統一、県職労）

- ・ 3月9日 人事課総括課長交渉（県職労）

イ) 中央行動

〔公務員連絡会全国統一行動日（中央行動等）〕

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

〔自治労・公務員連絡会統一行動〕

- ・ 自治労全国統一行動日 3月13日

ウ) 自治労県本部一斉行動

自治労県本部は、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の運動サイクルの確立を闘争テーマとして位置付けており、積極的な賃金改善、会計年度任用職員の雇用の安定と処遇改善、不払い残業撲滅・総労働時間縮減のための人員確保などを柱に、3月13日を統一行動日として取り組みを進めていくこととしています。

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

エ) 支部学習会等独自の取り組み

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

オ) 本部オルグの実施

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

カ) 赤枠号外配布行動

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

なお、県本部提起を踏まえ、3月13日（人事異動内示日の場合は12日に前倒し実施）の県本部統一行動日に組合員以外への働きかけを目的に早朝配布を実施します。そして、全職員による闘争結集による「見える運動」につなげるため、支部役員の配布行動への結集など、身近で参加しやすい取り組みとして、一人でも多く参加できる体制づくりに努めます。

【当面の赤枠発行日】 ※情勢変更等に伴い発行日など変更あり

3/3 春闘方針確立

3/11（人事課総括課長交渉結果）

3/13（県本部統一行動日・公務員連絡会春闘交渉概要）

キ) 戦術配置と判断

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

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

3 職場の人員確保の取り組み

- ① 欠員数自体はピーク時の2015年度(最大185人)よりも減少傾向にありますが、欠員解消には至っていないうえ、人員数は減少傾向にあります。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、任用数の削減も進み、業務負担が増大しています。各所属での配置状況を点検するとともに、削減による職員への負担増の実態を集約し、任用数の増やフルタイム勤務への転換を求めています。また、正規職員が行うべき業務を会計年度任用職員が担っている実態がある場合には、正規職員の増員・正規職員への転換を含めた要求を強化していく必要があります。拍車をかけている状況となっています。
- ② 恒常的な欠員や人員不足による過重労働を強いられるなか、精神疾患や高ストレス状態が継続しています。職員安全衛生管理委員会では、2025年11月末時点での14日以上精神疾患の療養者数は延べ79人（前年同月63人、+16人）、療養者の療養日数が117.1日（前年同月108.2日、+8.9日）と療養者数は増加に転じたとの報告がありました。加えて、長時間労働による健康障害防止のための保健指導対象者数（1月100時間以上の超過勤務又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上となる者（産業医が面接不要と判断した者を除く）等）は、2025年11月末時点での延べ数123人（昨年同時期149人、▲26人）であり、高病原性鳥インフルエンザ対応や林野火災対応にあたった所属で増加がみられるものの、その他の所属では超過勤務が減少したとの報告がありました。しかしながら、本庁を中心に超過勤務が多い状況が継続しているのをはじめ、恒常的な長時間労働はなお是正に至っていません。職場で全く余裕がないなかで、ハラスメントも増加し、欠員等の人員不足が職場環境の悪化に拍車をかけている状況となっています。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。
- ③ 当局は、災害復興、「いわて県民計画（2019～2028）」の遂行に向けて取り組みを加速化していますが、これを着実に遂行していただくだけの必要な人員配置数となっておらず、職場は限界を超え職員のモチベーション低下は著しいと言わざるを得ません。また、各専門職員を含め、中長期視点に立った人員

確保の具体的対応を当局に強く求めていく必要があります。

- ④ これらの課題を踏まえ、引き続き人員確保の取り組みを県職労運動の重点課題として位置付け、総合的な人員と予算の確保をめざします。

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

4 県職労組織拡大の取り組み

(1) 取り組みの経過と課題

- ① 県職労は、2018年度に自治労県本部の重点支援単組に指定され、自治労本部などの人的・財政的支援を得ながら、2020年度から若手専従を迎え、若手視点の新採加入の取り組みを基本組織と連携しながら新採用加入促進を最重要課題として取り組んできました。
- ② 2025年10月1日時点の新規加入者数は35人（加入者全体は40人）、加入率24.1%であり、昨年同時期（35人）に比べ加入者数が伸びておらず、また、2025年6月14日の県職労第134回定期大会で確認した本年度目標の9月末までに加入率5割強、目標数約75人を下回っていました。このことから、10月の本採用前の9月段階で、再度の未加入者への声掛けを実践し、加入届の提出を求めるよう実践を進めてきました。
- ③ 10月以降、2026年度の前倒し採用者への声かけも行うなど取り組みを進めていますが、新採用加入者数は微増にとどまり、2026年1月末時点で37人（25.5%）（昨年同時期は37人（27.0%））、過年度採用者の加入が一定程度進んで2026年1月末時点で13人（前年同時期3人）と、前述の定期大会方針には手が届いておらず、依然として組織総体として減少に歯止めがかかっていない厳しい現状となっています。

(2) 2026年度新採用加入対策

- ④ 2月14日に開催した県職労全体での加入促進対策会議において取り組み提起及び討論を行い、新採用職員が配属される支部・分会組合員と支部青年婦人部が連携した声掛けの取り組み等を展開するとともに、新採用職員の配置、支部・分会の組織状況等を踏まえ、「声をかけ切る」ことにこだわる運動を展開していきます。
- ⑤ 年間を通した取組み

○各職場で主体的に加入促進する体制構築（職場の先輩組合員）

⇒支部加入促進対策会議での戦略的な取り組みの共有

（声掛けの中心は分会。書記は日頃の活動のサポート。分会役員と書

記のチームで対応)

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

○具体的な声掛け重点時期の設定と課題の共有

⇒年に最低6回は新採用職員と接する機会を設けること（学習会など）

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

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

○年度途中採用者を意識した加入対策の強化

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

○組合加入した青年層からのアプローチの強化

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

⇒青年層の中核役員の配置も含めて進めていく。

○支部別対策の強化

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

○日頃の青年婦人部活動の活性化に向けて

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

した日頃の活動を進めていく。

⑥ 本部の取り組み

ア) 学習教宣資料の作成

○組織強化拡大のための取り組みにかかる提起資料

職場の先輩組合員が現状を認識したうえで、自信をもって取り組めるようにするための事前学習資料です。

○支部での声掛けのツール資料の提供

- ・ 歓迎昼食会（説明会）案内状…着任時配付用
- ・ くみあいの各種共済制度・そもそも「くみあい」って何ですか
…着任時配付用
- ・ 「労働組合」があるから、助け合いにより安心して働くことができるのです。…説明用
- ・ 新採用加入促進DVD（動画）
- ・ 新採向けニュース等…継続取り組み用
⇒新採向けニュースは、新採用職員に配布することが目的ではなく、職場の先輩組合員が新採用職員に声掛けをするためのツール。先輩組合員が内容を理解し、新採用職員に説明しながら声掛けすることを意識した内容とします。

イ) 本部による新採用職員への働きかけ

○当局主催の研修における組合ガイダンスの実施を追求し、当局との調整を進めます。

○青年婦人部の交流会において、新採用職員が参加できる機会を設けます。

※本部は青年婦人部の企画に対するサポート

ウ) 加入促進対策の課題共有と対策

⇒加入の取り組みの進捗状況を随時把握し、重点支部を設け、支部執行委員会等の議論の場に本部からも積極的に参画し、支部の状況を踏まえた加入促進の取り組みを進めていきます。

⑦ 支部の取り組み

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

ア) 加入促進対策会議の開催（2回）

・ 第1回加入促進対策会議（2月下旬～3月上旬に開催）

2月14日に開催した県職労全体での加入促進対策会議の資料をもとに、組合の意義、主体的に声掛けを進めること、有効な加入勧誘のための意思統一をはかる。

・ 第2回加入促進対策会議（3月下旬に開催）

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

※本部は、当局から名簿を入手し各支部へ提供
イ) 分会（支部）新採用者説明会の開催

2026新採用職員研修は、4月6日～10日、4月13日～17日の2期に分かれての開催が見込まれます。4月早々に説明会を開催し、その場で加入届の提出を求めます。

（3）未加入者対策

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

2025年度の取り組みの総仕上げの時期であることから、残り1か月になりますが、未加入者に対する継続的な声掛けの取り組みを進めます。

（4）会計年度任用職員の組織拡大

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

（5）組織強化・拡大を重点に据え、運動を維持できる県職労財政

（組織財政強化委員会の答申を踏まえて）

① 県職労財政を巡っては、組合員数の減少に歯止めがかからず、組合費収入が減少傾向にある一方で、昨今の賃金引上げ及び諸物価等の高騰等も相まって、恒常的な運営経費が増加しており、極めて厳しい財政状況に陥っています。

この状況を少しでも打開するためには、加入促進を通じて運動拡大の好循環を追求していく必要があります。そのためには県職労の専従役員及び書記体制の維持が望ましいところです。しかしながら、県職労財政を好転するまでには一定の期間を要すること、現状の体制を維持した場合には数年で県職労財政が更なる苦境に陥ると見込まれることから、県職労財政を維持しつつ運動を継続できる体制を模索しなければなりません。

このため、「支出節減策」及び「専従体制及び書記局体制のあり方」を中心に、2025年7月12日に組織財政強化委員会に議論を要請し、2026年2月中に答申を受ける見通しです。このことを踏まえ、次のような支出節減策を進めていくこととします。

② 支出節減策

ア) 大会、中央委員会、拡大中央闘争委員会、支部代表者会議等の機関会議の開催に際しては、ウェブの併用、進行方法の工夫等を行います。

イ) 機関紙は、現在、月2回の発行となっていますが、これを2026年度当初から2か月に1回の節目に絞った発行とします。交渉結果等、速報性を要する事項については、赤枠号外のみでの周知とします。

《節目に絞った発行とする機関紙への主な掲載事項（案）》

発行月日	ページ数	主な掲載内容（案）
5月1日	2	新採加入、2026 本部体制・現業評体制、定期大会周知 他
7月1日	4	定期大会結果、支部体制確立、平和の火リレー 他
9月1日	2	ハラスメント対策、労働安全衛生、自治労青年女性中央大交流集会、支部体制確立、支部大会 他
11月1日	2	中央委員会結果、県本部大会結果、支部体制確立、支部大会、支部青婦部レク 他
1月1日	4	新年号（あいさつ、分会紹介、歳男・歳女抱負、クイズ）
3月25日	2	春闘方針・課題、公務員連絡会中央の動き、退任役員あいさつ、退職者紹介 他

※ その他の支出節減策は、当日配付議案でお示しします。

5 春闘期に並行する取り組み

(1) 働き方改革に関する職場課題の改善

① フレックスタイム制に係る課題について

原則全職員を対象とするフレックスタイム制が2025年6月に施行されました。十分な人員確保をはじめ、制度を使える職場体制の確保策は、未だ具体化したとはいえ、継続的に求めていく必要があります。

また、花巻市、宮古市など県内市町村でも開庁時間とは別に全庁一律に「窓口時間」を設定する動きがあることを踏まえ、県の窓口での導入を継続的に求めていきます。

併せて、改正に伴う職場での不具合等については、継続的に検証し、改善を求めていきます。

② 勤務間インターバル制度に係る課題について

当局は、勤務間インターバル制度を2024年6月から実施しました。その趣旨は、「職員の休憩時間の確保による健康維持」、「ワークライフバランスの実現」としてはありますが、深夜対応が頻繁に発生する職員にとっては事実上ほとんど使えないとの指摘、複雑な事務手続きを回避するためにサービス残業が行われているとの指摘もある中、導入後の課題検証はほとんど行われていません。県職労としても課題の集約を進めるとともに、当局に対して適切な課題検証の実施を求めていきます。

③ 在宅勤務を巡る諸課題について

2020年のコロナ感染症が発生して以降、当局は各所属に在宅勤務の実施を促し、多くの職場で在宅勤務が導入され、2021年度中盤からは在宅勤務でも使用できるノートPCが配備され、かつ県の共有サーバーにもアクセスできるような仕組みが作られました。

2024年6月からは、在宅勤務を原則全職員が週1日まで利用できることとする拡充が実施されました。在宅勤務における勤務時間管理（例：長時間労働の発生の懸念）や労務管理の徹底（例：在宅勤務時において客観的な勤務成果を求められる）などの懸念は今なお払しょくされたとはいえないため、県職労としても課題の集約を進めるとともに、当局に対して適切な課題検証の実施を求めています。

④ 「働き方改革ロードマップ」を巡る諸課題について

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

職場でのリモート会議、電子決裁・文書管理システムでは、新たな労力的負担の増加につながっています。また、ひとり一台パソコンの持ち帰りによる不払い残業の発生も指摘されています。表面的な効率化を名目に、定数管理や予算管理に一方向的に繋げさせないよう、制度の検証を続けます。

働き方改革を巡っては、政策面のみが先行し、結果として新たな混乱と業務増が発生している現実が多く報告されています。全く現場を捉えていない当局姿勢に対峙していくためにも、多くの働き方の実態検証を県職労として進めながら、根本原因である職場体制をしっかりと構築させながら、安心して働き続けられる職場環境をめざしていきます。

（2）人事異動対策の強化

⑤ 2025年12月10日に提出した「定期人事異動に関する要求書」をもとに、春闘期の人事課交渉において、当局の姿勢を確認することとし、引っ越し業者の確保が難しいと想定されることなどから、内示を3月1日までに行うこと、円滑な引継ぎ、適正な業務執行の確保のためにも、内示日から発令日まで最低でも3週間を確保するよう求めています。あわせて、人事異動（引っ越し）時期に感染症に感染した場合の着任期間等の柔軟な対応について、組合の要求を十分反映した実施となるよう求めています。

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

⑥ 住環境の整備を含め、必要な公舎確保、公舎環境の改善と、転居に伴う自己

負担の解消を強く求めます。

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

(3) 公舎の改善

- ⑧ 公舎については、入居を希望しても戸数の不足により入居できない事例、入居しても建物や設備の不具合等により退去せざるを得ない事例等が少なからずあり、大きな課題となっています。2025確定闘争において借上公舎導入の検討を引き出し、2026年度当初から釜石、大船渡、岩泉地区で導入される見通しとなりました。しかしながら、借上公舎を対象とした公舎料の導入、既存公舎の公舎料の7.5%増額改定も抱き合わせとなっており、職員の自己負担解消の観点からは課題が残ります。さらには、前回の公舎料増額改定(2023年度当初)による増収分が全て建物や設備の修繕に充てられているわけではなく、入居する職員の納得性にも課題が残ります。県費によるエアコン設置を含めた住環境の充実と、自己負担の解消を求めています。

(4) 職員駐車場の改善

- ⑨ 県庁及び各合同庁舎の職員駐車場は、自家用車通勤をする職員にとって必要不可欠なものですが、駐車料金の徴収による自己負担を強いられています。2025確定闘争により、2026年度当初から駐車場等に係る通勤手当が月5,000円を上限に支給されますが、事務の煩雑化を回避する観点も含め、職員駐車場については無料化を求めます。

IV 制度・政策要求に向けた取り組み

1 地方自治確立に向けた制度・政策要求の推進

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

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

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

2 当面する制度・政策要求の推進

(1) 主な経過と情勢

- ① 2025年7月の参院選で自公は衆参ともに少数与党となり、9月には石破首相が辞任の表明に追い込まれました。これを受けた自民党総裁選が10月4日に行われ、高市総裁が誕生しました。高市新総裁は首相指名選挙、連立拡大も視野に入れた野党との連携を模索する一方で、公明党は党首会談において企業・団体献金の規制強化を要求するも、自民側から明確な回答は示されなかったことなどから、連立政権から離脱することとなりました。
- ② 第220回通常国会では、2026年度予算案および税制改正議論（自動車環境性能割の廃止、防衛財源の所得税増税など）が予定されていましたが、高市首相が開会初日に衆議院を解散し、その4日後に衆議院総選挙を公示するという極めて短い日程での選挙戦となりました。
- ③ 私たちとの協力関係を有する議員の大部分が所属する立憲民主党は、公明党とともに衆議院議員候補者のみを離党させて「中道改革連合」を結成し、選挙戦に臨みましたが、本県での当選者は1人とどまりました。全国では118議席減で、49議席の獲得となりました。全国では、自民党が単独で316議席を獲得し、3分の2の310議席を超えました。しかしながら、高市首相の「国論を二分するような大胆な政策」については、議論が尽くされたとはいえません。
- ④ 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を図るため、各級自治体選挙での取り組みを強化することとしています。

（２）具体的な取り組み

- ⑤ 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、制度・政策要求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。

- ⑥ 県職労は、３月１日告示、８日投開票の奥州市議会議員選挙について、県職労特別中央執行委員で前連合岩手副事務局長の今野善文さんを県職労運動に係る政治方針を実現するためにふさわしい候補予定者であると認め、2025年11月15日の第3回拡大中央闘争委員会において、県職労組織内擁立を決定しました。必勝に向けて全力で取り組みます。

奥州市議会議員選挙（３月１日告示、８日投開票）

今野 善文（この よしふみ） 62歳（無所属） 新人

- ⑦ 県職労は、３月１日告示、８日投開票の奥州市長選挙について、平和環境岩手県センターの決定を踏まえ、１月26日の第25回中央執行委員会において推薦決定しました。必勝に向けて取り組みます。

郷右近氏はこれまで、連合推薦県議として、労働政策をはじめとする生活者視点での政策に取り組んできたほか、県議会会派「希望いわて」に所属して達増知事とともに県政推進に寄与してきた実績は、県職労の運動方針に照らしても評価できます。また、同時に行われる奥州市議会議員選挙に挑戦する「今野よしふみ」について、連合を通じたこれまでの交流実績を含め、応援・連携していく姿勢を示しています。これらのことから、今後の制度・政策要求の県職労方針を推進していくうえで有益性が認められると判断したものです。

奥州市長選挙（3月1日告示、8日投開票）

郷右近 浩（ごうこん ひろし） 60歳（無所属） 新人

- ⑧ 県職労は、4月19日告示、26日投開票の宮古市議会議員選挙について、宮古市職労からの要請及び自治労県本部の決定を踏まえ、元宮古市職労委員長で連合岩手宮古地域協議会事務局長の花輪政文さんを1月9日の第4回拡大中央闘争委員会（自治労県本部春闘討論集会県職労分科会の中で実施）において推薦決定しました。必勝に向けて取り組みます。

宮古市議会議員選挙（4月19日告示、26日投開票）

花輪 政文（はなわ まさふみ） 62歳（無所属） 新人

- ⑨ 上記のほか、各級選挙の取り組みに当たっては、自治労県本部をはじめとした上部・友誼団体の方針を受ける中で、県職労方針に照らして検討し、中央執行委員会で決定するものとします。推薦候補者の勝利に向け、取り組みを強化し、県職労方針の実現をめざします。

県職連合

第 2 号議案

2025 年度一般会計第 1 次更正予算(案)について

県職労

第 2 号議案

2025 年度一般会計・特別会計第 2 次更正予算(案)について

当日配付

県職連合

第 3 号議案

2026 年度一般会計暫定予算(案)について

県職労

第 3 号議案

2026 年度一般会計・特別会計暫定予算(案)について

当日配付

【県職連合・県職労】第4号議案

2026年度特別闘争資金の徴収（案）について

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

自治労岩手県本部第61回定期大会の決定を受け、2026人勸期闘争、2026確定闘争及び2027春季生活闘争における全国闘争、県職労独自課題前進にむけた統一行動等における財政確立のため、次のとおり徴収するものです。

なお、この議案については、県職労については第124回中央委員会で職場討議に付し、工業技術センター労組については別途書面で職場討議に付したうえ、今大会で決定するものです。

1 闘争資金 年5,500円

(内訳)

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

2 徴収時期

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

3 諸条件

2026年度新規加入者、再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）、60歳に達した年度の次の年度以降に在職している職員（段階的定年引上げの対象となっている方）及び会計年度任用職員の組合員は、免除します

特別組合費（特別闘争資金）は、2009年度に徴収を凍結し、2023年度に徴収を再開するまでの間、過去の先輩組合員が長年にわたり積み立ててきた資金を取り崩して対応してきました。

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

(参考：2026年度闘争資金 収支計画案)

【収入】

組合費	7,700,000円	5,500円×1,400人
繰越金	3,318,000円	(2025年度からの繰越額)
雑収入	1,000円	預金利息
計	11,018,000円	

【支出】

負担金	6,300,000円	4,500円×1,400人
会議費	1,200,000円	拡大闘争委・支部代会議等
教育宣伝費	700,000円	チラシ類作成経費
動員費	1,400,000円	各種集会・動員旅費
分会交付金	1,400,000円	各支部分会交付金(闘争支援) 1,000円×1,400人
事務費	18,000円	事務諸費用
計	11,018,000円	

《説明》

【支出】

負担金は自治労本部負担金(3,000円)、県本部負担金(1,500円)

○自治労本部負担金：自治労本部が行う公務員連絡会人事院交渉、総務省交渉等の中央交渉結果の概要周知のための教宣、中央動員に係る経費として負担するもの。賃金・休暇制度等の全国的な諸制度は自治労が行う中央段階での交渉で方向性が決定するため、自治労本部の取り組みを行う上で必要な経費。

○県本部負担金：自治労県本部としての統一闘争を進めるため、県本部主催の春闘、確定闘争、現業統一闘争等に係る闘争推進のための総決起集会の開催、組合員向け教宣の経費。県の公務職場全体の統一闘争を進めるために必要な経費。

○教育宣伝費：確定闘争、春闘期における学習パンフレット、ステッカー、機関紙号外等の印刷代及び職場オルグ旅費、本部の開催する学習会等の経費。

○動員費：人事院交渉や総務省交渉等と連動して行われる各種中央行動への派遣旅費、自治労県本部・地方公務員共闘会議や県職労独自の集会、交渉支援に係る動員経費。

○支部活動費：県職労闘争資金分1,000円の全額相当分を支部における分会学習会や支部独自の取り組みに対する経費として交付。

県職連合・県職労
第5号議案 その他