

県職労第124回中央委員会

議案書

とき 2025年10月18日(土) 13時00分から

ところ 盛岡市 岩手県高校教育会館 大ホール



6月14日 県職連合・県職労定期大会

中央委員会スローガン（案）

2025確定闘争、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たかいに、県職労の総力を結集しよう

- ◇ 月例給・一時金の水準改善とあらゆる職員が勤務意欲を持てる賃金改善を勝ち取ろう。
- ◇ 職場・生活実態に依拠した要求から、諸手当拡充による自己負担の解消、長時間労働是正など実感できる改善を勝ち取ろう。
- ◇ 自然災害、感染症、家畜伝染病など突発的業務にしっかり対応するため、職場実態に依拠した人員確保をはじめ、職場体制の確立に向け、たたかいを強化しよう。
- ◇ 各支部及び職能評・協議会の活動の活性化により、独自要求闘争を前進させ、職場環境改善を通じて、真の地方自治確立を勝ち取ろう。
- ◇ 組織の強化・拡大に向け、新規採用者をはじめ職場で働く全ての職員の組合加入促進に全力で取り組もう。
- ◇ 平和憲法を護り、憲法理念の実現と公共サービス確保のため、各級選挙での組織内・推薦候補者の必勝を通じ、制度・政策要求を強化しよう。

目 次

第1号議案	当面の闘争方針（案）	
I	特徴的な情勢	3
II	2025確定闘争・現業統一闘争の課題	5
1	2025県人事委員会勧告への取り組み	5
	（1）2025人事院勧告の取り組み	
	（2）2025人事委員会勧告の取り組み（中間総括）	
2	2027確定闘争の推進	7
	（1）2025確定闘争の課題	
	（2）具体的要求事項	
	（3）具体的な取り組み	
3	2025現業統一闘争	11
	（1）闘争課題及び指標	
	（2）具体的な取り組み	
4	確定闘争と併行する課題の取り組み	14
	（1）危機事案発生時における対応改善の取り組み	
	（2）人員確保闘争の取り組み	
	（3）長時間労働の是正・超勤予算確保の取り組み	
	（4）会計年度任用職員の処遇改善	
	（5）働き方改革に関する職場課題の改善	
	（6）人事評価制度に対する取り組み	
	（7）雇用と年金の確実な接続及び定年引上げに向けた取り組み	
	（8）労働安全衛生の取り組み	
	（9）機構改革及び事務事業の見直しに対する取り組み	
5	組織拡大の取り組み	22
	（1）新採用者加入促進	
	（2）再任用職員等の加入促進	
	（3）会計年度任用職員の加入促進	
6	人事異動期の取り組み	24
	（1）「人事異動対策カード」の取り組み	
	（2）人事課総括課長交渉等の実施	
	（3）2025年度人事異動にかかる要求項目	
III	制度・政策要求の取り組みの推進	27
	（1）第27回参議院議員選挙闘争の中間総括について	
	（2）今後の制度・政策要求に向けて	
	2025確定統一要求書	別紙1
	家畜伝染病等の危機事案発生時における対応に係る要請書（第2次）	別紙2
	2024人事異動に関する要求書	別紙3
第2号議案	2025年度一般会計・特別会計第1次更正予算（案）について	当日配付
第3号議案	2026年度特別闘争資金の徴収（案）に係る職場討議について	32
第4号議案	特別中央執行委員の選任について	34
第5号議案	その他	35

当面の闘争方針（案）

I 特徴的な情勢

【国際情勢】

1. 2024年は、物価高や移民・難民問題への不満から各国で与党の大敗や政権交代が相次ぎ、民主主義の動揺が広がりました。2025年1月にはアメリカで第2次トランプ政権が発足し、「自国第一主義」への転換が進む一方で、格差と分断が深刻化しています。最新の民主主義レポートでは、権威主義国家が民主主義国家を上回り、世界人口の7割以上が権威主義体制下にあると指摘されています。さらに、AIやSNSによる偽情報の拡散が分断を加速させ、選挙にも影響を与えており、民主主義は今、大きな揺らぎに直面しています。
2. 国連は戦後、国際秩序の安定に大きな役割を果たしてきましたが、安保理は大国の拒否権行使により機能不全に陥り、その限界が明らかになっています。一方で、総会では停戦決議が採択されるなど、多国間協調の意義は改めて示されています。日本は「自由で開かれた国際秩序」を掲げながらも存在感を十分に発揮できていません。日米同盟を重視する一方、防衛協力の強化が周辺国との緊張を高める懸念もあります。また、核兵器禁止条約への関与に消極的ですが、唯一の被爆国として核廃絶や平和外交を主導する責任は重いといえます。いま求められるのは、米国追従ではなく、中国を含む周辺国との安定的関係を築き、多国間協調を重視した主体的な平和外交を展開することです。

【国内情勢】

3. 新型コロナの5類移行後、日本経済は緩やかに回復し、株価や企業業績の改善を背景に賃上げが進んでいます。春闘でも賃上げ率が続伸し、長期的な賃金低迷に転機が見えています。しかし、実質賃金は物価高に追いつかず、中小と大手、世代間の格差も残されています。そのため国民の多くは所得に不満を抱き、景気見通しも厳しい状況です。さらに、日米間の関税政策や世界的な通商摩擦が日本経済の下押し要因となっています。それでも労働者の生活改善と経済の好循環には、物価上昇を上回る持続的な賃上げが不可欠です。企業の内部留保を人への投資に振り向けることが求められ、労働組合の役割は大きいといえます。また、男女間の賃金格差是正や中小企業の取引環境改善も重要課題であり、持続的な賃上げの実現に向けた取り組みが必要です。
4. 日本の総人口は減少を続け、2070年には約8,700万人まで落ち込むと予測されています。2024年の出生数は初めて70万人を下回り過去最少を更新する一方、65歳以上人口は約3,600万人に達し、生産年齢人口は大幅に減少する見込みです。このため、労働力確保は喫緊の課題であり、継続的な賃上げに加え、女性や高齢

者が働きやすい環境整備や育児・介護との両立支援が不可欠です。外国人労働者の受け入れ拡大も進んでいますが、国際的な人材獲得競争や円安が逆風となり、先行きは不透明です。人口減少と少子高齢化は経済や社会基盤に深刻な影響を及ぼす懸念があり、日本社会全体で取り組むべき最重要課題となっています。

5. 日本の労働市場では、転職や副業・フリーランスの拡大により雇用の流動化が進む一方、労働者保護の後退が懸念されています。政府はリスクリングや労働移動を促進していますが、成長産業の基盤は十分でなく、退職金課税の見直しも労働者に不利益をもたらす可能性があります。また、プラットフォーム労働や兼業・副業の広がりや労働時間や健康管理の課題が顕在化しています。厚労省の研究会では保護強化策が示される一方、労働時間規制の除外拡大など労働基準法の根幹を揺るがす提案も出されています。経団連も労使の裁量拡大を主張しており、保護後退のリスクは高まっています。さらに、労働者性の判断基準の見直し議論が進められており、法の狭間に置かれる働き手への保護拡大が焦点です。公務職場を含め、労働者の権利を守るためには、今後も連合と連携し、規制や基準の維持・強化を求める取り組みが重要です。

【県内情勢】

6. 東日本大震災から14年が経過し、岩手県の復興は大きく前進しました。防潮堤や住宅、医療・教育施設の整備は概ね完了し、県内で未整備なのは宮古市の閉伊川水門1箇所のみとなっています。こうした取り組みにより、生活基盤はほぼ回復したといえます。水産業を中心に産業再建も進み、約8割の事業者が営業を再開しました。また、震災伝承館や語り部活動を通じて、記憶と教訓の継承も着実に進められています。一方で、心のケアや被災者への支援は引き続き必要であり、水産資源の減少や人口減少・高齢化といった課題は依然深刻です。さらに、若年層の流出や自治体職員の人員不足が地域社会の持続性を脅かしており、過重労働の改善と人員確保は喫緊の課題となっています。総じて、ハード面での復興は完了段階にあります。ソフト面の課題解決こそが今後の持続的発展の鍵となります。
7. 2025年の岩手県経済は緩やかな回復基調にあり、設備投資や製造業の改善、公共工事や企業業績の持ち直しが下支えとなっています。しかし、住宅投資は新設着工の減少が続く、地域経済の弱体化が懸念されています。物価は上昇傾向にあり、エネルギーや原材料価格の高止まりが企業収益や家計を圧迫しています。雇用面では有効求人倍率が1.2倍前後で安定している一方、人手不足感は依然強く、特に運輸・倉庫や専門人材分野で深刻です。多くの企業が人材確保のため賃上げを予定していますが、採用競争は激しく、待遇や職場環境の改善が不可欠です。岩手県の経済・雇用課題は3点に整理できます。第1に、慢性的な人手不足と人口減少による労働力確保の困難さ。第2に、物価上昇と人件費増大による企業収益圧迫。第3に、住宅投資や地域経済停滞による成長力低下です。総じて、持続

的な成長と地域社会の安定に向け、待遇改善や働きやすい環境整備、効率的な行政・企業運営の推進が重要となっています。

Ⅱ 2025確定闘争・現業統一闘争の課題

1 2025県人事委員会勧告への取り組み

(1) 2025人事院勧告の取り組み

1. 2025年の人事院勧告については、キャリア官僚をはじめとする国家公務員の人材確保難を背景に、人事行政諮問会議「最終提言」において比較企業規模の引上げが示されるなど、公務員の勤務労働条件が労使協議以外の要素に大きく左右されることが想定されました。物価の高騰は、地域や世代を問わず勤労者を直撃していることを踏まえ、また全世代の職員の職務に対するモチベーションを維持・向上させる観点から、若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系の確立を求めるため、公務員連絡会「全職員の賃金引上げと処遇改善を求める署名」に取り組み、県職労では310枚・1,202筆を集約しました。一定の集約とはなったものの、昨年度とは異なり、組合員数を下回る集約に留まりました。
2. 公務員連絡会は、6月17日、人事院総裁あて「2025年人事院勧告に関わる要求書」の提出を皮切りに、全職員の月例給・一時金の引上げ、適切な要員と賃金労働条件の確保、再任用を含む高齢層職員の処遇改善などを求め、計6回にわたり人事院交渉を実施しました。
3. 人事院は8月7日、月例給の較差15,014円(3.62%)を初任給と若年層に重点を置きつつ全俸給表へ配分、一時金は0.05月引き上げ、期末手当(0.025月)と勤勉手当(0.025月)に配分する内容の勧告を行いました。官民給与の比較については、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ、「100人以上」(本府省は「1,000人以上」)のデータを抽出して実施されました。

通勤手当については、交通用具利用に係る距離区分の100kmまでの新設及び既存区分の額の引上げ、駐車場料金の月額5,000円上限での支給を勧告しました。

特勤手当等については、特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員の手当の支給対象への追加等が勧告されました。

また、昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止することも勧告されました。

(2) 2025人事委員会勧告の取り組み(中間総括)

3. 人事院勧告を踏まえ、8月30日、県職労第1回拡大中央闘争委員会を開催し、人事委員会勧告に向けた課題共有と、改善に向けた取り組み強化を確認しました。これに先立ち、8月22日には岩手県地方公務員共闘会議(議長:佐藤工 岩教組委員長、構成組織:岩教組、高教組、県医労、事務職組、教委職組、岩企労、県職労、以下「地公共闘」として、2025人事委員会勧告に係る要請書を八重樫人

事委員会事務局長に対して提出し、県人事委員会勧告に向けた取り組みをスタートさせました。

【人事委員会への要請課題】

- ① 月例給・一時金の改善（最低でも国並みの賃金水準確保）、初任給格付改善、全世代にわたる昇給・昇格改善、高齢層職員の勤務意欲策（特に、55歳昇給抑制の見直し）、再任用職員の一時金水準を常勤職員同月数まで改善
 - ② 自己負担解消のための手当改善（通勤手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当）
 - ③ 特地勤務手当に準ずる手当改善
 - ④ その他諸手当（特殊勤務手当、宿日直手当等）の改善
 - ⑤ 在級期間表廃止の恣意的運用の回避
 - ⑥ 不払い残業、多忙化の解消に向けた取組、適正な勤務時間管理の徹底
 - ⑦ 仕事と生活の両立支援として子の看護等休暇、出生サポート休暇等の日数、取得要件等の拡充
 - ⑧ 60歳超職員の処遇改善
 - ⑨ 労働安全衛生体制の充実、ハラスメント対策の実施
 - ⑩ 失職特例条例の制定
4. 9月22日の人事委員会事務局職員課総括課長交渉では、今年の公民較差について「民間給与実態調査と職員給与実態調査のデータ整理を進めており、具体的な数字を話せる状況にはない」とし、比較企業規模については「本県でも国や他自治体、民間企業との人材獲得競争が厳しくなっており、検討を行っている」と回答する等、検討、注視、研究等の消極的な姿勢に終始しました。
5. ヤマ場となる9月30日の人事委員会事務局長交渉では、勧告日を10月中旬とし、月例給・一時金ともにプラス較差との見解が示されました。通勤手当のうち、交通用具利用者の手当について「長距離通勤者の経済的負担軽減は国と同様に重要な課題。前向きに検討している」とする一方、駐車場料金の支給について「国、他県、民間の状況を踏まえ検討を進めている」としました。月極駐車場を契約せずコインパーキングを日常的に利用する場合における駐車場料金の支給について「前向きに考えていく場合は、国の状況を踏まえて詳細を検討していく」との回答にとどまりました。
6. 10月7日、地公共闘は、最終局面となる人事委員長交渉を実施しました。勧告日は10月17日を想定し調整中としたほか、比較企業規模を50人から100人に見直したうえ、月例給・一時金はともに引上げ改定とする方向で調整していると回答しました。地公共闘は勧告の最後の取りまとめに向けて、業務の困難性が高まる中、頑張っている業務に従事している職員の実態や、度重なる賃金抑制を強いられてきた高齢層の勤務意欲の低下など、切実な職場実態を訴え、職員が経済的にも健康的にも安心して働き続けられるよう、職場環境改善に向けた積極的な報告・勧告を求めたところです。

7. 県職労では、職場・生活実態からの切実な声を勧告に反映させるため、地公闘が提起した、全職員による人事委員長あて「大型ハガキ署名行動」に取り組みました。「大型ハガキ署名行動」については、1次集約（人事委員会事務局長交渉時に提出）の段階で1,301枚・9,050筆（うち県職労291枚・2,059筆）となり、昨年度の1次集約1,593枚・11,212筆（うち県職労297枚・2,181筆）には達しなかったものの、一定の集約を行いました。また、各支部における闘争委員会や学習会の取り組みも進んでいます。

2 2025確定闘争の推進

1. 2025確定闘争の推進にあたっては、6月14日の県職労第134回定期大会で決定された方針に基づき、職場・生活実態に依拠した組合員の声・意見を踏まえ、組合員一人ひとりと結びつきながら、組織強化をはかるとともに、業務量に見合う人員体制や労働条件改善の獲得をめざし、各種取り組みを展開します。

(1) 2025確定闘争の課題

- ① 組合員の生活水準確保、勤務意欲の維持・向上のため月例給・一時金の水準改善
- ② 高齢層職員の賃金について、これまで55歳昇給抑制や給与制度の総合的見直しによる高齢層職員の給与水準の引き下げに加え、定年引上げ後の給与水準引き下げなど、高齢層職員を中心に勤務意欲への悪影響が生じている実態から、勤務意欲の維持・向上をはかるための方策を求める。
- ③ 段階的定年引上げを踏まえ、暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の月例給及び一時金について、60歳超の常勤職員との均衡を図るよう求める。特に、一時金の支給月数について、一般職員と同水準への改善を求める。
- ④ 全ての組合員の生活・実質賃金の維持・向上につなげるため、給料表、初任給格付、昇任昇格基準等の賃金制度・運用の改善をはかる。特に、高位号給に停滞している実態の解消をはかるため、上位級への昇格要件の緩和・枠拡大を実現する。
- ⑤ 獣医師、薬剤師、総合土木職、建築職をはじめ各部門の専門職種に係る初任給格付の改善、初任給調整手当の創設・改善、給料の調整額の創設、特殊勤務手当の処遇改善を求める。
- ⑥ 通勤手当について、高騰が続いているガソリン価格の動向を踏まえた交通用具手当の改善、パーク&ライドを含む駐車場料金支給、職員駐車場の無料化等の改善を求める。
- ⑦ 住居手当については、公舎の老朽化による廃止が進むとともに、県内全域で民間賃貸住宅の家賃が高騰している中、最高支給限度額の引き上げ改善を求める。
- ⑧ 単身赴任手当の支給要件の緩和と手当額の改善を求める。
- ⑨ 寒冷地手当について、手当額の改善とともに、全県を支給地域とするよう求め

る。

- ⑩ 県外公所異動への移転料（赴任旅費）算定の特例制度と同様に、県内異動への特例適用を求める。
- ⑪ 部局・職種・男女間等におけるあらゆる格差の解消をはかる。また、在級期間の下限廃止により格差を拡大しないよう求める。
- ⑫ 欠員・人員不足を解消し、業務量に見合った人員の確保を求め、前倒し採用等による人員の補充と、計画的な新規採用と適切な業務の調整を求める。
- ⑬ 客観的な勤務時間把握による超過勤務手当の適正支給を要求するとともに、実労働時間・在庁時間の短縮の実現、業務量の削減を求める。
- ⑭ 妊娠、出産、育児と仕事との両立支援から、出生サポート休暇の通院等実態を踏まえた取得日数の拡充を求める。
- ⑮ 子育て支援として、子の看護等休暇における取得日数、対象親族、取得要件の拡大を求める。
- ⑯ 長期勤続した60歳超職員へのキャリアアップ休暇付与等、各種休暇制度の新設・拡充を求める。
- ⑰ 会計年度任用職員の賃金水準の改善、休暇制度の改善などの勤務労働条件の改善とともに、合同庁舎総合案内員をはじめとする必要な人員の廃職阻止及び任用数の確保等、会計年度任用職員の人員確保を求める。
- ⑱ 現業職員の退職による欠員の早期補充、職場の人員不足の解消、賃金水準の改善（特別昇給の実施、給料表の号給増設、勤勉手当勤続加算枠の適用）、賃金格差の是正、現業職場の直営堅持、新採用者の確保のための初任給の改善等を求める。
- ⑲ フレックスタイム、勤務間インターバル、在宅勤務等、柔軟な働き方をめぐる諸課題を不断に把握・検証し、改善すべき点については労働組合との十分な協議を求める。併せて、警察署に準じた窓口受付時間の短縮を求める。
- ⑳ 合同庁舎機械警備化に伴う業務負担の増大及び県民サービス低下等の諸課題を不断に把握・検証し、改善すべき点については労働組合との十分な協議を求める。
- ㉑ 職能・支部独自要求の取り組みを積極的に展開し、独自交渉等の実践を通じて、本部・支部等各級機関の連携強化、独自要求の前進と組織強化をはかる。

（2）具体的要求事項

2. 2025確定闘争に係る要求書については、別添要求書を第1次と位置付け、以降、各支部・職場要求、職能評協議会や専門部における独自要求行動を追求しながら、組織全体の行動で要求の押上げにより有機的な連動を構築・展開し、取り組みの強化をはかります。なお、地公共闘統一要求書については、2025確定闘争にあたっての重点項目として位置付けます。

また、要求課題の緊急性や取り組みの進捗を考慮しながら、要求課題の重点化

を図り、当局交渉の状況や推移を含め、支部・分会・組合員との共通認識のもとに取り組みを進めます。【要求書（案）】は、別紙1のとおり。

(3) 具体的な取り組み

3. 闘争戦術の配置

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

4. 知事あて大型ハガキの取り組み

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

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

5. 交渉日程

2025県人勸の取扱いをめぐり、給与条例改正や課題の実現に向けた取り組みを想定し、当面、12月議会の日程を視野に入れながら闘争スケジュールを構築する必要があります。

- ・ (地公共闘) 統一要求書提出・人事課総括課長交渉 10月20日の週
- ・ (県職労) 県職労独自要求書の提出・人事課総括課長交渉 10月20日の週
- ・ (地公共闘) 人事課総括課長交渉 10月27日の週
- ※大衆行動の配置を想定
- ・ (県職労) 人事課総括課長交渉 10月27日の週
- ・ (地公共闘) 総務部長交渉 11月上旬
- ・ (県職労) 総務部長交渉 11月上旬
- ※ (12月議会：10日前議運は11月17日、開会日は11月27日を想定)
- ※ (交渉結果確認に係る拡大中央闘争委員会：11月15日又は22日を想定)

6. 闘争体制の確立と意思結集

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

【支部闘争委員会の設置】

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

【職場集会、支部・分会学習会の開催】

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

7. 赤枠号外配布行動

ア) 早朝配布

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

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

《配付日程：ヤマ場、最終局面における交渉日前日を基本とする。

併せて、自治労県本部統一行動日の提起があった日にも実施する。》

(自治労県本部統一行動日は11月14日(金)の予定)

イ) 職場配布

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

《配付日程：交渉翌日又は翌々日を基本とする。》

8. 本部交渉における各支部・評協議会での取り組みについて

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

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

9. 支部、評協議会等の独自要求・職場要求の取り組み

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

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

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

ア) 振興局長交渉、所属長交渉の実施

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

- ・ 県庁・盛岡支部合同（公舎課題） : ●月 ●日（ ）
- ・ 盛岡支部独自 : ●月 ●日（ ）
- ・ 県南4支部合同 : 10月31日（金）
- ・ 花巻支部独自 : ●月 ●日（ ）
- ・ 胆江支部独自 : 9月25日（木）
- ・ 沿岸3支部合同 : ●月 ●日（ ）
- ・ 釜石支部独自 : ●月 ●日（ ）
- ・ 宮古支部独自 : ●月 ●日（ ）
- ・ 気仙支部独自 : ●月 ●日（ ）
- ・ 県北2支部合同 : ●月 ●日（ ）
- ・ 久慈支部独自 : ●月 ●日（ ）

イ) 主管課長交渉の実施

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

- ・ 青年婦人部・人事課給与人事担当課長交渉 : ●月 ●日（ ）
- ・ 職業訓練職員協議会定住推進・雇用労働室労働課長交渉 : ●月 ●日（ ）
- ・ 土木関係県土整備部交渉 : ●月 ●日（ ）
- ・ 保健所協議会環境生活部交渉 : ●月 ●日（ ）
- ・ 保健所協議会及び社会福祉評議会保健福祉部交渉 : ●月 ●日（ ）
- ・ 試験研究・普及・畜産家保農林水産部交渉 : ●月 ●日（ ）
- ・ 税務職員協議会・税務課総括課長交渉 : ●月 ●日（ ）

10. その他の取り組み

ア) 県当局あて緊急要請行動

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

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

イ) ステッカー貼付行動

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

3 2025現業統一闘争

1. 1980年代の臨調「行革」攻撃以降、公務員の人員削減が強行され、特にも現業

労働者は攻撃の矢面となり、組織存続の課題にまで発展してきた経緯があります。

本県においては、現業評議会の最大の課題である人員補充の取り組みから、試験研究機関等の技能員及び本庁の運転技士について、再任用希望者全員の任用、再任用職員の継続雇用、退職等に伴う人員補充により、業務に支障が生じないよう人員の完全補充を強く要請し、人員補充を勝ち取っています。また、広域振興局の土木部等の運転技士についても同様に要請し、2024年度途中から2025年度当初に人員補充を勝ち取っています。しかし、業務のニーズが増している中、増員されず常に人員不足の状況が続いています。年齢も高齢化しており、これまで積み上げてきた技術の伝承も含めた計画的な採用を進める必要があります。

2. 全国的に見ても現業職員の不補充が続く中、本県では現業職の必要性を当局に認めさせ、退職時の補充をさせてきました。しかし、試験研究機関における技能職場では恒常的な人員不足が発生し、過重労働を強いられているものの、人員拡充には至っていません。本庁の運転技士に関しては、採用補充の流れが確立しつつありますが、広域振興局の土木部等の運転技士は、過去の退職者が補充されないままとなっています。2025年度現業統一闘争では、完全補充が最大の焦点です。確実な募集及び採用を求める必要があります。
3. 守衛に関しては、2020年度に再任用守衛3人体制となり、2024年度以降は再任用職員及び60歳超の警察官の異動による3人体制となっていますが、警察官の人員不足もあり、今後の体制は不透明です。直営堅持と新規での確実な補充を取組の継続が不可欠です。
4. 技能員、運転技士、守衛など現業職を守るための取り組みとして、再任用と定期的な新採用の獲得とバランスを取りながら総体の人員を確保していく取り組みの継続が必要です。
5. 現業評議会は、秋のヤマ場となる現業統一闘争を見据え、第1次闘争として8月1日、退職完全補充、勤務意欲の持てる賃金改善、労働安全衛生の確保等を柱とし、畠山人事課総括課長に知事あて要求書を提出し、人員確保等基本姿勢と課題改善を強く求めるとともに、総務部管財課、県土整備部、農林水産部へ要請書を提出し、人員確保等基本姿勢と課題改善を強く求めました。今後は、秋の現業統一闘争（第2次闘争）での具体的前進回答に向け、取り組みを本格化していきます。
6. これまでの現業職員の退職不補充、会計年度任用職員への置き換え等により、災害時における現場力が十分発揮できなかった実態もあります。現業職員の持つ技術や道路網の把握など、非常時における現業職員の役割が再認識されています。

「現場力」をしっかりと確保していく必要があり、現業・非現業が一体となって退職者完全補充や人員増を求めて、人員確保の行動を展開していきます。この一環として、現在、来たる現業交渉に向けて、現業職員の完全補充に係る職場決

議の取り組みに最大限結集し、職場全体の要求として押し上げ、現業職員の完全補充を強く求めていきます。

7. 賃金課題に関し、生涯賃金確保に向けて特別昇給機会の追加を含めた昇給・昇格要件の改善、誰もが5級最高号給への到達をめざし、賃金改善に向けて取り組みを強化していく必要があります。今後も、具体的な賃金改善の観点から具体的な昇給昇格運用改善が実現できないか、また、差別と分断をもたらす人事評価は、現業職場になじまないことから、制度そのものの運用など協議を重ねていく必要があります。

(1) 闘争課題及び指標

8. 重点課題

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

9. 継続的課題の前進

- ・ 事前協議制の確立、労働協約化重視
- ・ 現業職場の直営堅持、民間委託化阻止
- ・ 賃金の非現業職員との格差解消、賃金改善（特昇拡大、号給増設など）
- ・ 労基法第36条に基づく協約締結と超過勤務手当の完全支給
- ・ 退職者の完全補充と、高齢者再任用制度の公平・公正な運用、希望者全員の再任用
- ・ 業務関連の資格取得推進、技術向上のための教育充実・環境整備
- ・ 労基法、労安法違反状況の一扫、労働安全衛生の確立と具体的な危険予防策の実行

(2) 具体的な取り組み

10. 闘争日程及び戦術については、組織総体での運動の推進をはかるため、2025確定闘争との連動による現業・非現業一体となった取り組みの構築をめざします。なお、全国統一闘争の意義を踏まえ、統一行動日に向けた取り組みの強化をはかるため、現業評議会を中心として、2025確定闘争と並行して取り組みを進めます。

11. 交渉日程

ア) 人事課総括課長交渉（現業幹事会） 11月21日（金）

イ) 所属長・主管課交渉

欠員補充を中心とする要求の押し上げをはかるため、所属長・主管課交渉を実施し、上申要請を展開します。

- ・ 現業主管課交渉（農林水産企画室） 11月21日（金）
- ・ 現業主管課交渉（県土整備企画室） 11月21日（金）
- ・ 現業主管課交渉（管財課） 11月21日（金）

ウ) 総決起集会

自治労県本部が開催する総決起集会等に積極的に参加します。

- ・県本部確定闘争勝利・現業公企統一闘争勝利総決起集会 10月11日(土)
(於:岩手県高校教育会館)

エ) 全国統一行動

2025自治労現業・公企統一闘争の県本部統一行動日(10月17日)を基本としつつ、当局交渉の進捗及び確定闘争の情勢を踏まえて行動配置を追求します。

オ) 現業評議会の取り組み

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

カ) 現業闘争の強化

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

4 確定闘争と併行する課題の取り組み

(1) 危機事案発生時における対応改善の取り組み

1. 2025年1月2日以降、本県において高病原性鳥インフルエンザが相次いで確認されて、1か月近くにわたり、現地における防疫作業や、対策本部・支部における業務等、昼夜を問わない過酷な業務に多くの職員が従事しました。県職労では、当局に申入れを行い、週休日振替や代休の強要回避、旅費における現地経費2分の1調整の適用除外等の取扱い改善を実現しました。3月には本部で組合員アンケートを実施し、諸課題の集約を行いました。
2. 高病原性鳥インフルエンザ対応をめぐっては、2024年5～7月の豚熱対応と同様に、賃金、労働条件、安全衛生をはじめ、多岐にわたる諸課題が明らかになりました。一部、豚熱対応の教訓を踏まえ改善されたとみられる要素もあるものの、なお多くの課題が残されています。そうした諸課題の集約結果を踏まえ、今後の危機事案発生時における組合員の生命と健康を守る体制確立をめざし、「家畜伝染病等の危機事案発生時における対応に係る要請書(第2次)」(別紙2)を確定闘争時に提出し、改善を求めます。

(2) 人員確保闘争の取り組み

3. 東日本大震災以前まで行われてきた行財政改革プログラムに基づく人員合理化の影響とともに、震災復旧・復興や多発する災害による通常を超えた業務量の増加、「いわて県民計画2019～2028」に掲げる各種施策の推進のため、あらゆる職場において業務量が増大し、職場の人員不足は一層深刻なものとなっています。
4. そうした中、2020年にはコロナ感染症が発生し、感染症対策を担う保健所や岩手県環境保健研究センターでは保健師、臨床検査技師など専門職種の人員不足が

- 改めて浮き彫りとなりました。人員体制確保は他職場からの応援対応に終始し、応援を出す側の職場にとって多大な負担となる等、課題が明らかになりました。
5. 東日本大震災発災前の人員抑制により、単純な人員不足のみならず、職員の年齢構成にも歪みをもたらされ、今なお弊害が残っています。その後の2011年の東日本大震災、2020年のコロナ感染症、2024年の豚熱時の教訓も十分生かされておらず、有事における構造的な人的体制の改善は急務といえます。
 6. 2025年度当初は、145人の新規採用者が各所属に配置されましたが、経験や知識が不足したまま若手職員が第一線で業務を進めなければならないなど、人材育成は後回しで目の前の業務進捗に向かわざるを得ない現状となっています。そうした中で、各職場の総括主任主査、主査級の職員が自ら業務を抱えながらも若手職員への指導も担わざるを得ず、多忙に拍車がかかり職員負担が増えています。若手職員の立場としても指導が行き渡らず不安を抱えるなどし、精神疾患に陥り、早期退職を余儀なくされる職員も少なくありません。
 7. 当局は、2025年4月時点の欠員数は32人であることを示しました。前年度当初（20人）と比較して増加しています。3月の春闘人事課総括課長交渉の時点で、専門職種については一定の欠員が生じる見通しが示されていましたが、その後の急な退職等により事務職についても欠員が生じています。当局は、職員採用の取組をはじめ、あらゆる手段で欠員解消に努めるとしてはいますが、各職場での人員不足解消には至っていません。さらに、当局が管理している職員定数自体も現在の業務実態に照らして十分とはいえません。定年引上げを踏まえた定員管理も含め、現場実態を踏まえた増員要求・交渉強化が必要です。
 8. 人員不足は、総合土木、社会福祉、心理、農学、畜産、林学、水産、建築、機械、電気、環境化学・食品衛生、獣医師、薬剤師、保健師、管理栄養士等、あらゆる専門職で確認されています。これまでも人員確保とともに、処遇面での改善と併せた対応が不可欠と訴えてきましたが、未だ具体的な改善となっておらず、専門職種の確保状況を追及しながら、当局に改善を強く求めていく必要があります。
 9. 東日本大震災から14年が経過しました。これまでの間、他県応援職員や任期付職員の配置により、ハード整備をはじめ復興が進められ、復旧復興に係る業務は閉伊川水門を除き終了しましたが、被災地への心のケアをはじめ、ソフト面を中心に長期的対策が求められています。また、復興工事で整備した社会基盤の維持・管理など新たな需要に応じていく必要がありますが、沿岸部の職員体制は減員されており、維持・管理に必要な人員確保も重要な課題といえます。
 10. 県職労は、7月16日に「人員確保要求書」を提出し、かつ5～6月で各支部・分会で取り組んだ分会基礎調査結果も示しながら、人員確保を求めました。併せて「総合案内窓口継続を求める要求書」と「総合案内窓口及び総合案内員配置継続を求める署名（217枚・1,708筆）」を提出し、合同庁舎総合案内員をはじめとする会計年度任用職員の人員確保を求めました。畠山人事課総括課長は「振興局

や出先機関を直接訪問して職場の現状や課題を聞いている」「会計年度任用職員を含め、行政機関で一定の勤務経験を有する者を対象とした一般事務職の任期付職員の募集を開始した」「あらゆる手段を講じてマンパワー確保に取り組んでいく」とし、総合案内員については「ふるさと振興部に検討を求めている段階。現時点において方向性は定まっていない」「当該職の必要性や、廃職の場合の代替策を幅広く検討中」としました。県職労からは「盛土法関係業務を始め仕事が増えれば人が必要になるのは現場としては当然。年度途中で増員も含め対応を」「総合案内員は方向性が定まってからでは遅い。県職労と都度協議を」と求めました。

11. 今年度、7月に取りまとめた分会基礎調査（98分会から回答）の中間集計における人員の要求数は、128人（会計年度任用職員の要求を含む）を超えるなど、欠員数を大幅に上回る実態となっています。もっとも、回収ができなかった分会も多く、実際の人員要求数はこれを大幅に上回るものと推測されます。

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

（3）長時間労働の是正・超勤予算確保の取り組み

12. 2025年6月10日に当局が庁議に示した2024年度の超過勤務実績は、月平均14.8時間（前年比1.0時間増）、年平均177.2時間（前年比11.2時間増）であり、その要因として、豚熱や高病原性鳥インフルエンザ、大船渡市林野火災等の危機管理事案への対応等を挙げています。危機管理事案の発生時には過重労働を何度も繰り返さざるを得ない一方、業務の効率化や働き方改革は現場任せで、隠れ残業の誘発にもつながっています。
13. 2019年4月に超過勤務時間の上限規制（通常：月45時間、年間：360時間）が導入され、7年目を迎えました。制度導入時の交渉では、超過勤務縮減とともに、必要な要員確保を含め、少なくとも超過勤務上限を下回る職場環境の改善に向けて取り組むことを確認したところですが、実際には「働き方改革」と称した現場任せの超過勤務縮減となっている状況であり、本来の趣旨の改善とは程遠いところです。また、制度導入当初から懸念していた、超過勤務上限に到達しそうな時に超過勤務命令を控える（超過勤務しなければ業務がこなせない実態と乖離）、早朝出勤して業務をこなす等の「隠れ超勤」の実態も今なお報告されており、本末転倒の事態が続いています。
14. 当局は、知事部局52公所を他律的業務部署に指定するなど、超勤上限の特例が設けられています。超過勤務実績から他律的業務部署を指定し続ける状況も見受けられ、当該職場環境を放置した姿勢は容認できるものではなく、改善を求めるべき課題といえます。職員の健康保持等の取り組み検証が求められており、そ

の履行状況を点検するとともに、当局に具体的な対応を求めていく必要があります。

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

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

これら「勤務時間管理システム」の改修による勤務時間の適正管理については、導入から4年が経過し、形骸化が続いていることから、改めて組合員の実態を把握しながら、当局に対して勤務時間の適正管理と超過勤務支給を求める必要があります。

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

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

17. 今年度も、既に超過勤務配分予算が枯渇している実態が確認されている一方で、超過勤務予算の追加要求を行うにあたっては、過剰な説明資料の作成、提出を求められるなど、これらに費やす時間と労力は更に職員を疲弊させる一方です。
18. 36協定締結職場でも不払い残業の実態が後を絶ちません。当局の働き方改革の取組も改善が実感できないとの意見が相当数に上るなど、当局の対策は表面的な対応に過ぎず、是正を求めていかなければなりません。

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

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

みも必要であり、当局の責任において諸制度の検証を行わせ、改善を求めていかなければなりません。

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

(4) 会計年度任用職員の処遇改善

20. 2020年4月に導入された会計年度任用職員制度の賃金・労働条件や任用数の確保などを巡って、会計年度任用職員の報酬水準の改善と各職場で必要な職員数や勤務時間の確保を求めてきました。

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

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

22. 休暇制度を巡っては、2020確定闘争において制度導入時に無給となっていた病気休暇について公務傷病は必要な期間、私傷病は1会計年度につき5日間の有給化を実現しました。2021確定闘争では、不妊治療休暇の創設、産前・産後休暇・配偶者出産休暇・育児参加休暇の有給化などを実現しました。2022年度から週19時間以上勤務する会計年度任用職員をがん検診の対象とさせました。2025年度当初からは、病気休暇を勤務日数に応じて最大年10日まで有給とさせました。休暇制度等は、大部分の休暇で常勤職員と同水準の休暇となっていますが、無給のものが一部残されています。また、産前・産後休暇を取得する場合、常勤職員とは異なり、代替職員の人件費は人事課予算ではなく各部局の既配予算での対応となるため、産前・産後休暇期間に予算上の理由で代替職員の配置が困難となっており、改善が必要です。今後とも、処遇改善が実現できるよう、会計年度任用職員からの要求をもとに、取り組みを進めていく必要があります。

23. 職場では、業務に見合った人員確保ができていない実態から、会計年度任用

職員は、職場にとって非常に貴重な存在です。しかし、公共事業費等の予算削減を理由に、会計年度任用職員が大幅に削減された影響から、現場では業務が回らない実態も報告されています。また、外部資金を活用する試験研究機関において、会計年度任用職員の人件費に充てる県単研究費予算が物価高騰等により圧迫されている実態も報告されています。2026年度の予算編成が本格化する中、業務量が減っていない実態を無視し、2025年度末での廃職検討が行われている合同庁舎総合案内員をはじめ、単なる予算上の都合から会計年度任用職員が一層削減させられる懸念があります。一会計年度という不安定な任用形態でも、職場では、人員確保の観点から任用を求める声が多く寄せられていることから、財政上の課題を確認するとともに、予算措置上の改善を求める必要があります。

(5) 働き方改革に関する職場課題の改善

24. 2022年1月から、育児、介護、通院等に限定したフレックスタイム制が導入されました。導入を巡る交渉時には、公務運営に支障がない職場体制の確保（フレックスタイムの利用を希望する職員が取得できる職場体制）、適正な勤務時間の把握、職員の勤怠管理等を担う庶務担当者の負担軽減などについて求めました。2023年10月には、単身赴任者等への拡充試行の提案があり、12月14日に実施した人事課総括課長交渉において、試行期間を1年間とすること、業務の見直しや人員確保にも取り組むこと、安易な本格実施とならないよう検証を行うこと等を確認しました。当該提案は2024年1月に施行されました。2024年10月には、原則全職員対象に本格導入する提案があり、2025年1月22日に実施した人事課総括課長交渉において、制度を使える職場体制の確保策を求めたうえで、条例提案を了とし、条例改正を経て2025年6月に施行されました。
25. 2020年にコロナ感染症が発生して以降、当局は、感染症対策を理由として、なし崩し的に在宅勤務を運用してきました。2024年4月には当局から、国や他県の動向等を理由に原則週1日まで育児、介護等の要件なく在宅勤務できることとする提案があり、5月21日に実施した人事課総括課長交渉において、諸制度を普段から利用できるような職場改善策を今後速やかに示すよう強く求めたうえで、限定運用が3県のみとの他県状況も踏まえ運用拡大には反対しないこととしました。当該提案は6月に施行されましたが、在宅勤務の利用可否の所属長判断について、所属によって温度差がある等、課題も報告されています。導入後における職場での課題を集約しつつ、制度や運用上の不具合に関し、当局に改善を求めていきます。
26. 2021年3月、当局は柔軟な働き方を推進するという表面的な理屈だけを先行させた「働き方改革ロードマップ」を労使交渉・協議なく策定しました。その一環で、2022年4月から移行期間、2022年10月から完全実施が始まった「電子決裁・文書管理システム」は、十分な説明や研修が行われないうままスタートしたことにより、職場で混乱が生じました。継続的に制度及び運用状況を検証しつつ、結果

としての労働強化に結び付けないための取り組みと根本の人員体制確立を強く求めていきます。

27. 働き方改革を巡っては、政策面のみが先行し、結果として新たな混乱と業務増が発生した現実が報告されました。全く現場を捉えていない当局姿勢に対峙していくため、働き方の実態を検証し、根本原因である職場体制をしっかりと構築させながら、安心して働き続けられる職場環境をめざしていきます。

(6) 人事評価制度に対する取り組み

28. 岩手県では全国に先駆けて査定昇給制度が導入されましたが、公平性や透明性が確保されていないなどの指摘や、勤務意欲の確保につながっていないとの意見が多数あがっています。また、評価の割り当ても職場ごとの人数割り当てとなるため、少数職場においてはそもそも上位評価の枠が割り当てられていないことや、成果が見えやすい業務のみが評価されやすいといった、明らかな欠陥が露呈しています。
29. 2025年度自治労県本部春闘アンケート結果では、人事評価の方法や評価結果について、「適切に評価されていない」、「評価方法や評価基準が不透明」との回答が7割を占め、これまで労働組合が求めてきた「公平・公正性」「透明性」「客観性」「納得性」の4原則及び「苦情処理制度」「労使協議制度」の2要件の確保だけではなく、制度自体が抱える問題について実態把握する必要があります。
30. 60歳超の常勤職員及び再任用職員に対しても人事評価制度が導入されています。定年引上げ後も勤務意欲が確保される運用改善を求めるとともに、60歳以下の常勤職員と併せて制度の課題を検証し、その結果をもとに運用の改善を求めていきます。
31. 2025人事院勧告において、昇格前の級に一定期間在級することを求める制度（在級期間表）を廃止する方針が示される等、人事評価による格差拡大の可能性が想定される動きもみられるため、職場の協力関係を損なう不当な格差を生じないように、運用状況の監視を行います。
32. 人事評価について、評価制度の仕組みと、現行の評価制度が私たちの生涯賃金へどのような影響を及ぼしているか、制度の矛盾点・課題など支部学習を通じて制度の状況を点検し、当局に対し改善を求めます。

(7) 雇用と年金の確実な接続及び定年引上げに向けた取り組み

33. 2022年度の当局交渉の結果を踏まえ、2023年度から段階的定年引上げがスタートし、2024年4月以降、60歳超の常勤職員が職場に配属されています。今なお、60歳超職員が担う職務内容や配置、級の格付けなど運用面での課題に不明確な要素を含んでおり、解決すべき課題が残されています。定年引上げ制度における不安や課題を集約し、労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、取り組みを強化します。併せて、計画的な新規採用者確保に向けて人員確保闘争

と連動して取り組みを進めます。

34. 段階的定年引上げが完了するまでの間、暫定再任用制度が継続します。定年前再任用短時間勤務制度は、段階的定年引上げ完了後も継続します。65歳までしっかり働ける職場環境と労働条件の整備が不可欠です。2023確定闘争において、「役職定年後の職位を引き継ぐことができるよう格付けを見直す考え方に変わりはない」との回答を引き出しましたが、役職定年後の60歳超常勤職員が暫定再任用職員に移行した2025年4月、大部分の暫定再任用職員は3級となりました。業務分担や格付け、希望した職種・職場であるか、諸手当は十分か等、引き続き、再任用制度の充実に向けて交渉を強化します。

(8) 労働安全衛生の取り組み

35. 各分野において業務量が増加する一方で、恒常的な人員不足が改善されず、職員の精神的・身体的負担は一層重くなっています。職場で必要な人員確保、超過勤務の縮減などの職場改善に加えて、メンタルヘルス対策を強化していくことが重要です。
36. 9月9日に第1回職員安全衛生管理委員会が開催され、当局から2024年度の取り組み結果の報告がありました。14日以上精神疾患者は延べ114人と昨年同時期(107人)と比べ増加し、6年連続で100人を超えるなど高止まりの状況です。特に、若年層の精神疾患者が顕著に増加しています。加えて、長時間労働による健康障害のための保健指導報告対象者は延べ343人(前年同時期444人、101人減)となっており、数値上は減少していますが、対象者の大半が本庁であるとともに、多くの組合員の実感として、恒常的な長時間労働は全く是正されていません。※健康指導報告対象者(超過勤務時間が月100時間以上、又は2～6月の平均超過勤務時間が80時間以上)

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

【主な課題点と対策を求めた事項】

- 業務量や業務内容に応じた適切な人員を確保するなど、より実効性がある取組を。
- 庁舎へのブラインド設置による温度、照度の適正管理を。
- 試験研究機関等、出先機関のエアコン設置、トイレ改修の計画的実施を。
- 出先機関の事情に配慮し、健康診断受診日の複数確保を。

昨年度までに委員会で県職労選出委員が対策を求めたことを受けて、今年度には新採用職員健康相談会を職専免ではなく出張扱いとすることによる旅費の自己負担解消、産業医不在の衛生委員会への産業医確保が実現しており、成果が上がっています。また、エアコン設置、トイレ改修についても着実に進んでいます。今年の委員会では、当局側の具体的な回答には至っておりませんが、当局の取り

組みを点検し、引き続き実効力ある対応を求めていく必要があります。

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

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

38. カスタマーハラスメントについては、全国の公務職場で問題となっており、本県でも過剰な要求、不当な言いがかり等への対応に追われる事例が少なからずあります。当局は2025年8月に「岩手県職員カスタマーハラスメント対策ガイドライン」を策定し、組織的に対応する方針を示しました。一方で、職員の名札の表記について県税職場では「漢字・名字のみ表記」に統一されましたが、全庁的対応は部局任せ・所属任せとなっています。労働安全衛生の観点から取り組みを強化するよう求めていきます。

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

《職場巡視点検の主要ポイント（例）》

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

(9) 機構改革及び事務事業の見直しに対する取り組み

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

5 組織拡大の取り組み

(1) 新採用者加入促進

1. 組織強化の基本として位置づけている加入促進の取り組みについて、ここ数年では年加入率は30%台に止まっており、退職者数に見合う新採用加入拡大には至っておらず、組織人員数の減少に歯止めがかかっていません。2025年度は、新採

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

2. 10月1日時点の新規加入者数は35人（加入者全体は40人）、年度途中採用者数を加味した加入率22.4%であり、昨年同時期（33人・24.8%）に比べ加入者数は微増しましたが、加入率は伸びておらず、また、6月1日の県職労第134回定期大会で確認した本年目標の9月末までに加入率5割強、目標数約75人の半数弱となっています。

一方で、県職労未加入者が、7月12日に自治労県本部が開催した「自治労岩手県本部新入組合員・新規採用者交流会」への参加をきっかけに加入に至るなど、加入に向けた取り組みを進めているからこそ加入に結び付いている事例もあります。

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

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

【具体的な取り組み】

- ① 四半期ごとでの各支部の取り組み検証・取り組み強化

四半期ごとに新採用加入の取り組み状況の検証を行うとともに、各支部で下半期の加入促進に向けて支部全体での声かけの徹底やレク活動、学習機会の設定など、支部独自の加入対策の取り組みを実践します。必要に応じ、具体的な計画としていくための対策会議を開催します。

- ② 組合活動やじちろう共済説明会等を通じたアプローチの継続

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

- ③ 新採用職員のニーズを踏まえた個別のアプローチの実施

上半期における新採用職員との接触を踏まえ、当該新採用職員の考えや課題等を把握し、支部間で共有する仕組みを構築します（新採用職員のカルテ

化)。これまでの新採用職員のニーズを踏まえたきめ細かい対策を進めるとともに、支部・本部と連携して、具体的なオルグを進めていきます。

④ 過年度未加入者や採用2年目以降の組合員への対策

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

(2) 再任用職員等の加入促進

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

このため、60歳超の常勤職員及び再任用職員が抱える課題を共有し、具体的な活動を展開できるよう、7月4日に設立したオーバーエイジ連絡会の自主的活動との連携を図りながら、再任用職員の加入促進を進めていきます。

(3) 会計年度任用職員の加入促進

6. 県職労では、会計年度任用職員の処遇改善に向けた課題周知とともに、この間の要求前進課題の内容の説明会を開催するなど、様々な機会を設けながら、会計年度任用職員の組織拡大に向けて取り組みを進めてきました。
7. 各支部での加入促進の結果、10月1日時点で48人（うち2025年度：6人）の加入となっています。県職労では、会計年度任用職員から寄せられた賃金・勤務労働条件の改善や、任用確保に向けた取り組みに全力を挙げるとともに、これらの取り組みを丁寧に会計年度任用職員に説明しながら、加入促進を進めていきます。
8. 会計年度任用職員の組合員からは、継続任用に関する不安の声が多く寄せられるほか、組合からの情報提供に対する要望や他の組合員との交流を求める意見があります。日頃の活動の活性化に向けた具体的な取り組みを検討し、活動を展開していきます。
9. また、会計年度任用職員に対して、マイカー共済やシンプルパック（会計年度任用職員向けの生命・医療の共済）の共済制度の活用も周知しながら、労働者福祉の向上に努めていきます。

6 人事異動期の取り組み

1. 人事異動は、最大の勤務労働条件の変更であることを念頭に、対策にあたっては、家庭生活と職業生活の両面から、本人の希望を最大限尊重し、働きがいのある環境とするよう求めてきました。

2. 2025人事異動では、内示日は3月14日となり、県職労が求めた「3月1日の内示、不可能な場合でも内示日から発令日まで最低でも3週間の確保（3月11日）」より遅い内示となり、公舎入居や民間賃貸住宅の確保ができず転居が困難となった事案が発生したことから、早期内示とともに、住居の確保について一層の対策が必要となっています。加えて、長年にわたり単身赴任や遠距離通勤を強いられる職員の解消や、子育てや家族の介護が必要な職員の人事上の配慮は不可欠であり、見直しを強く求める方針としています。
- 人事異動の要求に当たっては、早期内示と本人希望を踏まえた人事は当然であるとの姿勢をもって、確定闘争課題と併せて交渉に臨むこととします。

(1) 「人事異動対策カード」の取り組み

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

(2) 人事課総括課長交渉等の実施

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

【具体的な方針】

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

(3) 2025年度人事異動にかかる要求項目

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

Ⅲ 制度・政策要求の推進について

(1) 第27回参議院議員選挙闘争の中間総括について

1. 2025年7月3日公示・7月20日投開票の第27回参議院議員選挙では、選挙区「横沢たかのり」さん（立憲民主党・現職1期）、比例代表・自治労組織内「岸まきこ」さん（立憲民主党・現職1期）の議席の維持に向けて、組合員等への支持浸透に全力を挙げました。

県職労では、機関紙・赤枠号外において、制度・政策要求の必要性とともに、候補者の政策などについて掲載し、組合員を中心に支持浸透を図りました。また、自治労県本部主催の2024年7月11日・12日「岸まきこ参議院選勝利！総決起集会」、平和環境県センターや各地区労（地方労）センター主催の政治学習会への積極的な参加を通して、政治意識の高揚をはかる取り組みを展開しました。公示後の7月6日には「岸まきこ」さん本人が本県入りし、宮古・奥州・北上・花巻・盛岡において、街頭演説や個人演説会、政治学習会が開催され、組合員をはじめとして、広く浸透を図りました。

現職組合員には、各支部におけるオルグ活動を実施しましたが、県職労本部・支部独自で政治学習会を開催するまでには至らず、十分な水準の活動量を確保できなかった課題が残りました。

2. 選挙結果は、選挙区では「横沢たかのり」さんが次点の自民党候補に10万票近い差をつけて再選を果たしましたが、6年前の初当選時よりも約1万票もの減票となっており、支持拡大にはつながっていません。

比例代表でも「岸まきこ」さんが個人名票で14万7千票余りを獲得し、連合推薦候補中トップでの再選を果たしましたが、3年前の参院選の鬼木まことさん（元自治労本部書記長を推薦）より約2万4千票もの減票となりました。県内においても約500票の減票（2,042→1,547）という厳しい結果となりました。

【第27回参議院議員選挙】（7月3日公示・7月20日投開票）

○岩手選挙区	横沢 たかのり	278,888票	当選
○比例代表	岸 まきこ	147,648票（個人票）	当選

3. 今般の第27回参議院議員通常選挙は、投票日が3連休の中日とされたにも関わらず、投票率は58.51%と、前回（52.05%）を上回りました。自民党・公明党が議席を減らし、参議院においても少数与党となった一方、シンプルで耳当たりのよいキャッチフレーズとSNSを活用した選挙手法によって、「手取りを増やす」を掲げた国民民主党や、「日本人ファースト」を掲げた参政党が議席を伸ばす結果となりました。県職労推薦候補が所属する立憲民主党は改選前22議席を確保しましたが、比例代表の得票数は国民民主党及び参政党を下回る結果となり、伸び悩みました。また、与野党を問わず、公明党や日本共産党など、これまで強固な組織票を有してきた組織政党が高齢化を背景に弱体化してきたことが指摘されています。自民党の「集票マシン」と呼ばれる各種企業・団体や、立憲民主

党、国民民主党、社会民主党などを支持する私たち労働組合についても同様です。石破首相は9月7日に退陣を表明し、10月4日の自民党総裁選で総裁に選出された高市早苗氏が10月15日の臨時国会で首相に指名される見通しです。今般の参議院選挙で躍進した参政党による平和憲法の理念と対極の主張も見られ、他党の主張にも一定の影響を与えるなど、予断を許さない状況は続いています。地方における公共サービスを守るとともに、平和憲法の理念が活かされた政治の実現を図るため、制度・政策要求の強化は重要な課題です。

4. 今般の参議院議員選挙では、今後の制度・政策要求の推進に当たっての組織的な課題も明らかとなりました。前述のとおり、比例代表における自治労組織内候補の得票減の実態は自治労本部組合員数を下回る結果となっています。特に、盛岡広域をはじめ、「岸まきこ」さんへの投票者の主力を県職労が占めると考えられる地域において、3年前の「鬼木まこと」さんと比較して減少傾向が強まっており、憂慮すべき事態となっています。

労働組合が組織内候補への支持を組合員に呼びかけても、実際の投票行動に結びつかない実情があり、また、集会をはじめ各種取り組みについては一部で新たに参加する組合員の拡大を図ることができたものの、大きな流れをつくるまでには至っていません。労働組合の政治離れの声もありますが、同様に組織内候補を抱える日教組や運輸労連等の産別では、6年前・3年前からの増票や維持と、取り組みが具体的な数字として表れており、県職労としての浸透が限定的となっている現状をしっかりと分析していく必要があります。

5. 2027年度の統一自治体選挙をはじめ、今後の推薦候補の勝利に向けた制度・政策要求の推進にあたって、運動面では、日常からの労働組合運動や職場課題について、実態把握と共有に止まらず、その背景となっている政策矛盾等にまで踏み込んだ課題整理ができていたのかについての総括が必要です。課題を現状把握に止めるのではなく、具体的な改善要求を意識した周知と課題認識（＝政治学習）の場を設けながら、主体的に各種行動に参加する役員や次代の担い手とともに私たちの職場・生活における課題とその背景を常に明らかにしながら、労働運動の中で取り組めること、政治の場での解決が必要なもの等、諸課題に対する具体的な私たちの関り方を組合員に浸透させながら、制度・政策要求及びこれに連動した各級選挙への取り組みの重要性を日常の運動として意識していくことが不可欠です。
6. また同様の取り組みを通じながら、支部・分会役員や青年層による積極的な意見交換の機会を増やし、常に職場課題を点検し表面化させていく取り組みが重要です。特に、SNSによるPR行動が実際の浸透拡大につながってきている昨今においては、若年層との意見交換を深めながらツールによる情報の受け止めや活用の在り方も含めた議論を行い、当該層における関心向上につなげていくことも大切です。こうした取り組みを重ねながら、組織強化と併せた結集力の強化につなげていかなければなりません。

7. 戦術面では、いかに推薦候補者の「なまえ」を浸透させていけるかが重要な課題です。現職に対しては機関紙を中心に浸透を図ってきましたが、配付は行ったものの、家族等を含めた丁寧な声掛けによる浸透は決して十分だったとは言えません。同様に退職者会との連携についても終盤に連動性がみられたものの、一部役員や書記のみに限定的な取り組みとなり、候補者名の浸透に結び付けられませんでした。他産別においては、この部分の取り組みが徹底されており、声掛けの点検活動によって具体的な成果に繋がっています。衆院選比例代表は政党名記載・参院選比例代表は候補者名記載という制度の複雑さも背景にはありますが、しっかりと丁寧に説明していく地道な取り組みが不可欠です。こうした取り組みは、選挙闘争だけでなく、日頃の組合活動における署名や加入促進にも通じる行動実践であり、日常の組合運動の延長が様々な闘争の結果につながることを再認識していかなければなりません。

(2) 今後の制度・政策要求に向けて

8. 県職労は、働く者としての政治方針を確立し、学習・啓発活動の強化とともに、組織内議員・自治労政治連盟をはじめとする議員団との協議の機会と政策課題に係る交流の機会を増やし、互いの主体性をもとに、真の地方自治確立をめざします。
9. 政局情勢によっては今年度中に解散総選挙が行われる可能性もあります。また2027年度には統一自治体選挙が行われます。県議会議員選挙、盛岡市議会議員選挙をはじめとした自治体選挙での県職労推薦候補の議席獲得に向けた取り組みの強化は不可欠です。このため、当面、組合員と県職労組織内盛岡市議会議員「野中やすし」さんをはじめ、前回の県議選で推薦した県議団等との対話や学習会の場の設定、組合員へのオルグを通して、県職労組織内議員の必要性の周知、組合員の政治意識の高揚を図る取り組みを進めていきます。
10. 日常の職場点検や労働条件への不満の声を掴む取り組みを、分会段階や青年層から活発にしていく動きを作りながら要求行動の意識を醸成し、制度政策要求の視点を踏まえた取り組みを意識しながら、自治研活動の強化とあわせた取り組みにつなげていきます。
11. また、各級自治体選挙の取り組みについては、平和環境岩手県センター、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た取り組みの強化を通じて、県職労方針の実現をめざします。

【参考】自治労組織内参議院議員候補の得票数

2025年度 岸まきこ			2022年度 鬼木まこと				
区 域	得票数(A)		区 域	得票数(B)	(A)-(B)	(A)/(B)	
全 国	147,648		全 国	171,619	△23,971	86.0%	
岩手県	1,547		岩手県	2,042	△495	75.8%	
単組がない地域 （一部） 自治労加盟の市町村	盛岡市	406	単組がない地域 （一部） 自治労加盟の市町村	盛岡市	633	△227	64.1%
	滝沢市	56		滝沢市	83	△27	67.5%
	矢巾町	27		矢巾町	53	△26	50.9%
	紫波町	26		紫波町	38	△12	68.4%
	一関市	54		一関市	98	△44	55.1%
	大船渡市	13		大船渡市	9	4	144.4%
	釜石市	11		釜石市	27	△16	40.7%
	久慈市	18		久慈市	14	4	128.6%
単組がある地域 自治労加盟の市町村	八幡平市	11	単組がある地域 自治労加盟の市町村	八幡平市	10	1	110.0%
	雫石町	27		雫石町	18	9	150.0%
	花巻市	118		花巻市	158	△40	74.7%
	遠野市	31		遠野市	34	△3	91.2%
	北上市	273		北上市	351	△78	77.8%
	西和賀町	9		西和賀町	18	△9	50.0%
	奥州市	132		奥州市	187	△55	70.6%
	金ヶ崎町	24		金ヶ崎町	29	△5	82.8%
	住田町	7		住田町	14	△7	50.0%
	宮古市	187		宮古市	171	16	109.4%
	田野畑村	1		田野畑村	1	0	100.0%
	二戸市	65		二戸市	46	19	141.3%
	一戸町	16		一戸町	9	7	177.8%

※ 按分による小数点以下の値は切り捨て。

第2号議案

2025年度一般会計・特別会計第1次更正予算（案）について

（当日配布）

第3号議案

2026年度特別闘争資金の徴収（案）に係る職場討議について

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

自治労岩手県本部第61回定期大会の決定を受け、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ことについて、職場討議に付します。

なお、次期大会で決定することとします。

1 闘争資金 年5,500円

(内訳)

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

2 徴収時期

2026年 6月	2,500円	
12月	3,000円	合計 5,500円

3 徴収免除

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

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

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

(参考：2026年度闘争資金 収支計画案)

【収入】

組合費	8,250,000円	5,500円×1,500人
繰越金	4,770,000円	(2025年度からの繰越見込み額)
雑収入	1,000円	預金利息
計	13,020,000円	

【支出】

負担金	6,750,000円	4,500円×1,500人
会議費	1,700,000円	拡大闘争委・支部代会議等
教育宣伝費	800,000円	チラシ類作成経費
動員費	2,250,000円	各種集会・動員旅費
分会交付金	1,500,000円	各支部分会交付金(闘争支援) 1,000円×1,500人
事務費	20,000円	事務諸費用
計	13,020,000円	

《説明》

【収入】繰越金は闘争資金積立会計から不足額を繰り入れる。

【支出】

負担金は自治労本部負担金(3,000円)、県本部負担金(1,500円)

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

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

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

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

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

第4号議案 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、新たに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

飯坂 覚 自治労岩手県本部執行委員・胆江支部

第5号議案 その他