

県職連合第40回定期大会 県職労第136回定期大会

議案書

と き:2026年6月13日(土) 10:30~

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40回定期大会・県職労第136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、長時間労働の是正、そして職場環境改善の実現に向け、全職場から結集をはかるとともに、他の産別や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
- ◎ 職場実態を踏まえた組合員との討論を通じて職場毎の課題を明らかにし、必要人員の確保や長時間労働の是正、不払い残業の撲滅など、勤務労働条件の改善を含めた職場環境改善の実現に向け、全力で取り組もう
- ◎ 全世代において勤務意欲や生活水準を維持・向上させるため、物価高騰に打ち勝てるだけの賃金水準改善と、自己負担解消のための手当改善を勝ち取ろう
- ◎ 各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
- ◎ 政府の右傾化政策を許さず、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行動を取り組み、平和と民主主義を守り、構築する運動を職場・地域から積極的に推進しよう

県職連合第40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 2025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 2026年度運動方針(案)について
 - 第3号議案 2026年度一般会計予算(案)について 別冊
 - 第4号議案 2027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136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
 - 2025年度一般経過報告 別冊
 - 2026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 2025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 2026年度運動方針（案）について
 - 第3号議案 2026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 2027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

【岩手県職連合】

第2号議案	2026年度 運動方針（案）	2
第4号議案	2027年度中央執行委員の数の決定について	3
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	4
第6号議案	その他	5

【岩手県職労】

第2号議案	2026年度 運動方針（案）	
I	2025年度運動の総括	
1	県職労組織の強化の取り組み	6
2	賃金引上げ、生活向上に向けた取り組み	9
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	20
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	30
II	特徴的な情勢	
1	国際情勢	34
2	国内情勢	35
3	県内情勢	37
III	運動の基調	
1	賃金・諸手当改善のための取り組み	39
2	人員確保のための取り組み	39
3	各評協議会活性化のための取り組み	39
4	多様な働き方に対応するための取り組み	40
5	団結の強化・運動の前進のための取り組み	40
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）	42
2	賃金、労働条件改善、生活向上をめざした取り組み	48
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	52
4	職場要求実現と人員確保の取り組み	60
5	労働者福祉向上の取り組み	63
6	民主的な地方自治を確立する取り組み	65
7	各評協議会方針	69
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	84
第5号議案	特別中央執行委員の選任について	84
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	85
第7号議案	専門委員会の設置について	85

第8号議案	2027年度中央執行委員の数の決定について……………	86
第9号議案	上部団体等に派遣する役員の承認について……………	86
第10号議案	その他……………	87

岩手県職員連合労働組合議案

2026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ことにより、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おり、そういった状況が工業技術センター労組の組合員の声として数多く寄せられています。

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」が主体となりますが、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」方針を基本としたうえで共闘体制を構築していくこととします。

さらには、工業技術センター労組は労基法適用労組であることから、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や当局交渉の強化が必要です。

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。

この状況を解消するため、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を設定するとともに、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。

以上のことを踏まえ、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、協議を進めます。
- 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、迅速な情報提供に努めます。
特に、工業技術センター労組で実施している、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

2027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2027年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2027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)
(千田 麗蒼) (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】

(役員の選出)

第25条 役員の選出は、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組から選出し、定期大会で決定するものとする。

※ 工業技術センター労組選出の役員に関しては、工業技術センター労組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

2026年度 運動方針（案）

I 2025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 2025年度の第134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 2025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、最終的に7月末までの時点で9支部（82%）が体制を確立しました。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。

新採用職員への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、配布資料や説明資料などを作成したほか、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、県職労がどういった組織で、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 2025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31人（2024年4月末23人、2023年4月末34人）と、前々年を下回ったものの、前年度を上回りました。

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、継続して声を掛け切る取り組みが必要といえます。

- ③ 新年度に入った時点で、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。

一方で、若手青年婦人部組合員が少ない支部もあり、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。

一方で、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。

一方で、昨年度末をもって一部を除き各合同庁舎の「総合案内員」が廃職となったほか、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など、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。

- ④ 市町村等への派遣中の組合員、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があります。このことから、県職労ホームページを活用した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) 2025春闘

- ① 2025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。2025年3月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、新採用職員の配置数は2024確定闘争の段階では段階的定年引上げに伴う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の退職が大幅に増えたことに伴い、欠員が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) 2025人事院勧告闘争

- ① 8月7日、人事院は月例給の公民較差15,014円（3.62%）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0.025月、計0.05月引上げとする内容の勧告を行いました。

なお、2025年度は比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に上げたほか、本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に上げました。

- ② 日本国家公務員労働組合連合会は、月例給に関し、1991年以来34年ぶりに3%を超える改定率となった。また、初任給を高卒で1万2300円、大卒で1万2000円引き上げるとともに、若年層の給与改善に重点を置きつつも、すべての職員を対象に俸給表全体を引き上げ、中高年齢層職員においても昨年を大幅に上回る改定額となった。このことは、組合員やその家族の生活改善にむけて全世代の賃上げを要求してきた私たちの運動の成果である。しかし、物価が46か月にわたって連続して上昇しているなか、生活改善という点では不十分であり、再任用職員をはじめ、中高年齢層職員の賃金改善については改定率が逡減されたことによって、物価上昇分にも満たない水準にとどまった。このように生計費原則を顧みない勧告となったことは極めて不満であるとの声明を発表しました。
- ③ 県職労は、2025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) 2025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「25人事委員会勧告に係る要請書」の提出を皮切りに、9月22日、9月30日、10月7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22日の交渉では、勧告日について「例年並みのスケジュールで作業を進めているが、まだ申し上げられない」との見解を示すに留まったものの、9月30日の交渉では、勧告日は「例年並みの10月中旬をめざしている」こと、及び公民較差については「月例給・一時金ともにプラス較差が生じる。どの程度影響するかは分析・検討中」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」との見解が示された一方で、駐車場料金の支給については「国、他県、民間の状況を踏まえ検討を進めている」との示すに留まりました。

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も「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」と示すにとどまりました。

- ④ 10月7日の交渉では、勧告日は「10月17日（金）を想定」していること「比較企業規模は100人以上に見直す方向」「月例給・一時金ともにプラス較差」と、引上げ改定の見解を示しました。

また、通勤手当は、「交通用具利用に係る距離区分の増設と、既存の手当額単価の引上げを行う方向」「駐車場料金の支給についても措置する方向」との見解を示しました。

- ⑤ 10月17日に行われた県の人事委員会勧告では、知事・県議会議長に対し、月例給・一時金ともに4年連続で引上げること、交通用具利用者にかかる通勤手当の改善を行うことが示されました。

今回の勧告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などの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】

- ⑥ 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・勧告を求めたほか、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を求めるなど、長時間労働の是正を中心とした交渉を行いました。

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（9月30日のヤマ場の事務局長交渉で提出）の時点では1万筆を下回ったものの、前年同様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。

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28日～9月19日	1,580枚・11,116筆	292枚・2064筆

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。また、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・学習支援等など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。

- ⑦ 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を掲げたうえで、2025確定闘争に全力を挙げて取り組むこととしました。

(4) 2025賃金確定闘争

- ① 県職労は、2025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、10月24日、県職労においても知事あて独自要求書を提出し、独自課題改善に向けた交渉を行いました。

【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23日の人事課総括課長交渉では「職員給与の改定について、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するとの見解が示され、11月6日の総務部長交渉では「12月議会に条例案を提出」するとの見解が示されました。

また、差額の年内支給（支給日：12月24日）を実現しました。

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きます。

④ 高齢層職員の処遇改善

10月29日の人事課総括課長交渉では「60歳以降の職員は、学校職場の例で言えば学級担任や〇〇主任等、一定の業務を担う場合には給料の減額対象から外す制度設計を考えるべき」と求めましたが、「現行の60歳超職員の給与水準は、民間の高齢期雇用の実情を考慮し、当分の間の措置として設定したもの。将来的には所要の措置を順次講ずるものとされている」との見解を示すに留まりました。

⑤ 諸手当改善

通勤手当のうち、駐車場料金の支給について、10月29日の人事課総括課長交渉では「具体的な内容が示されておらず、個々の職員が受給する手当の額が判断できない。具体的内容を早急に示すべき」と求めましたが「国から制度の詳細が示されていないため、国・他県の動向も踏まえながら検討していきたい」との見解を示すに留まりました。

特勤手当に準ずる手当・宿日直手当について検討状況を確認したところ「いずれの手当も、人事委員会勧告のとおり実施していく」との見解が示されました。

その後、駐車場料金の支給については「県人勧を尊重し、2026年4月から月5,000円上限で駐車場等の利用に対する手当を新設する」との見解が示されました。

一方で駐車場料金の支給を見越した駐車場料金の引き上げが行われるなど、不満の残る回答もありました。

⑥ 両立支援のための休暇制度

10月29日の人事課総括課長交渉では「男性の育児休業の取得促進は、本県の最重要課題である人口減少対策として、我々公務員が率先して取り組むことが重要である。更なる制度の充実や取得促進に向け、教育委員会とともに取り組んでいきたい」との見解が示されました。

【県職労課題の到達点と課題（主要事項）】

⑦ 危機事案対応

防疫作業等手当について、支給額を引き上げる条例案を県議会12月定例会に提案するとの回答がありました。また、万一、今冬に家畜防疫作業への対応が発生した場合は、引上げ後の金額を支給すると回答しました。

⑧ 獣医師の処遇改善

暫定再任用職員の級格付について、来年度から、獣医師の初任給調整手当支給額を全国上位水準に引き上げる条例案を県議会12月定例会に提案するとの回答がありました。

⑨ 育児休業を取得しやすい環境づくり

育児休業で職員が不在となり、代替職員が配置されない場合に、育児休業取得者の業務の応援に従事した職員を対象とした勤勉手当の「育休応援加算」を本年12月期から新設するとの方針が示されました。

県職労は、代替職員の配置が前提であることから、給与上の措置が、代替職員未配置を正当化する根拠としないよう求めました。

⑩ 会計年度任用職員

会計年度任用職員のうち、総合案内員について、来年度は総合案内員廃職による県民サービスへの影響が大きい土木センターが総務系の業務を担っている北上・遠野・千厩の3合同庁舎において任用を継続する。任用終了する合同庁舎でも、来庁者の案内や行政情報サブセンターの運営方法を見直す等、職員負担が増大しない体制としていきたいと述べました。

県職労は業務内容や量の検証も説明もなく廃職ありきで極めて不十分だ。当事者への配慮も含め、全公所の継続を再考するよう改めて求めました。

⑪ 公舎の住環境

厳しい財政環境に加え、公舎の維持管理経費も相当程度上昇しているが、職員の住環境改善や、人材確保の観点からも、安定的な公舎の維持管理に努めていく。地域によっては、定期人事異動の際に公舎の戸数が不足するケースがあることは承知している。管財課に、借上げ公舎の導入も含めた対応策を検討させていると述べました。

県職労は、インターンシップに参加した学生が公舎の居住環境に失望することのないよう、公舎の住環境をありのまま伝えたいと、改善方針を示すよう求めました。

⑫ 人員確保

2026年度の人員配置は「2025年度と同程度の採用を予定」（2025年度は知事部局等で145人）としたうえで、専門職は「獣医師や環境化学・食品衛生職では採用予定数以上を確保できる見込み」「総合土木職、建築職などは採用予定数の確保に至っていない」とし、一定数の欠員が生じる見込みが示されたことから、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ては、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、毎年人員が削減されている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。

⑬ 超勤課題

超過勤務の予算については、今年度の2月補正予算で（7号補正）で約2,500万円の増額補正を行った。先般の鳥インフルエンザ関連分は別に農林水産部で予算措置（8号補正）している。2026年度当初予算案の超過勤務手当は、約15億8百万円を計上している。人事管理費の部局間調整を行うなど、超過勤務実績の適時・適切な把握に努めていくとの回答がありました。

一方で、予算が確保されているにも関わらず、予算不足を理由とした超過勤務抑制の実態があるため、必要な予算が現場に行き渡るよう、更には不払い残業が生じないよう、職場実態を点検しながら、継続して是正を求めています。

【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7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、12月議会への提案、年内（12月24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。

諸手当改善について、一部勝ち取れなかったものの、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2026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、地公共闘の多くの組合員が結集しました。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

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、2025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6,871筆	うち県職労1,989筆
赤枠号外	早朝配布2回	職場配布8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。

【2025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4年連続の引上げ（差額の年内（12月24日）支給）
- 交通用具利用者にかかる通勤手当について、支給月額限度を66,400円に引上げ、距離区分上限を「90km以上」から「100km以上」に引上げ。近距離区分は手当額が計算上の実費を上回るため、14km以上の距離区分の手当額を引上げ

○特地勤務手当に準ずる手当について、採用に伴う転居者を支給対象に含める。
○獣医師の初任給調整手当について2026年4月から初年度の支給額を50,000円から60,000円に引上げ。
○防疫等作業手当について、家畜のとさつ、焼却、埋却に直接関与する作業などに従事した場合は日額4,000円（深夜は日額5,000円）を支給。なお、車両の消毒や集合施設での後方支援作業などに従事した場合は日額2,000円（深夜は日額2,500円）を支給。

(5) 2026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、2月28日県職労第135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、2026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」と伝えたいと、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、超勤業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。

(6) 現業統一闘争

- ① 2025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るため、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、過去の公務執行妨害発生事案を受け、警察OBを採用している経緯があることから、今後も3名体制を維持しつつ、警察OBの採用を継続していくとの回答に終始しており、直営での対応を求めることが困難になりつつあります。
- 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。

【2025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で退職したことに對し、1人の採用を実現したこと。

- 管財課運転技士2名（任期满了1名・退職1名）及び議会事務局運転技士1名が任期满了となったことに対し、3人の採用を実現したこと。
- 管財課運転技士の17人体制の維持を確認したこと。
- 畜産研究所の技能員の退職に対し、正規職員での補充を実現していること。

(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推し進めています。

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。

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

休暇制度等は、ほとんどの休暇で改善が図られているものの、常勤職員と同水準には達していないことから、今後も処遇改善の実現に向け、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が行われた後も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」が一部を除き2025年度をもって廃職となったほか、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の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7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。2025年度は12月10日に設定し、i 職員の働き方への評価とメッセージ、ii 安心して働き続けられる労働環境整備、iii 職員との積極的なコミュニケーション、の3つをテーマに実施しました。

意見交換の冒頭で知事からは「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、なくてはならない団体」「県民福祉増進・県政推進のため、県職労との意見交換をぜひ続けていきたい」と述べ、県職労への期待を寄せました。

- ② i について、知事からは「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」との評価とメッセージをいただきました。
- ③ ii について、知事からは「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たい」との回答がありました。

- ④ iiiについて知事からは「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が、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たい」との回答がありました。

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 2026年度組織・定数要求が本格化することに併せ7月16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 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、今年度も本県の職場との併任で石川県内の市町村に派遣されています。このことから、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。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、2026年2月末時点での延べ数243人（昨年同時期238人、5人増）であり、数字上では大幅に増えていないものの、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もあります。

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 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、2025年度に実施した独自要求交渉の継続、2025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 支部合同交渉が県南4支部と県北2支部で、支部の独自交渉が花巻支部、胆江支部、宮古支部、久慈支部でそれぞれ行われました。

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ものです。

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があるのみならず、「周りの人も苦勞しているの」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必要があります。

(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 2025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。

一方で、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追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りまっています。

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 2026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する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2026年2月時点で93人と、全療養者数の約6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 2025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。
- ③ 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。
- ④ 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、2026年度定期人事異動に関し12月10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が、結果として内示日は3月13日となり、県職労が求めた「2月28日までの内示」よが今回も実現しない結果となりました。

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おり、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。また、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15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。

災害発生時や感染症対策などの応急的な対応はもとより、様々な業務を取り組むには、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A IやR P A（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14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ます。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) 民主主義の確立に向けた協力・推薦議員の勝利に向けた取り組み

① 2025年7月の参院選では、岩手選挙区に「横沢たかのり」参議院議員を、全国比例代表には自治労組織内参議院の「岸まきこ」さんを推薦決定し取り組みを進めてきました。選挙結果としては、選挙区・比例代表とも勝利し、自公は必達目標とした「参議院全体で、与党で過半数維持」ができず、現有議席を大幅に減らしました。

県職労としても、節目の集会等における組合員周知に加え、昨年定期大会では横沢さんへの檄布の取り組み、岸まきこさんに対してはメッセージシールの取り組みを通じ、組合員からのコメントを集約する直接的な取り組みを展開しながら浸透への行動を強化してきました。一方、選挙区・比例代表ともに前回選挙時よりも大きく県内得票を減らす結果となっています。

特に個人名での浸透度合いが図られる比例代表については、他産別の候補者と比較しても岸まきこさんの減票が顕著であり、私たちの課題として捉えていかなければなりません。

② 2026年1月23日、高市首相は通常国会の開会冒頭で衆議院を解散し、戦後最短の準備期間での解散総選挙が行われることとなりました。

国民生活への重要な政府予算案審議を放置したままの自己都合解散に伴う大儀なき総選挙に対し、衆議院立憲民主党会派は、政権交代に向けて前自公政権下で平和憲法理念をもとに自民党の暴走への歯止め役となっていた公明党との連立組織となる「中道改革連合」を結党し選挙戦に臨みましたが、超短期決戦の中で、党名や基本理念は浸透せず、政策も十分煮詰まらない中で「選挙互助会」「野合」との批判を覆すことができず、従来の支持層の離反、若年層をはじめとする無党派層の支持を得られなかったことなどにより、改選前を大きく割り込む49議席の獲得にとどまりました。自治労も中道改革連合を支持・支援しましたが、9人の組織内・政策協力議員を失うこととなりました。

県職労は、自治労岩手県本部・平和環境岩手県センターと連動する形で岩手1区・3区で中道改革連合公認候補の階たけし衆議院議員・小沢一郎衆議院議員をそれぞれ推薦するとともに、比例区については中道改革連合を推薦決定し取り組みを行いました。が、短期間での浸透を図る取り組みを有効に実践できず、

全国情勢同様に支持を拡げられないまま、岩手1区で階たけしさんの勝利をなんとか掴んだものの、岩手3区では小沢一郎さんの議席を手放す結果となりました。

解散に伴う選挙戦ではあるものの、衆議院議員選挙は政権を左右する重要な取り組みであり、私たちの運動方針と国政矛盾の分析・共有や、協力国会議員等との日頃からの対話づくり等の工夫した運動展開を、自治労岩手県本部等と連携しながら研究していく必要があります。

- ③ 3月1日告示・8日投開票の日程で行われた奥州市議会議員選挙には、県職労特別執行委員（連合岩手副事務局長）の今野よしふみさんを県職労組織内候補として擁立しながら取り組みを進めてきました。自治労岩手県本部への組織内推薦要請や胆江地区労・連合岩手構成組織等への推薦要請に取り組むとともに、退職者会を含めた周知の取り組みを徹底してきました。地元である奥州市江刺梁川地区では有権者数が少ない中でベテラン候補も立候補する等の難しい情勢の中、候補者本人をはじめ地元選対とともに果敢に挑戦しましたが、議席獲得には至りませんでした。

基礎となる組合員数が少ないといった条件の中でも、獲得票数をみれば市内全域での獲得も確認できており、一定の浸透に取り組むことができたことは評価できると総括するところであり、支援いただいた組合員の皆様に感謝します。引き続き、奥州市議会に挑戦した今野よしふみさんと連携を図りながら、地域からつくりあげる地方自治の実現へ協力体制を構築していく必要があります。

- ④ 4月19日告示、25日投開票の日程で行われた宮古市議会議員選挙には、自治労岩手県本部組織内の花輪まさふみさんが立候補し、県職労でも推薦決定しながら取り組みを進めました。4月実施の選挙は定期人事異動によって転出する組合員もいる中、退職者会とも連動しながら支持拡大に努めてきました。結果として、花輪まさふみさんの初当選を勝ち取ることができました。

この間も各種自治体選挙において推薦等の支援確認を行いながら取り組みを進めていますが、当選後の議員との対話や交流の機会を確保しながら、各自自治体が抱える政策課題の把握と地域との連携を深めていくことが大切です。

II 特徴的な情勢

1 国際情勢

- ① 就任2年目に入ったアメリカのトランプ政権は、中間選挙をにらみ自国第一主義の姿勢を一段と鮮明にしており、2025年12月公表の米国国家安全保障戦略に基づき、軍事面を含めて西半球への関与を強化する方針（トランプ版モンロー主義）を示しています。

この間、強硬姿勢で進めてきた国際緊急経済権限法（IEEPA）に基づく相互関税は2月に米最高裁で違憲判決が下されましたが、同法の対象外となる品目別関税や代替手段を用いて高関税政策は維持されたままであり、市場の混乱や国際的信頼の低下を招いています。

一方、2026年11月には大統領選中間選挙が予定されていますが、この結果次第では更なる強硬姿勢で経済支配を強めてくることも懸念されており、より協調的な外交姿勢が求められます。

- ② ユーロ圏経済は緩やかに持ち直していますが、ドイツ経済は低成長にとどまるなど、各国の回復度合いにばらつきがあります。

アメリカの対EU政策による先行きの不確実性はあるものの、堅調な雇用・所得環境を背景とした消費の回復、デジタル・グリーン・防衛分野の産業競争力強化に向けた投資の拡大から、回復が続くとみられます。

実質GDP成長率は、前年比+1.2%（前回11月時点同+1.0%から上方修正）、2027年も同+1.2%と予測されています。

2027年にかけてEU加盟国では重要選挙が複数予定されており、2027年4月のフランス大統領選の結果次第では、同国の政治不安やEU政策決定の不確実性が高まる可能性があります。

- ③ ロシアが2022年2月にウクライナへ侵略を開始し4年となります。戦地の攻防は膠着状態が続き、ロシア・EU・アメリカで停戦に向けてのかけ引きは続くものの、ロシア側は死者120万人との推計もある中、応じる姿勢を見せず攻撃に固執しており、ウクライナ側も徹底抗戦の構えを見せるなど、停戦実現の行方は依然として不透明な状況にあります。

ロシアに多くの天然ガスや原油を依存していた日本でもガソリン価格の高騰といった経済影響が避けられない状態が続いているほか、小麦等の穀物類も含めた食物資源についても価格高騰の影響を及ぼしています。

- ④ 2023年10月、イスラエルに対してパレスチナ自治区のガザを実効支配するイスラム原理主義組織ハマスから攻撃があり、イスラエル軍が反撃する中、多くの市民が犠牲となりました。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。

- ⑤ 2025年12月、イラン国内では経済危機と通貨リアルンの暴落、物価高騰を背景に、1979年のイスラム革命以来最大規模の反体制デモが発生しました。全国100以上の都市に広がったデモに対しイラン政府は武力で弾圧しました。

この情勢を受けて、トランプ大統領は2026年1月13日にイラン国民に向けて「支援が向かっている」と発言。

2月28日にはアメリカとイスラエルがイラン国内の軍事施設や核関連施設を空爆。イランの最高指導者ハメネイ師が死亡したと報じられ、事態は一気に緊迫しました。イランの革命防衛隊は攻撃開始直後からホルムズ海峡の通過船舶に対して攻撃を警告し、3月2日には公式に海峡の封鎖を宣言しました。

ホルムズ海峡は世界の原油・液化天然ガス輸送の要衝であり、とりわけ資源輸入に大きく依存する日本を含むアジア諸国にとって国民生活と経済活動に直結する深刻な問題です。

2 国内情勢

- ① 2025年7月の参院選において、自公は必達目標としていた「参議院全体で与党過半数の維持」を達成できず、現有議席を大きく減らす結果となりました。衆参ともに少数与党となる中、自民党内では事実上のリコールともいえる総裁選の前倒しを求める動きが強まり、9月には石破首相が辞任を表明しました。

これを受けて10月4日に自民党総裁選が行われ、高市総裁が誕生しました。高市新総裁は、首相指名選挙や連立拡大も視野に野党との連携を模索する一方、公明党は党首会談等の場で企業・団体献金の規制強化を求めました。しかし、自民側から明確な回答が示されなかったことなどを背景に、公明党は連立政権からの離脱方針を伝えるに至りました。

- ② 26年間にもわたって協力関係を築いてきた自公体制が解消され、野党が一丸となれば国会での首相指名選挙・野党連立政権も可能な政治状況にあることから、政治改革には政権交代が必要として、野党第一党である立憲民主党も他党との連携を積極的に模索しました。政権を維持したい自民党と、政権交代をめざす立憲民主党との間での綱引きが続きましたが、基本政策の違いなどを理由に、残念ながら野党結集には至りませんでした。

最終的には自民党が日本維新の会との連立政策合意を経て、10月21日に日本初の女性首相として高市首相が誕生し、自民党は政権を維持することになりました。

衆議院では11月末、臨時国会における補正予算案の審議を前に、維新から除名された3議員が自民党・無所属の会に合流しました。これにより、2024年10月の衆院選からの少数与党の状態が解消され、高市内閣は予算案など重要法案の審議・成立をより安定的に進められるようになりましたが、参議院では引き続き少数与党であることから、野党への歩み寄りが不可欠な政治状況にあります。

- ③ 第220回通常国会は、2026年1月23日の召集当日に衆議院が解散され、会期が実質1日で終了したため、当初想定されていた2026年度予算案や税制改正（自動車関係税の見直し、防衛財源に関わる税措置等）の国会審議は、総選挙後の国会運営に持ち越されました。

税制面では、与党税制大綱等で示された内容として、自動車取得時に課されてきた環境性能割を2026年3月末で廃止する方向が明確化されています。また、防衛財源に関しては、防衛特別法人税の創設（2026年4月以後開始事業年度から）などが進む一方、所得税についても追加的措置が論点化しており、家計・地域経済への波及を含めた丁寧な検証が不可欠です。

- ④ 2026年2月8日に執行された第51回衆議院議員選挙は、戦後最短での解散総選挙に加え豪雪地域の国民にとっては投票行為そのものに影響を及ぼす日程での選挙となる中、高市自民の歴史的な大勝と中道改革連合の壊滅的敗北により、国会の力学が「与党圧勝・野党弱体」へ大きく傾いた選挙となりました。

与党が衆議院で圧倒的多数を得たことで、政策決定のスピードは増す一方、国会のチェック機能が細り、安保・外交、税財政、統治機構改革など「国の枠組み」を動かす論点ほど、合意形成や説明責任が省略される懸念が高まっています。

一方、中道改革連合の敗北は単なる野党の後退にとどまらず、多党化の下での候補者調整や政策の整合を説明しきれないままメッセージの一体性が不十分な状態で短期決戦に入った結果、「選挙目的の野合」との見方も出される中で政権批判票が分散し、国会内で「修正を迫る力」「代替案を示す力」が弱まる構造を露呈させました。

- ⑤ これまで政権運営のブレーキ役でもあった公明党が離脱し、自民党は日本維新の会との連携・連立を軸に政権運営を進める構図となりました。これにより、政権の政策基調は相対的に保守色を強め、安全保障・外交では近隣諸国に対する抑止強化を前面に出す一方、国内では「共生」を掲げつつも、外国人政策をめぐっては受入れ・社会統合よりも規制強化に重心が置かれやすい状況にあります。

あわせて、家族法制では、維新が「同一戸籍・同一氏の原則維持」を前提に旧姓使用の制度整備を掲げており、選択的夫婦別姓の制度化が後景化・先送りされる懸念があります。

- ⑥ 総選挙の結果を受け、衆議院では憲法改正発議が可能な全議席数の3分の2以上を自民党単独で獲得する結果となりました。これを踏まえて高市首相は「機は熟した」と、数のみを根拠に、憲法9条への自衛隊明記を含む改憲に大きくかじを切ろうとしています。

加えて、政府は4月21日、武器輸出のルールを定めた「防衛装備移転三原則」と運用指針の改定を決定した。輸出品を非殺傷の「5類型（救難、輸送、警戒、監視、掃海）」に限ってきた現行ルールを撤廃し、殺傷・破壊能力を持つ武器を含む全ての装備品の輸出を原則解禁することを、国会議論ではなく与党による閣僚会議で決定するなど、平和憲法の理念を数の力で変更しようとする危険な動きが強められています。

- ⑦ 政府は4月23日に行われた「月例経済報告等に関する関係閣僚会議」において、「責任ある積極財政」の考え方の下、戦略的に財政出動を行うことで「強い経済」を構築する。今の国民の暮らしを守る物価高対策を早急に講じるとともに、日本経済の強さを取り戻すため、生活の安全保障・物価高への対応、危機管理投資・成長投資による強い経済の実現、防衛力と外交力の強化を柱とする『強い経済』を実現するとの見解を示しました。

一方で、具体的な物価高騰対策については政府の中で議論されておらず、国民生活とかけ離れた資本側理論に偏った経済政策が進められようとしています。

3 県内情勢

- ① 東日本大震災津波の発災から15年が経過しました。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。

一方で、沿岸部を中心とする人口減少は深刻であり、ここ10年間の人口減少率は沿岸各市で約20%と歯止めがかからない状況となっています。

また、岩手労働局が公表した2026年3月分の一般職業紹介状況によれば、県全体の有効求人倍率は1.10倍である一方、地域別では花巻1.50倍、北上1.53倍、水沢1.20倍など内陸部が比較的高い水準にあるのに対し、釜石0.77倍、宮古0.89倍、大船渡0.82倍、久慈0.74倍と、沿岸部では1倍を下回る地域が目立っています。

主な原因となっている若年層の人口流出は県内全体での課題でもあり、少子化の課題とあわせ、地域で働き生活を続けられるための抜本的な取り組みが重要となっています。

- ② 5月22日に公表された2020年度を100とする盛岡市消費者物価指数は、総合指数が115.7となり前年同月比2.9%の増加となっています。費目別でみると、食料費が133.9で前年同月比6.2%の増、家事用消耗品等が127.3で同2.5%の増、光熱水費が116.6で同2.5%の増など、生活にかかる費用の上昇が顕著になっているほか、前年比でも依然として3%前後の上昇が続いています。

岩手県の最低賃金は2025年12月1日から時間額1,031円に改定され、前年の952円から79円の引き上げとなりました。岩手県の最低賃金が1,000円を超えたことは、物価高騰の中で働く者の生活を守るうえで重要な前進であり、連合に結集する労働組合をはじめとした粘り強い取り組みの成果といえます。

物価高騰が続く中、最低賃金の引き上げは、低所得層や非正規労働者の生活を支えるだけでなく、地域内消費を下支えし、地域経済の循環を強めるうえでも重要です。

- ③ 4月22日に発生した大槌町山林火災は、町内の小槌地区および吉里吉里地区の2か所で同日に発生し乾燥と強風により延焼が拡大しました。なかなか雨が降らない気象環境の中、5月2日に鎮圧宣言が、そして5月29日に鎮火宣言がされたものの、住民避難や消火活動は長期間にわたりました。火災規模は、2025年2月26日に発生した大船渡市大規模林野火災の3,370haに次ぎ「平成」以降2番目の大規模林野火災となっています。

大船渡市大規模林野火災においては、消火に海水を使用したため塩害対策とあわせた山林復旧が必要となっており、森林整備や土砂流出防止対策にかかる用地取得など県が担うべき業務も激増しています。大槌町山林火災でも同様の業務発生が見込まれており、人的体制の強化も含めた対応が求められます。

- ④ 自然災害とあわせて、県内ではクマによる人身被害や出没の増加が深刻な課題となっています。岩手県は4月1日から4月21日までに2件2名の人身被害が発生しているとして注意を呼びかけています。クマ被害は、農林業被害にとどまらず、通学路や生活圏の安全確保、観光・地域活動への影響、自治体職員や猟友会、警察、消防など現場対応にあたる関係者の負担増にもつながっています。

また、2月20日に金ケ崎町で高病原性鳥インフルエンザの疑似患畜が確認され、移動制限区域の設定や消毒ポイントの設置などの防疫対応が行われました。3月25日には移動制限区域が解除され、消毒ポイントも廃止されましたが、県は発生農場周辺の監視を継続しています。県職労は2025確定闘争の中で、今年1月から防疫等作業手当の大幅引き上げを勝ち取り全国トップクラスの手当を実現させました。

クマ対応についても「危険鳥獣捕獲等手当」として政府のクマ対策パッケージ予算の施行日から適用されるなど、特殊勤務手当の改善が進んでいます。一方で増加・頻発する鳥獣対策業務に対する人的体制は引き続き脆弱であり、気象災害対応とあわせ、公務公共サービスを担う人員体制の確保と併せ地域の安全安心を構築するための政策が強く求められます。

Ⅲ 運動の基調

岩手県職員労働組合（県職労）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目指して運動を構築してきました。

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。

1 賃金・諸手当改善のための取り組み

賃金・諸手当について、2025年度も自己負担解消のための諸手当の改善、両立支援策の拡充、超過勤務時間が増大するなかでの不払い残業撲滅・超過勤務縮減を求めてきました。その結果、月例給・一時金ともに4年連続の引上げを実現したほか、通勤手当や防疫作業等手当についても引上げが行われました。

一方で、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、赴任手当等については、未だに自己負担が多く、改善が必要であるため、継続課題として取り組んでいるところです。

2 人員確保のための取り組み

増田寛也前知事時代に実行された行財政改革プログラム、アクションプランでは、人員削減が進められ、結果として大幅な人員不足に陥ったほか、東日本大震災津波の発生時に住民に対する支援が十分に行えなかった最大の要因となりました。

県職労もそのことを指摘してきたにも関わらず、当局は他県応援職員や任期付採用職員に頼る対策に終始したため、真に必要な人員確保がなされないままです。

このままでは、度重なる自然災害、感染症、家畜伝染病等の危機管理対応など到底不可能と言わざるを得ません。

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人員確保も重要です。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。

そもそも、平時における最小限の人員ではなく、災害発生時などの危機管理対応のときにこそ、しっかりと対応できるだけの人員確保を行い、職員が安心して働き続ける職場環境の整備を行うことが必要です。

そのためにも、現場の第一線で踏ん張っている職員から実態を聞き取る必要がありますので、毎年度「分会基礎調査」を行い、業務に対する人員配置の状況や一つひとつの職場実態を把握していきます。

3 各評協議会活性化のための取り組み

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などのため、2025年度も本部主導で各支部・分会での意見交換会を開催しました。しかし、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す。改善の成果を上げた過去の事例もありますので、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をしていきます。

4 多様な働き方に対応するための取り組み

在宅勤務や昼休憩時間の選択実施等に加え、一人一台端末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向的に推し進められてきたほか、コロナ禍における対策が更なる契機となり、私たちの働き方に大きな影響と変化を及ぼしました。

私たちの職場には、現在一般職員、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。また、段階的定年引上げ制度が開始されたにより、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、業務量が増大の中で、常に「過度な負担を強いられながら働かざるを得ない状況」であることは共通しています。

業務において生じるさまざまな問題を解決し、困難を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を行い、議論を重ね、要求し、そして改善することが、そして意見交換を行うためにも仲間づくりが必要です。仲間づくりのための交流機会を設けていきます。

5 団結の強化・運動の前進のための取り組み

これまで政府・資本が推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、弱者を切り捨て、強者しか生き残れない社会構造への変化を及ぼしており、それがお互いを思いやり、一緒に考えあうことが出来なくなる職場環境を生み出しています。

人員不足による一人一人の業務負担もはや限界に達しています。このような状況では、労働者同士が協力しあうことは勿論のこと、職場の改善にも着手することができず、結果更なる厳しい状況を招くといった負のスパイラルに陥っています。

このような状況だからこそ、職場で悩む仲間寄り添い、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、人員の確保を目指していきます。

また、これまでの国政がつくりあげてきた弱者切り捨て、大企業優遇の経済政策を改めさせたいと、雇用環境の改善をはじめ、憲法で保障されている基本的人権が尊重させ、国民の生活を守り・充実させる政策に転換させていかなければなりません。

そもそも、平和主義を基本とした憲法がなぜ生まれ、そして今まで尊重されてきたのかを、改めて学習するのみならず、改憲の問題点も学び、今の暮らしに憲法理念を浸透していくための運動が必要です。

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になります。

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、以下の取り組みを進め、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目指します。
- ③ 真の地方自治の確立を目指し、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、権利の拡充を目指します。
- 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・発展を目指し、連合岩手・平和環境県センター・地公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るため、以下の取り組みを進めます。

- ① 分会体制の早期確立について、7月までに80%とし、9月までに全分会での確立をめざすことを当面の目標とします。
- 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目指します。また、支部執行委員会の定例化を目指し、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、厳しい職場実態もあり、経験の浅い新採用職員も、即戦力として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、これまでの採用抑制により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。

業務経験の少ない若手職員に対して即戦力を求められるような状況もあり、業務に悩む新採用職員をはじめ、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。加えて、40代以降の職員は不十分な職場体制の中で重い責任を負わされるため負担が過度なものとなっています。

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とは、組織率の低下及び低下による県職労が持つ交渉力・発言力の低下を招くため、退職者組合員数を上回る新採用組合員数の確保を行わなければなりません。

そのためには、日常的な職場での声かけは勿論のこと、分会の集まりを開催することにより組合の意義を学習する機会の設定、青年婦人部又は職能評協議会での声かけといった、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・本部一体となった粘り強い取り組みが必要です。

組織強化による県職労が持つ交渉力・発言力の強化を図るため、以下の取り組みを進めます。

- ① 本部が設定する目標を最低目標とし、最終的に100%加入を目指します。本部・支部・分会、評協議会と連携し、全組合員が必ず新採用者・組合未加入者への勧誘を行うほか、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。

2026新規採用者数		過年度採用者	合計
採用者数	174人	—	—
目標数（9月末）	87人	33人	120人
目標率（9月末）	50%	—	—

- ② 県職労運動への理解を深めてもらうため、新規採用者や未加入者向けの定期的な学習会等を行い、加入促進につなげます。特にも、新採用職員等に資料等を配布する際は、新採用職員にとって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な意識の醸成をはかります。
- 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 未加入者への対策を強化するため、新採用者や過年度採用者（概ね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、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、支部役員の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には、青年・女性の組合参画はとて重要です。活動の中心となる青年婦人部の取り組みを支援し、活動強化をはかる観点から、以下の取り組みを進めます。

- 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ています。

職場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が、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、改善すべき課題が多々あります。

加えて、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も生じていますので、こうした賃金・職場課題の改善のため、以下の取り組みを進めます。

- ① 再任用職員の処遇について、交渉材料とするため、他の都道府県における事例の積極的な情報収集に努めます。
- ② 再任用職員の実態を聞き取り、交渉材料とするため、意見交換会の場を設定や、アンケート実施を行います。
- ③ 再任用職員の処遇改善のための要請行動に積極的に取り組みむなど、全県での改善を目指します。

(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も、今年度で7年目となりました。すべての会計年度任用職員が働きやすい職場環境をつくるため、制度導入当初から組合加入による組織拡大に全力を挙げると共に、加入した会計年度任用職員のニーズに応えるためにも、以下の取り組みを進めます。

- 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努めます。
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を行うことによる早期加入を目指します。
- ② 各支部・分会での賃金・勤務労働条件の改善のため、会計年度任用職員の学習や意見交換の場を設けます。

(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では、その特徴を活かし、同一職種間の交流を深め、労働条件改善の取り組みを強化するため、以下の取り組みを進めます。

- ① 活動を強化するため、職能評協議会体制の早期確立に努めます。
- 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うほか、本部の要求内容等と関連付けを行うなどして、要求の効果をより一層高めます。
- 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に努めます。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目指し、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など、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た要求書作成を行い、2年サイクルでの要求・交渉を目指します。
- 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するのみならず、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、未組織職種の課題を掘り起こしながら、横断組織の構築を目指します。

(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し、取り組みを強化するため、以下の取り組みを進めます。

- ① 組合員相互の情報交換に寄与するため、教宣活動における企画会議の定例化など、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。また、組合員が支部活動を身近に感じるよう、支部ニュースの定期的な発行を目指します。
- ③ 県職労運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

人事異動等があることにより、本部・支部等の役員は交代で執行部を担うこととなります。そのことから、継続して在籍する書記が果たすべき役割の重要度はとても高いです。組織の力量を高め、より有効な運動を行っていくには、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大切です。

一方で、現在の県組織や人員の状況等をふまえ、書記局機能の維持を念頭に置いた、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ることから、県の広域振興局と同じ「花巻・北上・胆江・一関」「宮古・釜石・気仙」「久慈・二戸」の枠組みのブロックを基本に複数の書記を配置し、1人の書記が複数の支部を担当するなどの検討を進めます。

検討にあたっては、2026年度から2028年度までに順次計画を策定のうえ、議論しながら進めることとします。

なお、県庁支部、盛岡支部の書記局については、受け持つ組合員数の規模から考え、当面は単独で維持します。

これはあくまでも支部書記局の統合であり、支部自体の統合ではありません。ただし、当該支部の組合員との意見交換の状況によっては、支部設置規則の改正についても検討します。

併せて、支部の各種取り組みにかかる、支部役員のこれまで以上の参画を追求します。

以上を踏まえ、ベテラン書記の退職見通しや研修・指導体制を含めた体制の確保について効果的に検討していくため、以下の取り組みを進めます。

- ① 相談窓口としての機能を維持し、組合員から頼られ、親しまれる書記局となるよう、常に組合員に寄り添えるような書記局運営を継続します。
- ② 支部間での相互支援や、書記会議などでの定期的な意見交換の実施、役員と書記の意思統一により、お互いに助け合える本部・支部書記局体制の構築を目指します。
- ③ 運動の継承と組織の強化に向け、書記研修の実施のほか、様々な研修等への参加を促すとともに、他単組・他の都道府県職労との交流の場なども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。

(9) 現・退一致の運動を目指して

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ため、以下の取り組みを進めます。

- 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。

(10) 組織強化及び拡大・運動維持のための県職労財政健全化に向けた取り組み

- 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ことに加え、物価高騰等も相まって、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していくためには、加入促進を通じた運動拡大の好循環を追求していく必要があります。

加入促進のためには、県職労の専従役職員及び書記体制の維持が望ましいところですが、県職労財政が好転するまでには一定の期間を要すること、現状の体制を維持すると過程した場合、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の構築を模索しなければなりません。

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、ウェブを併用する等、進行方法の工夫を行います。

イ) 機関紙は2026年度から2か月に1回の節目に絞った発行とし、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。

ウ) 現在、本部役員、選挙管理委員及び書記（臨時書記は除く。）に支給されている「行動旅費」は、書記に対するものを除き、2026年度から当分の間、凍結します。

なお、書記に対する行動旅費の取扱いについては、今後、書記協議会との労使協議を経て一定の合意が得られた後に、別途対応する予定です。

また、専従者及び書記の40km以上の県内出張については、現在、日当を支給しない運用としていますが、「行動旅費」を凍結している間は、原則どおり支給することとします。

③ 専従体制のあり方

ア) 専従者のうち休職専従については、2026年度から2人とします。ただし、2026年度から一定の期間、自治労県本部の任務と県職労の任務を双方（概ね半々の割合）で担う離籍専従を1人（0.5人相当）配置します。

イ) 専従者の削減により、現在行っている取り組みを全てそのままの水準で維持することはできなくなるため、業務の見直しによる専従者の負担軽減を図ります。

また、各支部におけるオルグやレクリエーション活動等については、非専従の本部役員や支部役員の参画をこれまで以上に追求します。

2 賃金・労働条件改善、生活向上を目指した取り組み

(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。

岩手県では、これまで「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、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、民間企業が公務員を上回る状況が長期化しているなど、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、人勧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。

月例給・一時金については、4年連続で引き上げとなったものの、物価高騰に追いつく水準とはなっておらず、家計が更に圧迫される事態となっております。

なお、連合が発表した2026春季生活闘争第5回回答集計結果では、定期昇給分を含め平均16,733円と、2025年と同様の高水準となりました。

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。

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するため、以下の取り組みを進めます。

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・改善の要求を強化します。

② 中高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ます。

また、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、各闘争に臨みます。

- 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目指します。

(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。最も高額な青森県には及ばないものの、2026年から獣医師の初任給調整手当が改善されました。ただ、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情勢であることを踏まえ、専門職種の安定的な職員の確保を求めています。

加えて、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るため、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

ア) 通勤手当・駐車場手当

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。

交通用具利用者については、2026年1月から14km以上における距離区分の手当額引上げが行われたほか、上限も90km以上から100km以上に上げられました。

一方で、14km未満の距離区分は据え置きとなったほか、国や他の都道府県で実施された2025年4月の遡及が岩手県では未実施となるなど、課題の残る結果となりました。

また、これまで支給の対象外だった駐車場料金についても、基本的に国に準じる形で2026年4月から駐車場手当が新設されました。

一方で、加賀野駐車場については、駐車場手当の導入を見越した駐車場料金の改定が労使協議なしに行われたため、今後は労使協議による決定を徹底するよう、人事課を通じて管財課に申し入れを行うと共に、人事課に対して駐車場利用料引き上げの理由を示すよう求めました。

人事課からは納得のいく回答が得られなかったものの、新年度の利用開催手続きが進められており、職場の混乱を回避する必要もあったことから、やむを得ず提案に同意したうえで、職員の負担軽減のための駐車場料金無料化に向けた継続協議や、維持管理の一層の充実に向けた継続協議を併せて申し入れました。

イ) 単身赴任手当・住居手当

単身赴任を選択した場合に支給される単身赴任手当については、2重生活の負担に相応するものとはなっていないため、改善を求めています。

住居手当については、沿岸部はもとより全県的にも家賃が高騰しているにもかかわらず、20年以上改定がされておられません。

公舎の入居を希望しても、公舎の不足や老朽化により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。

物価高騰により可処分所得が減っていることに鑑みると、住居手当の改善は急務であるため、引続き改善を求めています。

ウ) 特殊勤務手当

宿日直手当については、監督的業務が7,700円に、一般業務が4,700円にそれぞれ引き上げられたほか、危険鳥獣捕獲等手当が新設されました

防疫作業等手当についても大幅な引き上げが行われ、全国一の水準となりましたが、依然として特殊勤務手当の多くが長年にわたり改定されていない状況にあります。

また、手当が改定されたものについても、手当を免罪符とした職員負担が強制をされることのないよう注意していく必要がありますし、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が必要だと考えますので、県営住宅管理業務に係る特殊勤務手当を初めとした手当の創設を当局に求めています。

(4) 2026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、以下の取り組みを進めます。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① 生活実態を踏まえた、全世代が実感できる賃金水準の引上げ<ul style="list-style-type: none">・全世代での月例給、一時金の引き上げ・高齢層職員が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（勤勉手当の評価による格差の縮小）② 昇任・昇格基準の改善<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・現業職員の賃金水準改善④ 超過勤務手当の完全支給<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・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
 - ・水防当番時、災害対応時における待機中の手当支給
- 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、運用状況を検証し、長時間労働の解消に向けた必要な対応を当局へ求めるとともに、長時間労働の解消という本来の趣旨に適合した運用とするよう当局に求め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ていきます。

また、働き方改革推進にあたっては、十分な労使交渉・協議を前提とするとともに、職員に対し業務負荷や負担を押し付けないよう当局に求めていく必要があります。

加えて、働き方改革の矛盾に起因する不具合等が確認された場合は、当局に対し改善を求めるなど、職員が制度を利用しやすくなるような取り組みを進めます。

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・民主化を目指して

私たちは、常に住民の視点に立ちながら、適切な業務遂行のための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、私たちが理想とする労働環境とは、大きくかけ離れている実態があります。

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。

そのことに鑑みれば、職員の犠牲のもとに県行政が成り立つなど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環境を構築し、心身の充実を図っていくことが重要です。

私たちの先輩は、多くのたたかひを経て、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が発言していた「私たちの権利が悪である」ような風潮は、そして公務員バッシングは下火になりつつありますし、それ以前に、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のものであり、悪などでは断じてありません。そのことを踏まえ、自信をもって権利を行使することが必要です。

また、一人ひとりに業務量が重くのしかかることで、気持ちに全く余裕がない状況となった結果、職員に対して暴言、執拗な指導を繰り返すなどといった、いわゆるパワーハラスメント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。

上司自身がパワハラと認識していないことにより、パワハラがエスカレートするといった実態も報告されています。

こうした状況を解消しなければ、問題が深刻化するだけでなく、長期の休職に陥ったり、早期退職を選択したりする仲間が増加してしまう危険性があります。

我々が持つ権利を拡大し、あらゆるハラスメントの撲滅による職場の民主主義を確立するため、そして生命と権利を守るため、以下の取り組みを進めます。

- | |
|--|
| 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、機関紙等による周知をはかり、制度利用の促進を図ります。 |
|--|

- 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、権利を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の実態を点検するとともに、県職労が通報・相談窓口となりながら当該職場への意見を踏まえたサポートを実施するなど、職場内における民主的環境への改善を図ります。
- 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てきました。

意見交換の場では、達増知事から「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、なくてはならない団体」「県民福祉増進・県政推進のため、県職労との意見交換をぜひ続けていきたい」との見解を確認しました。

(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す。

また、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るなど、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。

しかし、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・継続の取り組みを進めていきます。

まずは労働基準法第36条で定める時間外労働に関する協定が守られているかどうか点検を行ったうえで、実際の人員と業務量のアンバランスが生じている実態、我慢や諦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ます。

そして、その実態を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。

また、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」に、知事部局の過半数が指定されている課題があります。超過勤務上限を上げるのではなく、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ています。

その実態を解消するため、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。

加えて、超勤縮減の課題と並行して年次有給休暇の実態を把握し、年間10日以上の取得、取得ができるよう改善を求めていく必要があります。超勤縮減のため、そして年次休暇が取得できるようにするためには、各職場における必要定数を把握し、必要定数確保のための人員補充を当局に求めていく必要があります。

これらのことを踏まえ、組合員自身が不払い残業を認めないという意識を高めるほか、36協定の学習強化と職場での遵守の徹底を求めるため、そして学習の強化を図るため、以下の取り組みを進めます。

- ① 時間外労働・深夜勤務・休日勤務について、全ての「実勤務時間」を把握する取り組みを進めるとともに、超過勤務手当の支給状況の確認のほか、確認による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、客観的勤務時間把握、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を求めます。
また、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ます。併せて、制度の欠陥や不具合の解消も求めます。
- 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、個々の職場状況の点検を強化します。
- ④ 労働時間・時間外労働、36協定の理解を深めるとともに、職場での遵守を行わせるため、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れないことや、成果が見えやすい業務が評価されやすいといった状況が露呈しています。

人事評価制度は人材育成を目的とされている一方で、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っております。

目標管理における労働強度の増大も人員削減はおろか、分断や差別につながるものであることから、問題が多い制度であると言わざるを得ません。

2025年度に実施した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。こうしたストレスや不安は、更なる勤務意欲の低下を招きかねません。

このことに鑑みると、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、改めて必要性と人事評価制度の課題浸透をさせていくことが重要な取り組みとなるため、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。また、2017年12月期勤勉手當時から再任用職員に対しても人事評価制度が導入されたほか、2024年6月期勤勉手当支給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たことから、評価制度に対するストレスや不安により、再任用職員及び会計年度任用職員についても勤務意欲が低下している危険性があります。

勤務意欲を保てるような制度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くため、以下の取り組みを進めます。

- 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

2024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ることとなりました。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、当事者の意見を踏まえた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目指します。

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、以下の取り組みを進め、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、自治労と連携した要求を行います。
- 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されるよう求めます。

(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から、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が今もなお残ったままです。

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すため、そして労働条件改善に向けた当局交渉を強化するため、以下の取り組みを進めます。

- 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・政策要求を強化します。

- 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強く求めます。
- 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ます。
- ④ 休暇制度について、病気休暇日数の拡大、無給となっている特別休暇の遊休化など、更なる改善を図り、常勤職員と同じ水準とします。
- ⑤ 処遇改善と人材確保の観点から、初任給格付けの改善や、報酬上限の引上げを求めます。

(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、未だ女性側の負担は大きく、加えて、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があるなど、母性保護の視点の欠如や子育てのための深刻な問題が山積しているといった状況が伺えます。

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にかかる課題を解決するため、以下の取り組みを進めます。

- 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による適切な配置を求めます。
- ④ 女性集会の開催など、女性同士が心おきなく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きます。
また、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。2025年度のストレスチェックの結果では、高ストレス状態にある者の割合が910.1%（昨年度8.8%）と増加傾向に転じました。

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（2025年4月～2026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243人（2024年度同時期238人・5人増）と、依然として多い状況にあります。

隠れ超勤が強制されているかもしれない、ということを考慮すれば、実際の対象者数は多い危険性がありますし、それ以前に、業務の状況次第で更なる増加に転じうる危険性もあります。

ストレスチェックの結果と突き合わせると、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ることが見てとれます。

各庁舎についても、予算不足による快適な執務環境が確保できないことや、庁舎の老朽化の問題も山積しているため、職員が安心して業務を遂行できるよう「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ています。

それから、厚生労働省は今年2月に「治療と就業の両立支援指針」を策定し4月から施行しました。この指針では「(中略) 疾病の症状又は治療の副作用若しくは後遺症等によって、業務遂行能力が一時的に低下する場合等がある。このため、時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置及び治療に対する配慮が必要となる。」としています。

一方、岩手県では、今年4月から「病休期間に関する通知の改正」として療養後の「要軽業」の判定を受けて軽勤務する期間の上限を原則3ヶ月とする内容に変更しました。

当事者にとっては復職に向けた準備期間の制約により、無給となる休職の選択を迫られる等、当該指針と逆行した対応ともいえることから、こうした対応の見直しを含め、安心して働き続けられる制度やしきみの構築へ県職労として意見反映していく必要があります。

治療と就業の両立を含めた「安心して働き続けられる職場」の実現のため、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）等の機能を活用していくとともに、県職労の当局交渉等と併せ、安全確保を図るため、以下の取り組みを進めます。

- 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の追放を、人員確保・実労働時間短縮とともに求めます。

③ 治療と就業の両立のため、厚労省が策定した指針に即した取扱いとすることを求めます

(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

ア 早期人事異動内示の実現

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。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（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）います。

以上のことから、定期人事異動にかかる早期内示を改めて強く求めると共に、人事異動の在り方についても見直しを強く求めます。

イ 快適な住環境の確保

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、居住地での賃貸住宅確保が困難であることを訴えてきました。

また、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んでいることにより、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ます。

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す。

加えて、公舎を見たインターンシップ生が「こんな公舎にしか住めないのであれば、岩手県職員にはなりたくない」と言ったことから、新採用職員の増による人員確保の観点からも、引き続き住環境の確保等の改善も強く求めていきます。

そして、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ると共に、昨今の猛暑に対応するためのエアコン設置について、公舎料をいくらにすれば可能となるのか、といったことも確認をしていきます。

ウ 移転料の見直し

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、県外公所への異動については、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。このことを踏まえ、以下の取り組みを進めます。

- 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ていくとともに、個別事情がある組合員をフォローするため、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、快適な住環境の確保を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増額協議制の導入、移転料の増額を要求します。
- また、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についても、併せて当局に要求します。

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あぶり出された実態を基に、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といった、運動のサイクルを確立することが大切であり、各職場・分会での取り組みが重要となります。

運動サイクルの確立のためには、点検のみならず、要求の根拠とするための点検結果の分析が必要です。

要求にあたっては、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、以下の取り組みを進めます。

- ① 闘争の節目における分会集会などを通じて、身近な組合員同士の討論の場を設け、常に生活・職場実態を点検します。
また、点検結果を通じて、全分会での要求確立とその基礎を明確にするとともに、「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ます。
確認結果をもとに、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及び交渉を行います。
- 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ます。

昨年度は、県南4支部合同、県北2支部合同での局長交渉に加え、4支部での独自交渉取り組みを実施しました。この取り組みを未実施の支部へ広げるとともに、所管室課への上申を含めた対応を求めます。

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、当局等への要請行動につなげます。

- 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ることで、評協議会の活動の活性化を図り、独自要求書作成、主管室課交渉に結び付けます。
- ④ 2026年度から開始された税務業務の集約化により生じた職場課題については、税務職員協議会における議論を踏まえ、本部・支部における要求・交渉につなげます。

(2) 人員確保を求める取り組み

災害、感染症、家畜伝染病、山林火災等の危機管理対応、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。

3月10日の人事課総括課長交渉においては、一部の専門職は欠員が生じる見込みである一方、事務職については欠員が生じない見込みであるとの回答がなされました。

しかしながら、人事異動内示後に急遽退職するといった事案も昨今頻発しており、事務職についても一定数の欠員が生じると見込まれます。

加えて、総合案内員の廃止をはじめとした、会計年度任用職員の任用数削減、一週間の勤務時間の更なる削減により、職員負担が増大しているため、職場の業務が回らず、当局は削減による負担を職員に押し付けているとの声も上がっています。

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乖離を含めた、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ための人材確保が重要となっています。

加えて、鳥インフルエンザや豚熱が県内で発生している状況に鑑み、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、その対応に追われたため、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を求めています。

そして、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、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。本部としても、当局に対し各支部・分会の要求と連動した人員確保を強く求めます。
- 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、当局へ改善を強く求めます。
- 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、定数が業務量に見合っていないという実態を明らかにし、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ると共に、業務量増加の要因を明らかにしたうえで、業務のスクラップを含めた実効性の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ます。
特にも、社会人経験のある任期付職員は貴重な戦力であることから、任期の定めのない職員の採用予定者数の増を求めます。
- ⑦ 離職者の増による人員不足を増大させないためにも、専門職を中心とした処遇改善や多様な働き方の推進を求めます。

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ため、そして各種共済制度の充実のため、以下の取り組みを進めます。

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た見直しを進めるとともに、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。

現在の加入率は約70%と組織加入単組認定の要件である80%を下回る状況となっており、非通常就業者の最低型への加入ができない状況です。そのため、加入率80%以上の回復を目指し、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）への改定を踏まえたじちろう共済の有利性の周知をはかります。

また、マイカー共済や長期共済等とあわせた新採用・若年未加入者向けのアピールを強めるなどして、組合加入と共済の同時加入を目指します。

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るため、併せて加入拡大を目指します。

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があることから、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が、年々加入率が減少しており、2025年度は配当金が発生しないという事態も生じました。

2023年10月から「就業不能サポート制度」導入、2024年10月から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Fコース年齢制限撤廃を行うなど、加入促進に向けた制度改定をしているため、今後も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た、制度の維持・加入拡大に努めます。

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。

起訴前から専任も弁護士が対応する特約を自動付帯することで、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推進してきました。

現在、インフレ影響を反映した掛け金変更を含む2027年6月からの制度見直しに関する議論が行われていますが、制度が見直しとなっても安心出来るサービスであることには変わりはありませんので、そのことを踏まえた制度の利用促進に努めます。

(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つて、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目指すため、以下の取り組みを進めます。

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。

また、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への対応に努めます。

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ります。

加えて、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います。

(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。

職員の厚生福利の維持及び確保の観点から、以下の取り組みを進めます。

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。

各種組織の取り組みに積極的に結集し、全国の働く仲間との連携強化による共通課題の解決を図るため、以下の取り組みを進めます。

- 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、中心的な役割を担います。
- 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目指します。
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るため、連合岩手が提起する「最低賃金引き上げ」に係る職場決議を実施します。
- 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解決のため、そして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) 自治研活動の推進に向けた取り組み

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ほか、地方自治の担い手だからこそ抱える制度矛盾等の視点を具体的な政策課題として反映させていくため、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。

近年では、2024年度には物価の急騰を踏まえて県職労の独自要求として取り組み、2025年度から指定管理施設に賃金スライド制を導入（賃上げ率1.0%以内は指定管理者の自助努力としつつ超過分の賃金上昇分は指定管理料に加算）させることができました。

また、農業研究センターにおいて人勧実施に伴う会計年度任用職員の人件費確保のために外部資金が圧迫されている状況等を現場と確認しながら、各議会前の政策懇談会等を通じて、政策課題として取り上げてきました。

引き続き、自治研活動を活用した推薦議員等との連携を深めながら現場目線での制度政策要求を積極的に行うため、以下の取り組みを進めます。

- 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 推薦・協力議員等との意見交換や職場課題との連動をはかりながら、制度政策課題への積極的な関りを構築します。

(3) 憲法改悪阻止、反戦・平和運動を希求する取り組み

先の衆議院総選挙で3分の2以上の議席を単独で獲得した自民党は、数の論理を振りかざしながら軍事力保持を可能とする改憲に向けた具体的な動きを加速させています。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が、政府・電力資本は事故原因の究明による再発防止は置き去りにしたまま原発再稼働などを進めています。

県職労はこれまで同様、「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目指して各種取り組みを強化します。

また、憲法の平和理念を護り、国民の声が重視される真に民主的な社会の実現を求めるため、以下の取り組みを進めます。

- ① 政府の右傾化政策を許さず、憲法理念を暮らしに活かす行動を取り組み、平和と民主主義を守り、構築する憲法を暮らしに活かす運動を職場・地域から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) 平和と民主主義・真の地方自治確立に向けた取り組みの推進

私たち公務員労働者は自身の賃金・労働条件を労使合意のみで決定することができず、条例主義の下で議会での承認を必要とします。その過程においては、政府主導での給与制度見直しや県独自の賃金カットなど政治判断が大きな影響を及ぼすことも少なくありません。

また、行政職員の立場として、住民本位でない政策に基づく業務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。

こうした課題については、職場内や県職労要求で取り上げることは難しく、また、労使交渉のみでは改善できない要素が多く存在することもあり、資本主義社会においては生活者視点の課題が置き去りにされることが多いため、労働組合が先頭に立って民主主義を実現させていくことが必要不可欠です。

地域・生活課題とあわせ真の地方自治と民主主義の確立に向けては、組合員一人ひとりの政治への関心とともに、国政・県政等の場に積極的に政策要求を反映するため、組織内議員である野中靖志盛岡市議会議員をはじめとした協力議員等と連携した取り組みを積極的に展開していくことが極めて重要です。

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。

現在、高市首相は物価高騰で苦しむ生活者のための政策は放置したまま、アメリカを中心とする軍事協力の政策に傾注しているほか、防衛費の拡大や武器輸出三原則の閣議決定のみでの変更、憲法改悪に向けた発議準備など、平和と民主主義を脅かす政治を強行しようとしています。

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、民主主義と真の地方自治確立の取り組みを強化していきます。

また、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ながら、以下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。提言の作成にあたっては、政策の方向性を同じくするあらゆる組織と共同で行います。
- 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）を増やししながら、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目指します。
- ④ 公務員が出来る政治にかかる学習の機会や、推薦議員等を講師とした政治学習会の機会を設け、政治意識の醸成及び強化をはかります。
- ⑤ 来年に迫った統一地方選における組織内・推薦議員の勝利に向け、関係団体との協議を進めながら、平和環境岩手県センターや自治労岩手県本部の対応を踏まえながら、候補予定者の支持拡大に取り組みます。
- ⑥ 各級選挙における推薦候補者の決定の際は、各立候補予定者が掲げる具体的な政策について、運動方針に照らしながら、働く者の立場で地域の政治課題を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ます。

⑦ 平和と民主主義を脅かす政治にNO！を突き付け、弱い立場にある人たちの生活を守るため、働く者を中心とする政治への転換実現をめざす政党や政党内の政策団体との連携をはかるなどして、民主主義と真の地方自治確立の取り組みを強化します。

7 各評協議会方針

(1) 現業評議会

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反面、現業職員においては減少傾向となっております。

頻発する自然災害や感染症対応、家畜伝染病対応などにより、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ため、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 管財課

運転技士については、今後も17名体制を維持していきたいとの方針を交渉において確認出来ている一方で、毎日に運転業務の予約でスケジュールが埋まるなど、岩手県職員のニーズに応えられる体制にはなっておりません。

よって、定数維持だけでなく、定数増をしていくための交渉をしていく必要があります。

公用車の更新については、要望どおり行えているとの回答を交渉では得ているものの、車両価格の高騰が続いていることから、車両価格の高騰を踏まえた計画的な更新を今後も要望していく必要があります。

県庁守衛については、交渉の度に新規採用や正規職員の登用を求めております。

しかし、過去の公務執行妨害発生事案を受け、警察OBを採用している経緯があることから、今後も3名体制を維持しつつ、警察OBの採用を継続していくことで考えているとの回答に留まっているため、今後は要求方針の見直しを行う必要があります。

② 農林水産部

試験研究機関の技能員については、退職者がいる場合は、必要人員を確保するとの回答を交渉で得ておりますが、現場からは人員が足りないとの声が聞こえており、必要人員が確保できていない状況が浮き彫りになっています。

人員配置も正規職員ではなく会計年度任用職員に留まっており、結果として職員一人ひとりの負担が増大していることから、改めて正規職員の増員を求めのみならず、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る必要があります。

作業用の車輛については、更新出来ない状況が続いているため、交渉で再三にわたり更新を要求しておりますが、物価高騰や中東情勢等もあり、状況は認識しているものの、更新が中々厳しい状況であるとの回答に留まっております。

古い車両を使い続けることで、事故の発生危険性が上昇するため、職員の安全が脅かされることとなりますので、作業用車両の早急な更新を引続き求めていきます。

③ 県土整備企部

振興局土木部等の運転技士については、退職者の補充に伴う新規採用がなされている一方で、一人体制のままのところも数多くあります。

交渉において、技術継承の観点からも、複数体制の配置を求めています。施設の維持管理に加え、人口減少や制度等の改正、新規業務対応等で課題が山積している現状からも運転技士の重要性が高いと認識しているとの回答があったものの、特殊な機械への対応は事務職・技術職を含めた組織的な連携を検討していくに留まっております。

公用車や大型機械の更新・修理等についても計画的な実行を求めています。限られた予算の中で対応していくとの回答に留まっております。

公用車や大型機械の不足による業務の停滞は避ける必要があるため、公用車や大型機械の計画的な更新・修理等を今後も求めていきます。

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、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。

現業職員の採用状況について、北海道・東北地連の報告を確認しや限りでは、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、運転技士は採用が全く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、新規採用の確保という結果になっていると思われることから、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進していきます。

(2) 青年婦人部

2025年度は9月6日に第59回青年婦人部定期大会を開催し、運動方針の確認及び確立を行いました。また、12月中旬～1月下旬にかけて、2024年度に引き続き青婦部独自要求書作成のための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ました。

作成した知事あて独自要求書については、2026年2月5日に人事課給与人事担当課長へ提出しました。要求書提出後は、人事課との交渉も実施し、職場実態を人事課へ直接伝えることができました。

今年度も引続き要求書の作成に向けた職場実態の把握に努めるとともに、更なる活動の展開のため、以下の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ます。結果として誰にも相談ない状況に陥ってしまい、最終的にはメンタルに不調を来たして病休となってしまう、早期退職を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。加えて、若年層の職員は一人前の仕事は求められるにも関わらず賃金水準は低廉のままであり、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、各種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、深夜勤務をせざるを得ないような窮状などが確認されており、仕事と子育ての両立には程遠い状況です。

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。

加えて、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、そもそも「生理休暇」という名称では取得がしづらい、特定の条件のみではなく、家族に関係することであれば、何にでも使えるような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、きちんと実績を報告するのは勿論のこと、8割支給や不当な勤務時間の振り替え等といった不適切な処理が行われていないか点検する必要があります

点検結果については、青婦部内で情報共有を行ったうえで、実態を当局にぶつけ、必要な改善を要求していきます。

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、学習機会も併せて設けていきます。

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な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、結果として助け合あえるような状況を構築できていないことから、交流の輪を広げ、助け合うための状況を構築し、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きます。

そのためにも、支部や分会で集まる場を増やしていくとともに、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。加えて、視野を広げ、他単組から学ぶためにも、各種集会への積極的な参加を促します。

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積極的に設けて、賛同してくれる仲間を増やし、そのうえで職場実態の共有を行い、要求・改善につなげていきます。

また、様々な学習を通じて共に学び合うとともに、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。

(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るなど、業務が大幅に増えている状況となっております。

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など、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おります。

虐待通報件数の増加や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人の確保には程遠く、専門職種の一層の確保が喫緊の課題となっております。

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などの課題も顕著となっております。

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。2023～2025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をベースに、2026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、各分会において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します。
- イ 幹事会は、まずブロック（広域振興局）毎で意見交換会を開催し、開催結果を踏まえた県全体での議長（又は幹事長）会議による集約を行います。
- 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します。
- 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します。
- 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います。
- 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します。
- キ 病休や育休による欠員のほか、そもそもの欠員が解消されていないことにより生じている業務の負担解消を図るため、欠員に早期補充を実現するよう当局に要求します。
- 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こととします。

(4) 保健所協議会

① 体制強化

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）の法的根拠が設けられました。

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たほか、続く2023年3月の厚生労働省健康局長通知においては、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。

しかし、本県においては、通知に則った対応がなされていない状況となっております。

また、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、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くなど、極めて深刻な職場環境を呈しました。

加えて、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、発生時に備えた保健所体制の強化を訴え続けてきましたが、危機管理体制の構築が進まず、結果として体制の脆弱さが露呈することとなりました。

このような状況が起こっても、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、必要な人員の確保及び育成ができたのかが検証されたかどうかは不明であるため。しっかりと検証させたうえで、検証結果に応じた抜本的な体制強化を早急に求めていく必要があります。

② 定数・人員確保

業務の大幅増加や困難度上昇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。そうなれば県民からの感染対策に対する相談が減るわけでもないのはもちろんのこと、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にも関わらず、県庁の担当課ではコロナ禍前と同水準まで定数を減らされました。

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にも関わらず、職員定数は増えないばかりか減らされている状況もあり、非常に厳しい状況となっています

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です。精神通報対応に伴う負担の重さが早期離職の引き金となった例もあるため、業務が負担に感じないだけの人員確保を行う必要があります。

精神通報については、平常時・コロナ禍や自然災害等の緊急対応時関係なく対応する必要があるほか、夜間休日を問わず対応が求められるため、担当職員の心身負担は非常に大きなものとなっており、輪番制で対应当番を決定している保健所もあるものの、当番中は行動が制限されるにも関わらず、手当の措置が全くされていないため、負担に見合わない状況となっております。

保健所で受け付けている各種医療費関係の申請も、状況を問わず通常どおり受け付ける必要があります。申請書類の種類や必要書類の数も徐々に増加しているにも関わらず、事務職員の人員措置が不十分なままであるため、既存の定員のままで膨大業務量をこなす必要が生じております。

近年、保健師の採用は増えているものの、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。

このような状況を打破するためにも、定数の見直しに定数の増に加え、そのことによる人員確保を行うよう、当局に要求していきます。

③ 賃金・手当

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、賃金抑制をされてはモチベーションもあがりません。

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は、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など、改善が必要な状況があります。

また、超過勤務手当について、コロナ禍対応に関する業務は満額支給された一方で、通常業務については十分な額が支給されないなどの課題が依然残っているため、改善を行っていく必要があります。

③ 課題に向けた対応

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伴う規制強化による業務量増加も発生しているため、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つて、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。

④ 対応を踏まえた今後の展望

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 2025交渉結果

主管室交渉では「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」の4項目について要求しました。

「負担増は認識しているが、兼務解消や新規採用は制度上すぐには難しく、採用は退職補充が基本で前倒しは困難。ただし専門性や年齢構成の課題は人事課と共有しており、必要に応じて対応する」との回答に留まりました。

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 2026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。

- ア 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。
- イ 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。
- ウ 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。
- エ 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募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、各部署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ます。

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・陸閘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、技術伝承の観点から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

- ・ CAD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

2025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、2025年11月7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、2026年3月8日に税務職員協議会総会を開催し、次のとおり2026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、全国的な組織集会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。

書記評議会では、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ていきます。

また、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）、県庁支部副支部長及び書記長、盛岡支部書記長を加えるものとします。

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
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
飯坂覚	自治労岩手県本部執行委員・胆江支部
須藤開	自治労岩手県本部執行委員・釜石支部
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条の規定に則った任務にあたるため、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します。
3. 委員の任期
 次期定期大会までの間となります。

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
 - ①構 成 員
 中央執行委員長が委嘱する若干名
 - ②設 置 期 間
 次期定期大会までの間
 - ③任 務
 組織財政の問題について、中央執行委員長からの諮問事項を検討のうえ、答申するものです。
2. 合理化対策委員会
 - ①構 成 員
 中央執行委員長が委嘱する若干名
 - ②設 置 期 間
 次期定期大会までの間
 - ③任 務
 地方行革に伴う「合理化」等の問題について、中央執行委員長からの諮問事項を検討のうえ、答申するものです。

第8号議案

2027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2027年度の中央執行委員の数を次のとおりとします。

2027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)
自治労岩手県本部	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	飯坂 覚
	執行委員	須藤 開
	監査委員	口岩 喜 幸
いわて地方自治研究センター	運営委員	小澤 豊 和
こくみん共済coop岩手推進本部	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)

そ の 他