

# 岩手県職労

月2回刊=1683号  
2025年10月30日 発行  
発行日 毎月15日30日  
発行所  
盛岡市内丸10番1号  
岩手県庁内  
岩手県職員労働組合  
印刷所  
盛岡市上田二丁目17-4  
有限会社 ジョー印刷企画  
一部 40円  
組合員購読料は組合費に含む

## 県人勸受け確定闘争突入

### 10.18 中央委員会で25 確定闘争方針確立



▲2025闘争方針について確立した中央委員会

10月17日、月例給・一時金のプラス改定、通勤手当、宿日直手当等の諸手当改定等を柱とする県人事委員会勧告が行われた。18日には県職労第124回中央委員会を開催して2025確定闘争方針を確立のうえ、23日には岩手県地方公務員共闘会議が、24日には県職労が確定闘争に係る要求書を提出し、交渉に臨んだ。

#### 県人勸の概要

【月例給・一時金】月例給10975円(3.03%)・一時金0.05月の公民較差により、4年連続の引上げ改定。一時金の引上げ幅は、期末手当と勤働手当に均等配分。

【通勤手当】交通用具使用者に係る支給月額の限度を2026年1月から引上げ、66400円とする。交通用具利用者の駐車場

等の利用に対する手当を2026年4月から新設し、上限額1か月5000円とする。

【宿日直手当】勤務1回に係る支給額の限度を引上げ、第124回中央委員会

10月18日、県職労は第124回中央委員会を岩手県高校教育会館において開催し、2025確定闘争方針を中心とする当面の闘争方針を確立した。

## 発言 中央委員



胆江・中川中央委員

冒頭、小田嶋智昭中央執行委員長は「県人勸はおよそ国、隣県と同様で全世代の賃上げとなっており、一定評価できる」「通勤手当



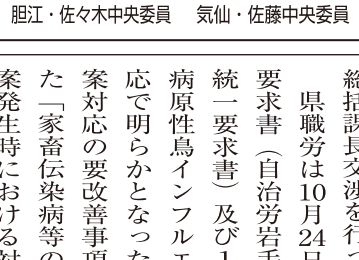
盛岡・菅原中央委員

○現業評議会は今年、要求書提出前にオルグを実施し、所属から技能員配置要望の上申を行うよう要請した。



盛岡・小野中央委員

【主な発言】  
○引越費用は県が負担するとのことだが、こうした引越は職員の健康面への負担も大きい。住環境の改善をより強く要求すべき。



胆江・佐々木中央委員

○総合案内員任用継続の問題で、交渉で確認したことには共有しないというやむやみなる。機関紙の重要性を感じた。会計年度任用職員の組合加入は、日ごろからの取り組みで心強さを持ってたから進んだものである。



気仙・佐藤中央委員

○赤柙早朝配布の取り組みが薄い支部には、本部役員が足を運んで取り組むべき。



▲交渉に臨む地公共闘争交渉団

岩手県地方公務員共闘会は10月23日、知事あて要求書(教育委員会等、知事部局以外を含む共通課題に係るもの)を提出のうえ、条例改正・年内差額支給等の諸課題について、人事課総括課長交渉を行った。

## 地公10・23 県職労10・24 人事課総括課長交渉実施

### 条例改正・年内差額支給求める

岩手県地方公務員共闘会は10月23日、知事あて要求書(教育委員会等、知事部局以外を含む共通課題に係るもの)を提出のうえ、条例改正・年内差額支給等の諸課題について、人事課総括課長交渉を行った。

た、月例給・一時金ともに引上げ改定となる見込みであり、結果が確定するまでお待ちいただきたい」とあいさつがありました。

組合加入促進による組織強化・拡大に取り組もう!」  
久慈支部定期大会開催

久慈支部は10月8日に第61回定期大会を開催しました。来賓として県職労本部から北崎書記次長を、東北労働金庫久慈支店から小野寺支店長を招きました。

大崎支部長からは「買い物の度に物価が高騰している。現業職員配置の職場決議への協力をお願いしたい。」

大会では、取り組むべき課題の共有化、「みんなで討論、みんなで決定、みんなで行動」する組合活動の推進、加入促進や組合活動への理解醸成、支部独自要求による職場や公舎の環境改善に向けた取り組みなどが提起されました。

大崎支部長の団結ガンパローで大会を終えた

岩手県地方公務員共闘会は10月23日、知事あて要求書(教育委員会等、知事部局以外を含む共通課題に係るもの)を提出のうえ、条例改正・年内差額支給等の諸課題について、人事課総括課長交渉を行った。

交渉概要については、10月27日発行の赤柙号外を参照したい。

## 第五世代

皆さんは、ハラスメントについて、いくつ種類があるか知っていますか?筆者が調べただけでも30種類以上あった。その中でも特に気になるハラスメントを紹介する▼「ホワイトハラスメント」このハラスメントは、過剰な配慮や保護によって部下や後輩の成長機会を奪い、結果として精神的な苦痛やストレスを与える行為を指す、最近注目されている言葉である▼例えば、上司が「まだ難しいだろうから」「失敗しないように」と配慮して、仕事の割り振りを減らしたり、部下に簡単な作業しか任せない、責任のある仕事の機会を与えないなどがある▼なぜ、ホワイトハラスメントという言葉が注目されるようになったのか、2020年6月からパワハラ防止対策が企業の義務となり、職場全体としてパワハラに対して厳しい目が向けられるようになった。ハラスメントへの意識が高まり、過剰に部下等への接し方に配慮する傾向が強まったと考えられる▼自分の行動・言動がもしかしてハラスメントに該当しているかもしれないというのを常に頭に入れて、行動してほしいと筆者は願う。

10月17日、釜石支部の青年婦人部では、本年度に採用された職員の正式採用を記念して、学習会と交流会を開催しました。

学習会では11人(うち新採用職員7人)が集まり、

## よく学び!よく食べる!

### 釜石支部 青婦部交流会

近頃の「炭火DE牛牛」で焼肉を堪能し、新採用職員と次々と運ばれてくる美味しい焼肉・お酒を楽しみ、若手職員同士の交流を深めました。参加した新採用職員は、最初こそは緊張した

休暇制度についてどのような種類・利用方法があるのか、超過勤務における手当金額はどのように計算されるのかを須藤中央執行委員に講師をお願いし、わかりやすいクイズも交えながら学ぶことができました。

交流会では釜石合同庁舎

の対象外となった地域については、実態を踏まえ今後も継続して全県を支給地域とするように強く求めています。

「仕事と生活の両立支援」

安心して働き続けることができる職場の実現や必要な両立支援制度選択のため、制度の周知や利用しやすい環境の整備への言及があった。育児休業等に対する理解促進や代替職員配置を含めた適切な業務管理等の一層の改善を求めている。

コロナの自粛も明けて、活動の幅も元通り様々できるようになったため、今後も釜石支部では色々な形で交流の場を提供し、若手職員を中心に組合を盛り上げていきます。

改めて、今回の学習会及び交流会では、新採用職員との交流を主な目的として開催しましたが、実際に開催してみても、組合のメリッ

は急務である。一時金支給月数は国と同様であるため、勧告どおりの改定を求める。①は、県人勧とおりの改定となった場合の影響額である。物価高騰を補うためにも、県人勧とおりの勧告実現及び確実な年内差額支給を強く求めている。

「通勤手当」

交通用具利用者にかかる通勤手当支給月額の限度額引上げ(51,500円)↓

66,400円)及び駐車場利用に対する手当の新設(上限額1か月5千円)を引き出した。一方で交通用具使用者の既存距離区分に係る支給月額の引上げは報告に留まったため、今後当局との交渉において求めていく。

「寒冷地手当」

2025年4月から支給

「長時間労働の是正」

定例業務による恒常的な長時間勤務の場合と、災害対応等突発的な業務による長時間勤務の場合とを区別した上で、対策の必要性や適正な人員の確保を含む実効性の高い取り組みについて言及があった。一方で、長時間労働の責任を職員個人に求めるような言及がされたため、交渉において適切な体制の構築を当局に求め、長時間労働の是正につなげていく。

「ハラスメント防止対策」

相談環境の整備や、ハラコメントに対する十分な理解と認識を持つことが重要であること、及び職員への過度な要求(カスタマー・ハラコメント)について職員個人ではなく組織として迅速かつ適切に対応することが重要であることについて言及があったため、実効性がある対策の実施を当局に求め、防止につなげていく。

労働環境改善による良質な県民サービスの提供のため、引き続き当局との交渉を重ね、2025年確定闘争を全力でたたかいていく。

## 2025 確定闘争

# 物価高騰を補う賃金改定を

## 闘争課題を共有し全組合員の取り組みを

図① 県人勧どおり改定された場合の年齢別の影響額 (例) (金額単位:円)

大卒			高卒		
号給	改定額	引上幅	号給	改定額	引上幅
初任級(1級29号)	239,300	12,000	初任級(1級9号)	208,000	12,200
30歳(2級29号)	276,600	10,500	30歳(2級25号)	273,300	10,600
40歳(4級33号)	361,200	10,700	40歳(4級29号)	354,600	10,700
50歳(5級69号)	408,500	10,800	50歳(5級65号)	407,100	10,900
5級89号(最高号給)	413,400	10,700	3級(定年前再任用)	271,800	9,500

※注1. 年齢別の号給は標準的到達号給により算定している。  
 ※注2. 支給差額は月例給と一時金(通勤手当成績率が良好の場合)支給差額の合計である。  
 ※注3. 3級は5%、4級・5級は10%の級別加算をそれぞれ加味の上算定している。

### 1 賃金課題(月例給等)

は急務である。一時金支給月数は国と同様であるため、勧告どおりの改定を求める。①は、県人勧とおりの改定となった場合の影響額である。物価高騰を補うためにも、県人勧とおりの勧告実現及び確実な年内差額支給を強く求めている。

### 2 諸手当等・休暇制度

「長時間労働の是正」

定例業務による恒常的な長時間勤務の場合と、災害対応等突発的な業務による長時間勤務の場合とを区別した上で、対策の必要性や適正な人員の確保を含む実効性の高い取り組みについて言及があった。一方で、長時間労働の責任を職員個人に求めるような言及がされたため、交渉において適切な体制の構築を当局に求め、長時間労働の是正につなげていく。

「ハラスメント防止対策」

相談環境の整備や、ハラコメントに対する十分な理解と認識を持つことが重要であること、及び職員への過度な要求(カスタマー・ハラコメント)について職員個人ではなく組織として迅速かつ適切に対応することが重要であることについて言及があったため、実効性がある対策の実施を当局に求め、防止につなげていく。

労働環境改善による良質な県民サービスの提供のため、引き続き当局との交渉を重ね、2025年確定闘争を全力でたたかいていく。

## 2026春闘勝利! 自治労東北地連青年女性春闘討論集会在岩手で開催されます!

東北の仲間と自分たちの賃金は、生活や仕事をする上でどのくらい必要かということについて、基調講演や分散会、討論から、現状感じている賃金に対する不安や職場実態を出し合い、2026春闘勝利に向けて仲間と考える場として7年ぶりに岩手県で開催されます。各支部からの多くの参加をお願いします。



▲昨年の宮城県開催で春闘討論集会の様子

▲分散会の様子

日程: 12月14日(日)~15日(月)  
 場所: エスポワールいわて 参加者集約期限: 11月下旬(予定)  
 7年ぶりに岩手県で開催されますので、各支部から多くの青年婦人部員の参加をお願いします。

### 気仙支部

君に届け。  
 新採用職員正式採用おめでとう!  
 昼食交流会を開催

気仙支部青年婦人部では、10月15日(水)に新採用職員の正式採用を祝う場として昼食交流会を開催し、新採用職員8人(うち前倒し採用3人)を含む計19人が参加した。支部長挨拶、本部から組合紹介資料の説明をいただいた後、新採用職員・先輩職員が自己紹介をし、祝福と交流を深めた。

本部からは「無関心ではいられても無関係ではいけない労働組合」と題し、改めて組合の存在根拠、意義、メリットについて話してもらい、理解を深めた。

半年(に満たない職員もいたが)働いてみての感想を、先輩からの自己紹介では、組合のメリットとして、異動対策ができること、保険が充実していること、部局を跨いだ交流が持てることなどが挙げられた。また、新採用へのアドバイスとして、朝が弱い職員は規則正しい生活を心がけながら邁進してほしい旨を助言。

最後に青婦部長から、「今は良い職場でも、人事異動があれば人や環境が変わり、悪くなることもある。ぜひ組合の加入を」と呼びかけ、会を閉めた。

今回、先輩職員から良い話を聞くことができ、会も良い雰囲気になりました。異動を含め何事も経験しないとわからないが、この会が少しでも新採用職員に響き、加入につながることを期待したい。



▲気仙支部本採用おめでとう昼食会の様子

## 無担保住宅ローン

リフォームの費用として申込みました。

お客さまのお取引状況などに応じて

金利を引下げいたします!

ご融資金額 最高 **2,000万円**

ご融資期間 固定金利型 最長 **10年** 変動金利型 最長 **25年**

東北ろうきんの住宅ローンをご利用の方

ご融資金利より **一律年0.4%引下げ!**

東北ろうきんの住宅ローンをご利用されていない方

金利引下げ項目の適用で **最大年0.2%引下げ!**

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

●2025年10月1日から2026年3月31日までに、実行するご融資が対象となりますが、期間中に制度等を変更することがあります。●審査の結果、ご融資できないなど、ご希望に添えない場合があります。●店頭にて説明書をご用意しています。詳しくはお近くの東北ろうきん窓口にお問い合わせください。2025年10月1日現在