

	号外	定価 1部2円	給与改定は12月提案。通勤手当既存距離区分の4月遡及は緊急要請打電。引き続き取り組みに結集を。	
	昭和34年4月1日	発行所 盛岡市内丸10番1号		No.2744
	第3種郵便物認可	岩手県庁12階		2025年
		岩手県職員労働組合		11月11日

2025確定闘争⑦ 最終局面・11.6地公共闘総務部長交渉

月例給一時金 12月議会提案へ

差額支給：年内実施（初任層で16万円程度）

通勤手当 交通用具既存距離区分 4月遡及せず 納得できない ⇒ 要請打電実施

11月6日、岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工・岩教組委員長）は、2025確定闘争の最終局面となる福田総務部長との交渉を行った。冒頭、知事あて要請署名（1次分含め982枚・6,679筆）を手交し、前進回答を求めた。



知事あて署名（2次分）を手交

【交渉結果】給与改定について「（国家公務員給与法案の）閣議決定で国の方向性が示されれば、会計年度任用職員と併せて、条例案を12月定例会に提出したい」との回答を引き出した。差額支給は「年内にできるよう作業を進めている」とした。



前進回答を求める地公共闘交渉団

通勤手当のうち、交通用具利用に係る既存距離区分の支給月額について「14km以上の距離区分の手当額を引き上げ、その引上げ幅は最大で8,500円」とした。一方で「本県では、過去の条例改正時（2008年12月）における県議会の附帯意見を踏まえ、過去1年分の県内のガソリン価格を反映した形で、独自に改定を行ってきたことから、今回についても将来に向かって、来年1月からの実施とする」

（＝国と異なり、今年4月遡及での改定をしない）と回答した。

佐藤議長から「燃油価格にそぐわない手当に対し遡及して差額分を支出することを県民が問題視するとは思えない。附帯意見と今回の国他県の遡及勧告は論点がズレており理由になっていない。4月遡及としないことは到底納得できない」と指摘し、遡及を含む議会提案を強く求めたうえで、2025確定闘争に係る交渉を終結した。

地公共闘では、県職労を含む構成7組合で知事あて「緊急要請打電」を実施し、改めて通勤手当の4月遡及改定を求める。

（裏面に続く。）

1 高齢層職員の処遇改善

(地公共闘) 一般的な高齢期雇用に均衡しないハードな働き方は、決して珍しいものではなく、多くの職場にまん延している。より踏み込んだ方針を示すべき。

(総務部長) 暫定再任用職員は、超過勤務や出張、災害対応などの業務量や業務内容の配慮等の諸事情を総合的に勘案し、個々の職員の格付けを行っている。一方、知事部局では、建築職や獣医師など**特定の資格職を対象とした任期付職員の採用**を行うこととした。出先機関の課長相当職又は専門幹級を想定し、行政職給料表**5級相当**の格付けで、諸手当等の処遇も**60歳前の一般職員と同様**となる。他職種での実施も含め幅広に検討していきたい。



回答する福田総務部長(右)
手元には大型ハガキ

2 通勤手当：距離区分ごとの手当額の新設・改定/駐車場等手当の制度内容

(地公共闘) 具体的な距離区分とこれに対応する手当額を伺いたい。

(総務部長) 交通用具利用の場合の支給月額を66,400円に上げたうえで、

- ・ 現在の「90km以上」の距離区分を「90km以上95km未満」とする。
- ・ 「95km以上100km未満」と「100km以上」の距離区分を新設する。
- ・ 「100km以上」の距離区分の支給額を限度額である**66,400円**とする。

既存距離区分の支給月額について、14km以上の距離区分の手当額を引き上げる。

具体的な例として、

- ・ 「40km以上45km未満」で3,000円増の26,700円
- ・ 「60km以上65km未満」で4,100円増の38,900円
- ・ 「80km以上85km未満」で6,700円増の52,600円 となる。

(地公共闘) 駐車場等手当について、条例の改正を伴う以上、一定の内容を示すべき。また、職員駐車場料金の職員負担については、今回の改善を機に無料化すべき。

(総務部長) 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。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検討し、**一定の段階で制度の方向性について皆さまにお示しする**ようにしたい。

(地公共闘) 今般の通勤手当の改定に係る条例改正は、いずれの内容も12月議会での提案で間違いないか。

(総務部長) 他の事項と同様に、**条例案を県議会12月定例会での提案**としたい。

3 ハラスメント対策

(地公共闘) 公益通報窓口が適切に機能するよう、全執行機関で十分な周知を図るべき。

(総務部長) 全職員がハラスメント防止に取り組めるよう勤務環境を整備していく。

4 失職特例条例の制定

(地公共闘) あらゆる手段によるマンパワー確保の観点も含め、特例条例の制定を前向きに検討すべき。

(総務部長) 他自治体での適用事例の有無も含め、人事委員会と一緒に今後研究。

(地公共闘) 真にやむを得ないケースもある。ぜひ積極的に考えてほしい。