



号外

昭和34年4月1日

第3種郵便物認可

定価1部2円

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

No.2706

2024年

10月21日

10/18人事委員会
勧告・報告！確定闘
争での改善に向け、
支部・分会から取り
組みに結集しよう。

2024県人勧闘争⑦ 10.18県人事委員会勧告

月例給・一時金3年連続プラス改定を勧告

月例給 較差10,958円・若年層に重点・給料表全体を引上げ 一時金 国と異なり、0.10月を勤勉手当のみで引上げ

寒冷地手当:額を約11%引上げ 支給地域に大船渡市を追加・宮古市田老・新里・川井を除外 通勤手当:月15万円に支給限度引上げ この範囲で新幹線・高速料金全額支給へ 扶養手当:国同様に配偶者の手当廃止・子の手当増額へ

県人事委員会（渡辺正和委員長）は18日、知事及び県議会議長に対し職員の給与等に対する勧告及び報告を行った。主な内容は次のとおり。

【月例給・一時金】月例給 10,958円(3.11%)・一時金 0.09月の公民較差により、月例給・一時金ともに3年連続の引上げ改定を勧告。月例給は、初任給及び若年層に重点を置き、給料表全体の引上げとなったが、中高年齢層を中心にこの間の物価上昇には追いついていないうえ、初任給格付引上げにも言及がなく、不十分な結果となった。

一時金は、国と異なり勤勉手当のみに引上げ分0.10月が配分され、支給月数は4.60月となる（国は引上げ分を期末手当と勤勉手当に0.05月分ずつ均等配分）。ただし、再任用職員は期末手当と勤勉手当に0.025月分ずつ均等配分となる。

【寒冷地手当】国に準じ、2024年度から額を約11%引上げ、月額を扶養親族のある世帯主19,800円、その他世帯主11,400円、世帯主以外8,200円とする。2025年度から支給地域に大船渡市を追加し、宮古市田老・新里・川井を除外する。除外地域に引き続き居住する職員の経過措置は、知事が検討（＝確定闘争課題となる）。（裏面に続く）

ステージは確定闘争へ！
知事あて大型ハガキの取組に結集しよう！

要求事項	
(1) 2024 人事委員会勧告及び報告の取り扱いは、その実施にあたっては、労務課における十分な協議・合意に基づくこと。 ① 全ての職員の月例給・一時金の改定を行うこと。速やかに公民較差を縮減するため、差額支給を原則に行うこと。 ② 職員の人材確保及び若年層職員の志留促進を図るため、初任給格付を改善すること。 ③ 中高年齢層の勤労意欲の向上を図るため、給与改定を行うこと。新卒給与や高速道路利用、交通機関利用に相当する手当の自己負担の免除を働き手と並んで改善するとともに、ワグソン制度の適用の拡大を図るための改定を速やかに行うこと。 ④ 住宅手当について、当該の現実負担の軽減を図るため、賃料引上げに引上げること。 ⑤ 通勤手当について、利用状況は随時把握し、必要に応じて引上げの機会を全て支給対象に加えること。併せて、通勤経路の短縮や徒歩通勤の奨励も実施すること。 ⑥ 養育手当について、本県の生活水準を踏まえ、増額及び支給地域の拡大を行うこと。 ⑦ 配偶者扶養手当は、世帯の維持や職員の勤労意欲の向上を図るため、存続すること。世帯に属するが扶養対象外となる場合は、生活費の増大に備え、別途手当を確保すること。一方、子に係る扶養手当については、国の水準を踏まえ、増額を行うこと。 ⑧ 再任用職員職員の賃金水準を改善すること。特に、月給は4月及び5月の改定を行うとともに、一時金の分配に際しては、賃金水準を踏まえ、増額すること。 ⑨ 必要人材確保の観点から、専門職初任給の引上げ及び初任給調整相当の支給拡大・引上げを行うとともに、勤務地の向上を図るための手当の改善を行うこと。 ⑩ 長期勤務手当・年功手当の確保を促すため、毎勤務年の評価を定額とする。また、勤続年数の確保と、勤続年数の確保による賃金水準の向上を図ること。 ⑪ 労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。	
(2) 給与改定は、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。	
(3) 給与改定は、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。	
(4) 給与改定は、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。	
(5) 給与改定は、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。	
(6) 給与改定は、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。また、労務課が定める労務管理の観点から、給与改定後の労務管理の徹底、手続の明確化等の取組を要する。	
【職員の一言要約】 職員の氏名、分会名 氏名 氏名	

【通勤手当】交通機関等、交通用具、高速道路料金を合計した手当額の限度を15万円とする。新幹線、高速道路利用の場合の「通勤時間30分以上短縮」要件を廃止する。

「通勤距離60km以上もしくは通勤がおおむね90分以上」の要件は維持する。

【扶養手当】国と同様、段階的に配偶者の手当を廃止し、子の手当を増額する。

(配偶者の手当) 月額 現行 6,500円⇒2025年度 3,000円⇒2026年度以降支給なし

(子の手当) 月額 現行10,000円⇒2025年度11,500円⇒2026年度以降13,000円

【子等の看護休暇】具体的言及なし。(勤務環境整備に関する総論的言及のみ)

両立支援のための休暇制度拡充のほか、通勤手当のガソリン価格高止まり対応や、住居手当改善をはじめ、今回の勧告・報告で言及されないまま山積している課題も多い。昨今の県財政事情により凍結・値切りを許さず、人事委員会の勧告・報告を確実に実施させるためには、引き続き**確定闘争の取り組みが重要**である。県職労は地公共闘に結集し、要求実現に向け全力を挙げて取り組む。

ステージは確定闘争へ！「知事あて大型ハガキ」への取り組みに全職員で結集しよう。

【勧告】(4月遡及実施)

①月例給：較差3.11%・10,958円(民間363,635円、職員352,677円)に基づく改定。

初任給(大卒程度23,800円、高卒程度21,400円増)及び若年層に重点を置き給料表全体を引上げ改定。(給与改定額は10,952円(行政職給料表適用者))

②一時金：較差0.09月(民間4.59月、職員4.50月)に基づき**勤勉手当を0.10月引上げ4.60月**
再任用職員は**期末手当・勤勉手当を各0.025月、計0.05月引上げ2.40月**

		6月期	12月期	
2024年度	期末手当	1.250月(支給済み)	1.250月	
	勤勉手当	1.000月(支給済み)	1.100月(現行1.000月)	
2025年度	期末手当	1.250月	1.250月	
	勤勉手当	1.050月	1.050月	
再任用	2024年度	期末手当	0.6875月(支給済み)	0.7125月(現行0.6875月)
		勤勉手当	0.4875月(支給済み)	0.5125月(現行0.4875月)
	2025年度	期末手当	0.700月	0.700月
		勤勉手当	0.500月	0.500月

【報告】(主な事項のみ)

①**柔軟な働き方の推進**：フレックスタイム制や在宅勤務制度による柔軟な働き方、勤務間インターバルの確保は重要。各任命権者の実情に応じて取り組む必要がある。

②**仕事と生活の両立支援**：子の年齢に応じた柔軟な働き方の措置拡充、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援強化の措置を検討していく必要がある。

③**ハラスメント対策**：ハラスメントを起こさない職場づくりに一層取り組むとともに、カスタマー・ハラスメントへの組織的対策を検討していく必要がある。

④**心身の健康管理**：メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応に努めるとともに、特に若年層職員に対し、安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいく必要がある。