

若年層重点に全職員の月例給改善

地域手当は現行維持

削減なし

千葉県人事委員会は10月8日、県職員の給与について、月例給の官民較差12,023円(3.3%)、一時金の格差(0.1月)があるとして、3年連続で月例給・一時金ともに引上げる勧告を行いました。2%を超える月例給の引き上げは、33年ぶりです。これは24春闘で官民共同した宣伝行動、中央・地方での要請行動、「公務員賃金改善署名」「地域手当の改善署名」「千葉県人事委員会あて署名」など職場からの取り組みの成果です。一方で勧告は、物価上昇分にも満たず、多くの職員にとっては不十分な改定です。公務労働者の奮闘にふさわしい賃上げ実現させるため今後のたたかいが重要です。

若年層は大幅賃上げ 一方で中・高年層は置き去り

①給料表改定では、高卒初任給23,600円、大卒初任給23,200円など30歳台までの若年層を中心に重点的に引上げられました。一方で、40歳台以降の職員にとっては、昨年以降の1%台の少額の改定に留まり、長期的な物価上昇のもと実質賃金ではマイナスとなつていきます。②一時金は、期末・勤勉手当とも0.05月分増額(再任用職員0.025月)となりましたが、生活の改善となるには十分です。③会計年度任用職員の処遇も給料表の改定に連動して大幅に引き上げられるとみられます。

給与制度のアップデート 地域手当は9.2%を維持 「直ちに引き上げすることは要しない」 地域手当については、国の人事院は「大きくくり化」すると千葉県を一律4%とし、別に4市を12%、8市を8%としました。県人事委員会は、地域手当について「現行制度の下で職員給与と民間給与が本年の改定により均衡することから、直ちに引き上げは要しない」との認識を示しながらも、「地方公務員の地域手当に係る国の考え方、国家公務員や他の都道府県の地域手当の状況等を考慮しつつ、今後の民間給与の動向、人材確保や人事管理面への影響などを踏まえて、引き続き慎重に検討していく必要がある」と記述しました。これは当面、一律9.2%の地域手当支給を維持することを意味します。

今後の各自自治体との交渉では、都市部中心に現行の支給率を引下げさせないとりくみ、未支給地域では、早期の満額支給をめざすとりくみが重要です。扶養手当は、国の人事院勧告通り、配偶者手当6,500円を廃止して、その財源で子の手当を3,000円引き上げ13,000円にするとしてしました。個別事情を考慮せず配偶者手当を廃止することは、働けない事情を持つ配偶者を持つ職員を切り捨てることになりません。子育て支援策は必要ですが、扶養手当は生活の必要に応じて支給されるべきです。

うしおニュース

No.1216
2024年10月10日(木)
発行：浦安市職員組合
庁舎内線11091
FAX (304) 7205
kumiai-u@jcom.home.ne.jp
自治労連千葉県本部より転載

2024年千葉県人事委員会勧告等の概要

1. 民間給与との比較

<月例給> 民間給与との較差 12,023円(3.3%)
<ボーナス> 民間 4.61月 職員 4.50月

2. 給与改定の主な内容

(1)月例給 (実施日：2024年4月1日)
俸給表 12,014円(3.30%)の引上げ改定
(俸給 10,989円、はね返り 1,025円)
若年層を重点に引上げ改定。
初任給 高卒 23,600、大卒 23,200円の引き上げ。
3~7級は引上げの平均改定率が1%台に留まる。
全職員に3,300円から26,300円の引上げ
他の俸給表は、行政職(一)との均衡を基本に改定。

(2)一時金 0.10月(4.50月分⇒4.60月分)引上げ

		6月期	12月期
2024年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.275月(現1.225月)
2024年度	勤勉手当	1.025月(支給済み)	1.075月(現1.025月)
2025年度	期末手当	1.25月	1.25月
2025年度	勤勉手当	1.05月	1.05月

※期末・勤勉手当を0.05月ずつ増額
※再任用職員は期末・勤勉手当を0.025月ずつ増額
※実施時期 法律の公布日

【給与制度のアップデート】

- 地域手当の見直し 先送り
・現行の地域手当制度で官民均衡のため急ぐ必要なし
・慎重に検討していく。⇒当面現行の9.2%の支給を維持
- 扶養手当
・配偶者にかかる手当(現行6,500円/月)を廃止
・子に係る手当を3,000円引上げ、13,000円に。
・段階的に実施
- キャリア優遇・処遇格差拡大策
・俸給表3~7級の初号の給料月額を引上げ
・勤勉手当の成績率について「特に優秀」の上限を3倍に
- その他
・通勤手当支給限度額を15万円に引き上げ(新幹線通勤対応)
・管理職の深夜勤務(割り増し)の対象時間を2時間拡大
・定年前再任用短時間勤務職員等への地域手当、住居手当等の支給
・在宅勤務等手当新設

【公務運営に関する報告】

- 採用制度改革
- 組織・フォーマットの向上施策
- 勤務環境の整備
・総労働時間の短縮：時間外労働是正、年次休暇の取得促進、
・健康管理：メンタル対応、医師の面接指導、労働安全衛生
・勤務環境：両立支援、柔軟な働き方、障害のある職員活躍
・ハラスメント防止対策
- コンプライアンスの徹底
- 高齢層職員の能力及び経験の活用

職員労働組合の出番

今年度の秋学期末闘争は、10年一度の制度変更がテーマになります。学習を力に、職場の団結を強め、奮闘していきましょう。

普通に生活できる賃金 働き続けられる職場環境に

国同様に地方でも、公務の担い手不足は深刻です。給与とキャリアのフラット化、能力・成績主義の強化による一部だけの引上げではなく、誰もが安心して公務に専念できる給与制度・職場環境こそが今、求められています。また、災害が多発する昨今、住民の安心のためにも自治体職員の働き方が地域全体の課題にもなっています。

2024千葉県人事委員会勧告について（声明）

2024年10月8日 自治労連千葉県本部

千葉県人事委員会は10月8日、県職員の給与について、月例給の官民較差12,023円（3.30%）、一時金の格差（0.10月）があるとして、3年連続で月例給・一時金ともに引上げる勧告を行いました。2%を超える月例給の引き上げは、33年ぶりです。

これは24春闘で官民共同した宣伝行動、総務省要請など中央・地方での要請行動、「公務員賃金改善署名」「地域手当の改善署名」「千葉県人事委員会あて署名」など職場からの取り組みの成果です。一方で勧告は、物価上昇分にも満たず、多くの職員にとっては不十分な改定です。

以下、勧告・報告の内容と問題点について指摘します。

若年層は大幅賃上げの一方、中・高年層は置き去り

- ① 給料表改定では、高卒初任給23,600円、大卒初任給23,200円など30歳台までの若年層を中心に重点的に引上げられました。一方で、40歳台以降の職員にとっては、昨年に続いて1%台の少額の改定に留まり、長期的な物価上昇のもと実質賃金ではマイナスとなっています。
- ② 一時金は、期末・勤勉手当とも0.05月分増額（再任用職員；0.025月）となりましたが、職員の頑張りに報い、生活の改善となるには不十分です。

給与制度のアップデート 地域手当は9.2%を維持（直ちに見直すことは要しない）

地域手当について、国の人事院勧告では千葉県を4%とし、別に4市を12%、8市を8%としました。これに対し県本部は、①県内一律支給、②支給率を下げないことを強く求め、人事委員会あての署名にとりくみ、人事委員会への要請行動も実施してきました。

今回の勧告で県人事委員会は、地域手当について「現行制度の下で職員給与と民間給与が本年の改定により均衡することから、直ちに見直すことは要しない」との認識を示しながらも、「地方公務員の地域手当に係る国の考え方、国家公務員や他の都道府県の地域手当の状況等を考慮しつつ、今後の民間給与の動向、人材確保や人事管理面への影響などを踏まえて、引き続き慎重に検討していく必要がある」と記述しました。

当面、一律9.2%の地域手当支給を維持させることができました。今後の各自治体との交渉では、都市部中心に現行の支給率を引下げさせないとりくみ、未支給地域では、早期の満額支給をめざすとりくみが重要です。

扶養手当は、国の人事院勧告通り、配偶者手当6,500円を廃止して、子の手当を3,000円引き上げ13,000円としました。子育て支援策は必要ですが、扶養手当は生活の必要に応じて支給されるべきです。

通勤手当については新幹線通勤を考慮し支給上限が引き上げられましたが、交通用具利用者の通勤手当については、触れられませんでした。国と地方は職員の通勤事情が異なります。早期改善のため民間の支給状況の調査を実施すべきです。

今年も会計年度任用職員については、触れられませんでした。人事委員会としての責務を果たすべく、会計年度任用職員の賃金や働き方等に踏み込んで記述すべきです。

普通に生活できる賃金 働き続けられる職場環境に

国同様に地方でも、公務の担い手不足は深刻です。

給与カーブのフラット化、能力・成績主義の強化による一部だけの引上げではなく、誰もが安心して公務に専念できる給与制度・職場環境が今、求められているものです。

職員労働組合の出番

今年の秋季年末闘争は、10年に一度の制度変更がテーマになります。学習を力に、職場の団結を強め、奮闘していきましょう。

以上