

地域手当9.2%一律支給を維持

駐車場料金5千円

上限に

支給へ

千葉県人事委員会は10月15日、県職員の給与について、月例給の官民較差11,899円(3.16%)、一時金の格差(0.05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。また、通勤手当を見直し、距離区分による額の引上げと、駐車場等の利用料(上限5千円)を支給するとしました。地域手当については、現行の9.2%を維持するとしました。

これは中央・地方での要請行動、「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、物価上昇に届かず、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を実現させるため今後のたたかいが重要です。

中堅層も2%後半の引上げ
物価上昇には追い付かず

①給料表改定は、「初任給および若年層に重点を置きつつ中堅層以上に引上げ」としました。7級までの平均改定率では2.8%(5〜7級)から4.8%(1級)となっています。

②一時金は、0.05月分引上げ、期末・勤勉手当とも0.025月分増額となりましたが、生活の改善となるには不十分です。また、再任用職員も同率の引上げとなりましたが、他の職員との支給月数の格差は埋まっています。

地域手当は現行の支給率9.2%を維持

地域手当の見直しについての千葉県人事委員会としての考えを示し、地域手当支給率については、給与改定後の地域手当を含めた職員給与が民間給与と均衡することから、人材確保への影響も考慮し、「現行の県内の支給割合である9.2%を維持する」としました。この間の継続的な運動の大きな成果です。

③会計年度任用職員については、言及がありませんでしたが、給料表改定に連動し報酬額が引き上げられるとみられます。不安定雇用の改善は課題です。

通勤手当(交通用具)が改善
駐車場料金支給へ

通勤手当については、交通用具利用(自家用車通勤等)の距離区分に応じた額および上限が改善されました。国の勧告では引上げがなかった10km未満についても引上げさせることができました。

長年要求してきた駐車場等の利用料金については、月5千円を上限に支給されるようになりました。大きな改善です。

また、来年度からとしていますが、現在は違う額が設定されているバイクや自転車について、も自家用車と同額に引上げさせたことは成果です。

**実効性のある長時間労働対策
人員確保は待ったなし**

時間外労働が増加する中で、人事委員会の示す長時間労働対策は具体性・実効性に欠けます。

2025 年千葉県人事委員会勧告等の概要

1. 民間給与との比較

○比較方法の見直し

比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
＜月例給＞ 民間給与との較差 11,899円(3.16%)
＜ボーナス＞ 民間 4.65月 職員 4.60月

2. 給与改定の主な内容

(1)月例給 (実施日:2025年4月1日)

給料表 11,888円(3.16%)の引上げ改定

(給料月額 10,873円、はね返り 1,015円)

初任給および若年層に重点を置きつつ中堅層以上も引上げ

初任給 高卒 12,200円、大卒 12,000円の引き上げ。

級別平均改定率 1級 4.8%、2級 4.1%、3級 3.4%、
4級 2.9%、5〜7級 2.8%

改定額(1〜7級) 8,300円〜12,400円

他の給料表は、行政職との均衡を基本に改定。

(2)一時金 0.05月(4.60月分⇒4.65月分)引上げ

		6月期	12月期
2025年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.275月(現1.25月)
	勤勉手当	1.05月(支給済み)	1.075月(現1.05月)
2026年度	期末手当	1.2625月	1.2625月
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月

※期末・勤勉手当を0.025月ずつ増額(再任用も同率増)

※実施時期 法律の公布日

○地域手当

- ・県内一律支給の維持(人材確保、人事管理面から)
- ・現行の支給割合9.2%を維持(民間給与と均衡している)

○通勤手当

- ①距離区分に応じて最大12,900円引上げ
 - ②原付等と自転車に係る手当額を自動車に統合
 - ③月5,000円を上限に駐車場代にあたる通勤手当を新設
実施時期:①は2025年4月、②③は2026年4月
- 宿日直手当 4,700円(+300円)(2025年4月実施)

通勤手当(自動車)距離区分別の額

距離区分	現行額	勧告額	引上げ
4km未満	2,000	2,000	0
4km以上6km未満	4,170	4,240	70
6km以上8km未満	5,230	5,270	40
8km以上10km未満	6,290	6,300	10
10km以上12km未満	7,340	7,340	0
12km以上14km未満	8,570	8,650	80
14km以上16km未満	9,800	9,980	180
16km以上18km未満	11,020	11,310	290
18km以上20km未満	12,240	12,640	400
20km以上22km未満	13,460	13,960	500

掲載は距離区分の一部のみです。

労働組合の出番

いよいよ各自治体での交渉が始まります。今年の秋・年末闘争は、給料表・一時金の改定、中高年齢職員の賃金改善、地域手当の改善・維持、通勤手当の改善、会計年度任用職員制度の改善など、多くの課題があります。

県内市町村の自治体当局は、自治体財政のひっ迫等を理由に、賃金改善を渋ってくることも予想されますが、学習を力に、職場の声を集め、組合に團結して要求を実現させていきましょう。

うしおニュース

No.1234

2025年10月16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

労働基準監督機関として権限を行使し、職員の命を守るための強制介入の基準と仕組みが必要です。また、長時間労働の最大の原因は人員不足と認め人員確保を急ぐべきです。

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。災害が多発する昨今、自治体職員の担い手不足と働き方が地域全体の課題にもなっています。

2025千葉県人事委員会勧告について（声明）

10月15日、千葉県人事委員会は県議会と千葉県知事に対して、千葉県職員の給与改定に関する勧告と報告を行った。月例給は民間給与を1万1,899円（3.16%）下回るとして、若年層に重点を置きつつ中堅層にも一定の引上げを行った。一時金は、0.05月（再任用職員も0.05月）を期末・勤勉手当で等分に引き上げるとした。

今回の引き上げは、春闘を起点に公務と民間の全国のなかまが共同してたたかい、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に戻すとともに、すべての世代の賃上げを訴えてきた私たちの要求を一定反映したものである。この3年半ば置き去りにされていた中高齢層について一定の改善が行われたことは、県本部や関東甲越ブロックでの取組みの一定の成果である。

しかし、春闘での民間の到達水準や4年に及ぶ物価高騰に追い付かず、生活改善にはつながらない極めて不十分なものである。高年齢層や再任用職員の賃金水準は依然として低く抑えられている。再任用職員の一時金改善も放置されたままである。住民のいのちとくらしを守るためにさまざまな職場で奮闘する公務労働者の苦勞に報いない勧告に、自治労連千葉県本部は強い不満の意を表する。

地域手当は現行支給率9.2%を維持

地域手当では、支給地域について、職員が県内全ての市町村に勤務し、人材確保や人事管理面への影響も考慮し、県内一律支給を「引き続き維持する」とした。支給率については、給与改定後の地域手当を含めた職員の給与水準が民間給与と均衡するため、人材確保への影響も考慮し、「現行の県内の支給割合である9.2%を維持する」とした。

これは、去年の「給与制度のアップデート」で出された地域手当の見直しに対し、千葉県人事委員会として、当面9.2%の支給率を維持するという考えを示したものであり、人事委員会あて署名をはじめ、継続的な取り組みの成果である。

切実な現場の声を受け、通勤手当（自動車）が改善

通勤手当については、燃料費等が高騰するなか、自家用車通勤が必要な職員にとって、通勤手当の距離区分に応じた額および上限が改善され、駐車場等の利用料金についても対象とされた。長年要求してきた駐車場利用料が支給されるようになったことは大きな改善である。また、国の勧告では引上げがなかった10km未満でも引上げさせたことは、取組みの成果である。

最低賃金を強く意識生計費にもとづいた大幅賃上げを

人事委員会は、人事院の月例給与水準が地域別最低賃金を下回る場合に差額を補填する仕組みの創設に言及し、公務職場でも最低賃金を守っていくことの重要性について触れた。千葉県では10月に最低賃金の改定となるが、公務労働者は最低賃金の適用外として、会計年度任用職員の報酬改定を翌年度に先送りするなどの例もある。しかし、最低賃金に近い賃金水準こそが問題で、あるべき生計費にもとづいた、すべての公務労働者の大幅賃上げこそが求められる。

だれもが安心して働き続けられる制度の拡充を

長時間労働への言及も、具体性に乏しいと言わざるを得ない。長時間労働の最大の原因である人員体制の拡充にこそ「不退職の決意」で臨むべきである。

「兼業制度」の見直しや「育児や介護などに限らない様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇」の導入を検討するとしている。だれもが安心して働き続けられる制度としての拡充は重要であるが、今後の動向に注視が必要である。

一方、今年も会計年度任用職員などの非常勤職員についての言及は、一切なかった。「3年公募要件」が撤廃されてもなお、雇用の安定化につながらない実態の改善こそ、今すぐ対応すべき課題である。

「能力・実績主義」の強化は時代遅れ 労働基本権の回復を

人事行政諮問会議最終提言を受けた今年の国・人事院勧告は、①「能力・実績主義」をいっそう強化し、②霞が関の一部エリートを優遇し、③三位一体の労働市場改革を公務へ導入させるものである。

個人の「活躍」だけではなく、チームで協力して物事を成し遂げる「魅力」こそいまの公務に必要である。本府省業務調整手当や、昇格時の在級年数要件の廃止など、霞が関の一部「特急組」を優遇し格差を拡大させるものであってはならない。財界の求める人材づくりに加担する人事院は、財界の代弁者に成り下がっているとわざるを得ない。

県勧告では、国の動向を注視し、給与制度の見直しを検討するとあるが、職員のくらしを守るためにも、住民のため公共を取りもどし、一人ひとりが尊重される社会へ

県本部は、地方自治体が公務・公共の役割を發揮するためにも、全国どこでも誰でも、希望と意欲をもてる、賃金水準と公務員制度を求め、住民とともに公共を取りもどし、一人ひとりが尊重される憲法と地方自治がいきる社会を実現するため、全力でたたかうものである。

2025年10月15日
自治労連千葉県本部