

令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告について

岩手県人事委員会委員長談話

本県の職員においては、人口減少対策や東日本大震災津波からの復興を始め、県が直面する様々な課題や、高病原性鳥インフルエンザや大船渡市林野火災等の危機事案への対応など、各分野において日々職務に全力を挙げて精励していることに対し、心から敬意を表します。

本日、岩手県人事委員会は、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告及び勧告を行いました。

（給与勧告の基本的考え方）

- 1 本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえ、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視するとともに、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行ってきました。

（職員の給与に関する事項）

- 2 公民給与の比較において、今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、多様で有為な人材を確保していくためには、職務・職責をより重視した処遇の改善が必要であることから、人事院に準じ、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直すこととしました。

本年4月の月例給については、職員給与が民間給与を平均10,975円（3.03%）下回っていることから、これに見合うよう給料表全体を引き上げ、その改定に当たっては、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、中堅層以上の職員も昨年を上回る引上げを行うことを勧告しました。

特別給（期末手当・勤勉手当）についても、職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を下回っていることから、職員の年間支給月数を0.05月分引き上げることを勧告しました。

（公務運営に関する事項）

- 3 この他、有為な人材の確保、人材育成及び活躍推進、仕事と生活の両立支援、長時間勤務の解消等、ハラスメント防止対策及び心身の健康増進について報告しました。
このうち、ハラスメント防止対策については、職員一人ひとりが互いの人格を尊重しながら、ハラスメントのない職場の実現に向け、不断の取組を進めていく必要があることについて報告しました。

議会及び知事におかれましては、地方公務員法に定める職員の給与決定の根本基準、給与勧告制度の意義や役割を十分に理解され、適切に対応されるよう要請します。

県民各位におかれましては、人事委員会が行う給与勧告の意義と職員の適正な勤務条件を確保することの必要性について、深い御理解をいただきたいと思います。

令和7年10月17日

岩手県人事委員会
委員長 渡辺 正和