

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

令和6年10月
山梨県人事委員会

目次

1 給与勧告の仕組みと本年の給与改定

- ① 給与勧告の対象職員……………1
- ② 給与勧告の手順……………2
- ③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較) ……3
- ④ 民間給与との較差……………4
- ⑤ 本年の給与改定……………5
- ⑥ 最近の給与勧告の実施状況(一般行政職) ……6

2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備 (給与制度のアップデート)

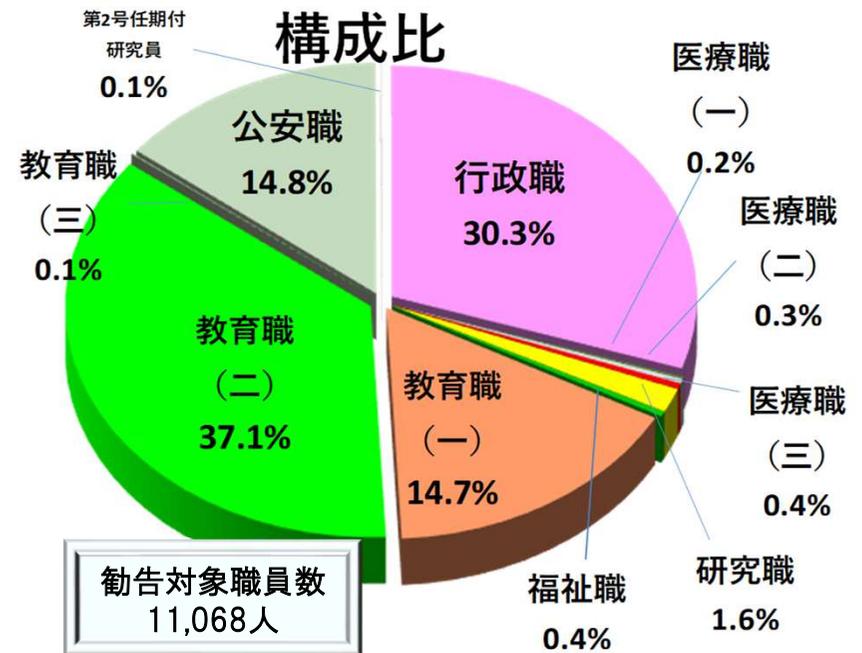
- ① 国の給与制度のアップデートの基本的な考え方…………7
- ② 国の給与制度のアップデート 措置内容一覧…………8
- ③ 本県における給与制度のアップデート…………9

1-① 給与勧告の対象職員

令和6年4月1日現在の給与勧告対象職員は、11,068人(注1)です。
 このうち、一般行政職員は、3,355人で全体の30.3%を占めています。最も多いのは教育職で、
 小中高校等を合わせると5,740人で、全体の51.8%となり過半数を占めています。
 また、職員の平均年齢は41.8歳(注2)となっています。

給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職	一般行政職員	3,355人	42.2歳
医療職(一)	医師、歯科医師	20人	47.7歳
医療職(二)	薬剤師、栄養士等	29人	45.4歳
医療職(三)	保健師、看護師	42人	39.0歳
研究職	研究員、学芸員	177人	43.3歳
福祉職	福祉司	46人	37.5歳
教育職(一)	高等学校・特別支援学校の教育職員	1,626人	45.3歳
教育職(二)	小学校・中学校の教育職員	4,114人	41.7歳
教育職(三)	専門学校に勤務する教育職員	7人	43.1歳
公安職	警察官	1,642人	37.6歳
第2号任期付研究員	任期付研究員	9人	33.1歳
計		11,068人	41.8歳

※ 特定任期付職員は職員数が少数であるため、表中への具体的な数値の掲載は省略した。



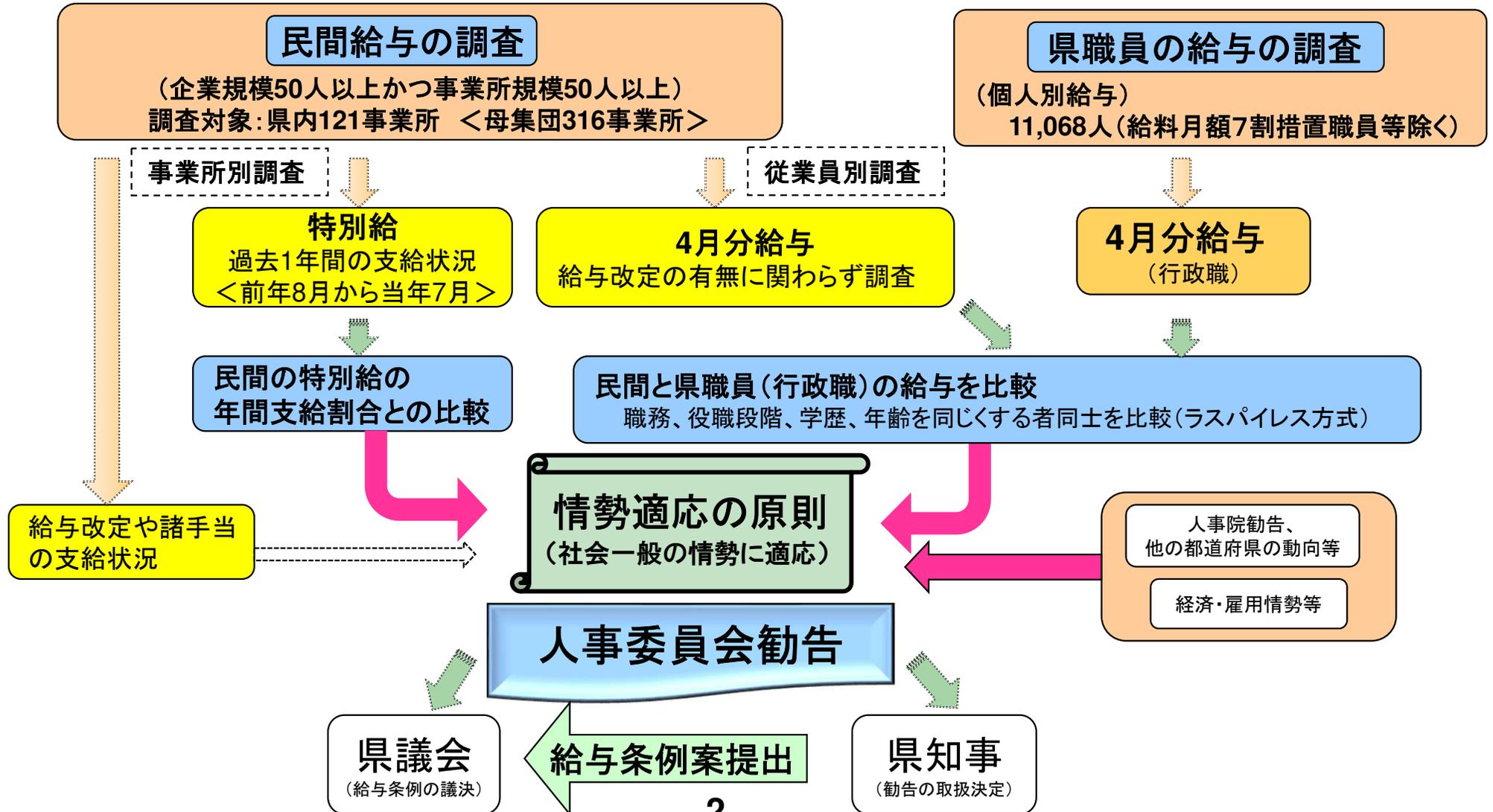
(注1) この人数は、給料月額7割措置職員、暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員、公益法人へ派遣中の職員、休職中の職員、育児休業中の職員、育児短時間勤務職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員、公営企業職員、現業(技能労務)職員等は除いたもの。

(注2) 年齢は、令和6年4月1日現在の満年齢

1-② 給与勧告の手順

人事委員会では、職員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させることを基本とし、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向等を踏まえて勧告を行っています。

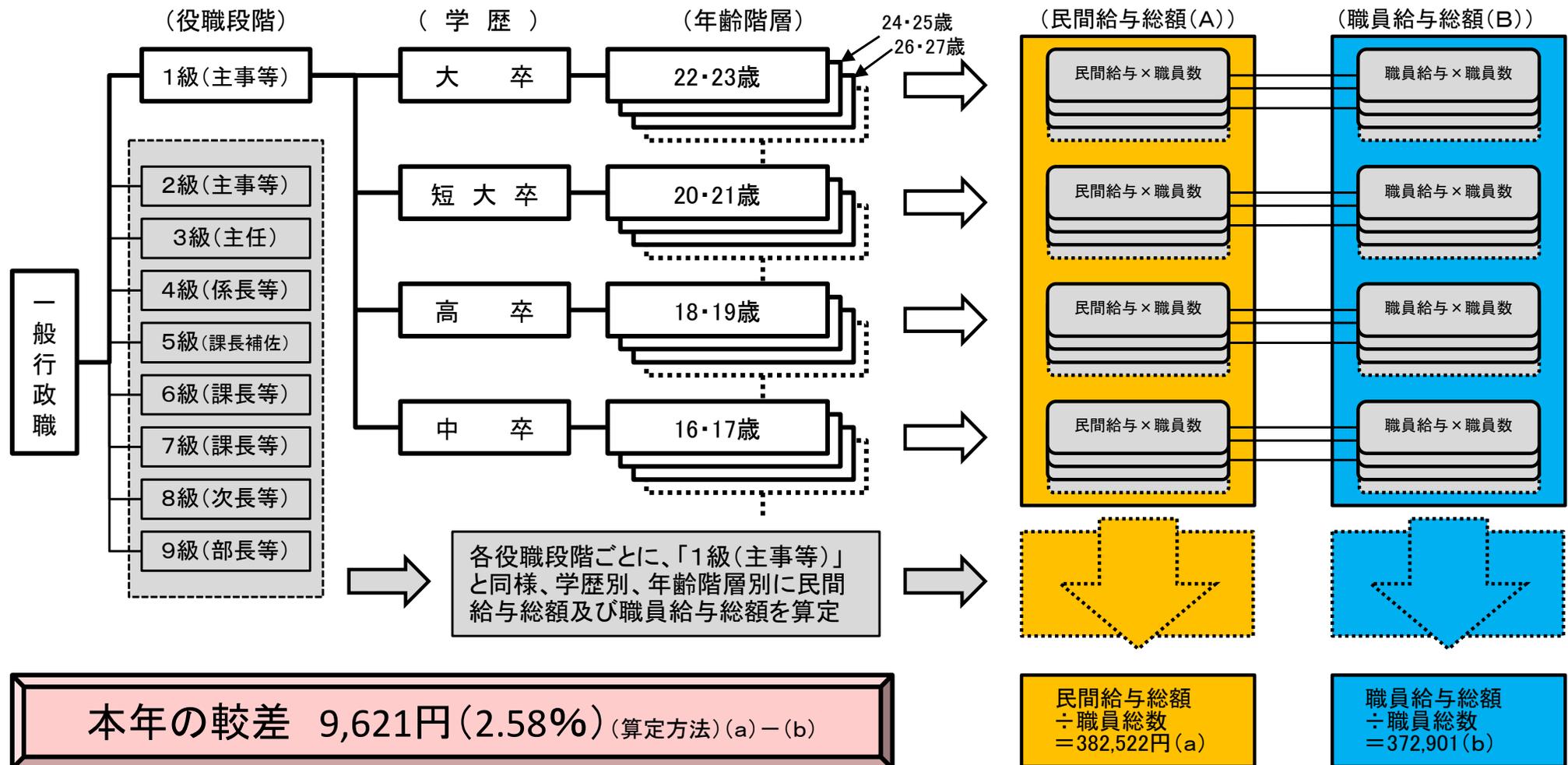
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間(前年8月から当年7月まで)の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



1-③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の民間給与との比較(ラスパイレス比較)においては、個々の職員(一般行政職)に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。

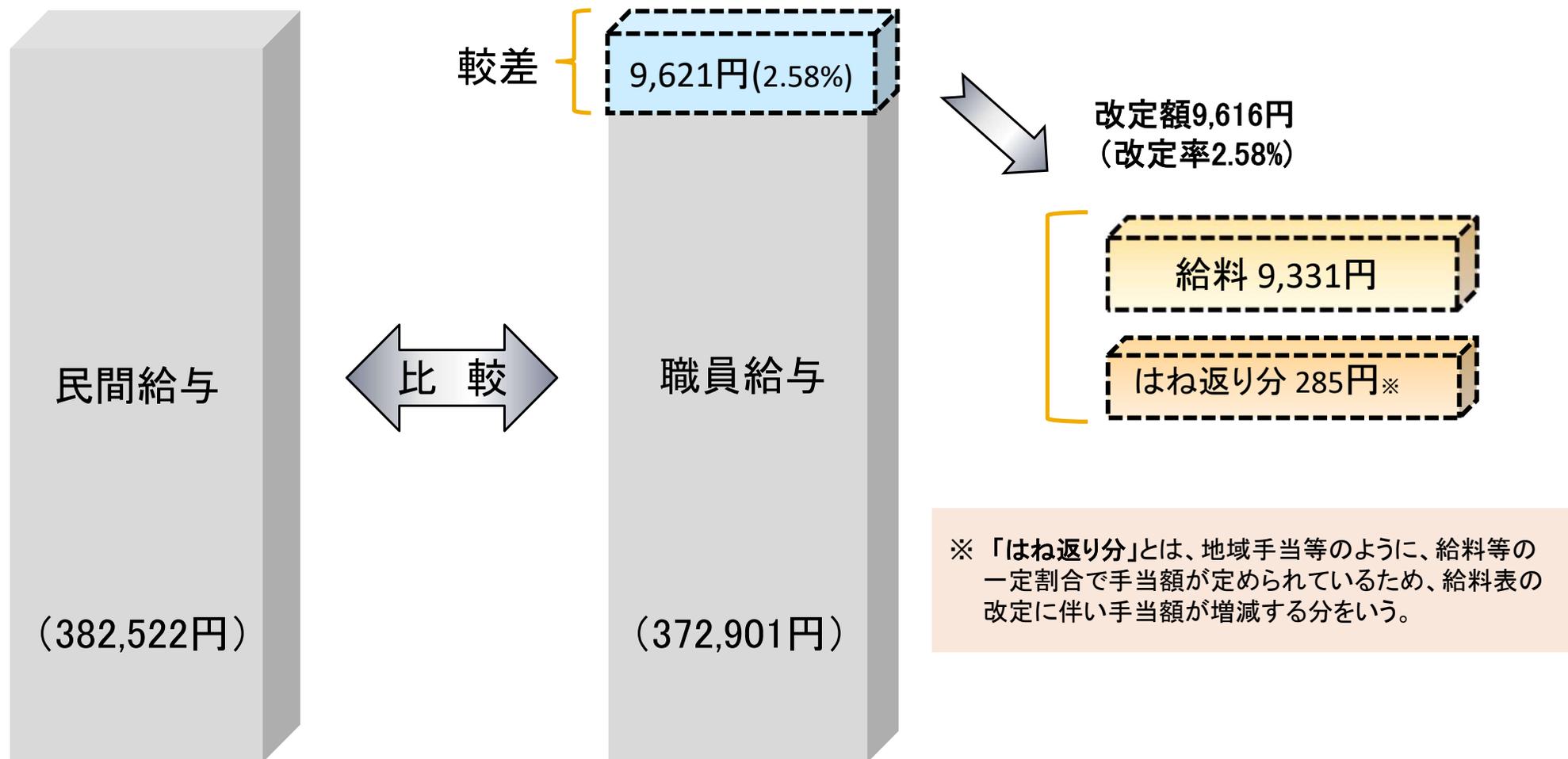


(注1) 令和6年職員給与実態調査の結果を基に算出

(注2) 令和6年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

1-④ 民間給与との較差

本年の民間給与との比較を行ったところ、較差は9,621円(2.58%)であったため、次のとおり給与改定を行うこととしました。



1-⑤ 本年の給与改定

1 給料表

(1) 行政職給料表

- 公民較差解消のため、人事院勧告の内容に準じて給料表を改定
- 人事院勧告の内容を踏まえ、初任給を始め若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全給料表を引上げ

(2) その他の給料表

- 行政職給料表との均衡を基本に改定

2 初任給調整手当

- 給料表の改定状況を勘案し、人事院勧告の内容に準じて改定

3 特別給(期末手当・勤勉手当)

- 民間の支給割合との均衡を図るとともに、人事院勧告を考慮し引上げ
年間支給月数 4.50月分 → 4.60月分 (0.10月分)
- 引上げ分は、人事院勧告を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

4 寒冷地手当

- 人事院勧告の内容に準じて改定

5 実施時期

- 令和6年4月1日 ※令和7年度以降の改定は、令和7年4月1日

1－⑥ 最近の給与勧告の実施状況（一般行政職）

本県の平成26年から本年までの給与勧告については次のとおりです。

	月例給	特別給（ボーナス）		一般行政職の平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成26年	0.22 %	4.10 月	0.20 月	9.2 万円	1.49 %
平成27年	0.40 %	4.20 月	0.10 月	6.5 万円	1.04 %
平成28年	0.81 %	4.30 月	0.10 月	8.7 万円	1.39 %
平成29年	0.13 %	4.40 月	0.10 月	4.7 万円	0.74 %
平成30年	0.16 %	4.45 月	0.05 月	2.9 万円	0.46 %
令和元年	0.10 %	4.50 月	0.05 月	2.5 万円	0.40 %
令和2年	勧告なし <small>(注)</small>	4.45 月	▲ 0.05 月	▲ 2.0 万円	▲ 0.32 %
令和3年	勧告なし <small>(注)</small>	4.30 月	▲ 0.15 月	▲ 5.9 万円	▲ 0.94 %
令和4年	0.21 %	4.40 月	0.10 月	5.1 万円	0.83 %
令和5年	0.88 %	4.50 月	0.10 月	9.2 万円	1.50 %
令和6年	2.58 %	4.60 月	0.10 月	20.0 万円	3.22 %

(注) 公民較差に基づく給与改定の勧告なし

2-① 国の給与制度のアップデートの基本的な考え方

対応すべき課題

- ① 人材の確保への対応
⇒ 潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上
- ② 組織パフォーマンスの向上
⇒ 役割や能力・実績等をより反映した処遇とするとともに、全国各地での行政サービス提供維持のため人事配置を円滑化
- ③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応
⇒ 職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援

若年層の採用等における より競争力のある給与水準の設定

民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、
初任給等若年層の給与水準の引上げ

職務や職責をより重視した 俸給体系等の整備

特に管理職は、重い職責を反映した俸給水準と
するなど処遇を改善

能力・実績をより適切に反映した 昇給・ボーナスの決定

員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に
勤務成績反映ができるよう措置

6つの観点で給与制度を整備

能力・実績をより適切に反映した 昇給・ボーナスの決定

最新の民間データを反映するとともに、
異動の円滑化等に資するよう地域手当を
見直し

採用や異動をめぐる様々なニーズ への適応

人材確保の困難性や、ライフスタイルの多様化
を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、
通勤手当・単身赴任手当や再任用された職員の
諸手当を見直し

その他環境の変化への対応

生活補助的な給与について官民の状況の変化
を踏まえたものとするため、扶養手当を見直し

2-② 国の給与制度のアップデート 措置内容一覧

俸給

- ① 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
(令和6年4月実施)
- ② 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引上げ
- ③ 本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新

地域手当

- ① 地域の民間賃金に関する最新データを反映
- ② 支給地域を市町村単位から都道府県単位に広域化
- ③ 級地区分を7段階から5段階に削減
- ④ 異動保障を2年間から3年間に延長
- ⑤ 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

その他諸手当

- ① 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引き上げ、支給限度額まで全額支給し、新幹線通勤者等の自己負担を解消
- ② 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に、さらに、人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和
- ③ 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- ④ 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大
- ⑤ 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実

ボーナス

- ① 勤勉手当の成績率上限を引き上げ、平均支給月数の3倍に設定
- ② 特定任期付職員にも勤勉手当支給

再任用職員

異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)を支給

※ 上記の措置内容については、俸給の①を除き、令和7年4月1日から実施

2-③ 本県における給与制度のアップデート

本県における基本的考え方

- 本県職員の給料表及び給与制度は原則として国に準拠
- 「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「時代に即した働き方の推進と勤務環境の整備」などは、本県においても重要な課題であり、国家公務員と共通の課題を抱えている



本県職員の給与制度について、人事院勧告の内容に準じた見直しを行う必要がある。

本県の勧告事項等

- 給料表及び昇給制度については、人事院勧告の内容に準じて給料表を改定（初任給・若年層の給料水準の大幅引上げ、管理職層についてより職責を重視した給料体系への見直し等）
- 扶養手当については、配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当の引上げ
- 地域手当については、本県の実情を踏まえ、人事院勧告の内容に準じて改定。給料表の月額に一定の率（0.75%）を加算している現行の措置は、本年の人事院勧告の地域手当に係る特例措置の終期を踏まえ、段階的に廃止
- その他手当については、人事院勧告の内容に準じて改定（通勤手当、単身赴任手当等）
- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の諸手当については、住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当等を支給
- 特定任期付職員の特別給については、勤勉手当の支給及び特定任期付職員業績手当の廃止