

令和6年「職員の給与等に関する報告および勧告」の概要

令和6年10月17日
滋賀県人事委員会

○ 給与勧告・報告のポイント

<民間給与との較差に基づく給与改定>

**月例給、特別給ともに引上げ（3年連続）
（平成4年以来32年ぶりとなる高水準のベースアップ）**

- ① 月例給は、民間給与との較差（10,604円、2.84%）を解消するため、国に準じて給料表を引き上げ
- ② 特別給（期末・勤勉手当）は、民間の支給割合との均衡を図るため0.10月分引上げ

<給与制度のアップデート>

国に準じて、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に見直し

- ① 採用における競争力向上のため、若年層の給与水準を引き上げるとともに、職務や職責をより重視した給料表への見直し
- ② 地域手当、扶養手当、通勤手当等の諸手当を見直し

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 地方公務員の給与は、地方公務員法の規定に基づき、社会一般の情勢に適應するよう、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な処遇を確保するものであり、職員の士気の高揚、有為の人材の確保など能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。
- ・ 県は民間企業と異なり、市場の抑制力が存在しないこと等から、時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠することが最も合理的であると考えられている。

2 民間給与との比較

133民間事業所の約5,600人の個人別給与を実地調査（完了率93.2%）し、精密な比較を実施

(1) 月例給

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

公民較差 10,604円 2.84% （参考）人事院報告 官民較差 11,183円 2.76%

〔新規採用職員を除く行政職給料表適用職員3,285人、平均年齢41.3歳〕

※公民較差は額・率とも平成4年（9,536円、2.86%）以来32年ぶりの水準

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 4.61月（公務の支給月数 4.50月）

3 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 給料表

国に準じて給料表を引上げ改定（平均改定率 3.04%）

(2) 初任給調整手当

国に準じて医師および歯科医師に対する手当額を引上げ

(3) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため引上げ（年間支給月数 4.50 月分 → 4.60 月分）

期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定

（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月期	12 月期
令和 6 年度 期末手当	1.225 月（支給済み）	1.275 月（現行 1.225 月）
勤勉手当	1.025 月（支給済み）	1.075 月（現行 1.025 月）
7 年度 期末手当	1.25 月	1.25 月
以降 勤勉手当	1.05 月	1.05 月

(4) 実施時期

(1)および(2)については令和 6 年 4 月 1 日、(3)については同年 12 月 1 日

（参考）新規採用職員を除く行政職給料表適用職員 1 人当たりの影響額

	勧告前(A)	勧告後(B)	増減(B - A)
平均給与月額	373,580 円	384,104 円	10,524 円（※）
平均年間給与	6,193 千円	6,408 千円	215 千円

（※）内訳：給料 9,920 円、給料等を算定基礎とする諸手当の増 604 円（改定率 2.82%）

4 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）

本年、人事院は、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換するため、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を勧告。本委員会は、これを踏まえ、地方公務員法の均衡の原則に基づき必要な対応を検討した結果、国に準じて次のとおり給与制度の見直しを実施

(1) 給料表および昇給制度の見直し

- ・ 採用における競争力向上のため若年層の給与水準を引き上げるとともに、職務や職責をより重視した給料表への見直しを実施
- ・ 給料月額は、(2)の地域手当引下げ後においても、民間水準との均衡が図られた職員の給与水準が維持されるよう、改定後の給料表の額に 100 分の 101.7030 を乗じて得た額とする給料月額の調整を実施（東京都特別区に在勤する職員および医療職給料表(1)の適用を受ける職員を除く。）
- ・ 昇給制度については、昇給区分上の特定職員の範囲や、昇給させる場合の昇給の号給数について、国に準じて見直しを実施

(2) 地域手当の見直し

地域手当（県内）の支給割合を 1.8 ポイント引下げ（7.5%→5.7%）

(3) 扶養手当の見直し

- ・ 国に準じて配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ（10,000 円→13,000 円）
- ・ 2 年間で段階的に実施

		令和6年度（現行）	令和7年度	令和8年度
配偶者	行政職給料表7級 相当以下の職員	6,500円	3,000円	廃止
	行政職給料表8級 相当の職員	3,500円	廃止	
子（1人当たり）		10,000円	11,500円	13,000円

(4) 通勤手当の見直し

- ・ 国に準じて1箇月当たりの通勤手当の支給限度額（150,000円）を設け、その範囲内で新幹線鉄道等に係る特別料金等を全額支給できるよう見直しを実施
- ・ 国に準じて新幹線鉄道等に係る特別料金等の支給要件である短縮要件を廃止

(5) その他の諸手当の見直し

- ・ 国に準じて①単身赴任手当および②管理職員特別勤務手当の改定を実施
- ・ 国に準じて③特定任期付職員のボーナス制度ならびに④定年前再任用短時間勤務職員および暫定再任用職員の諸手当の見直しを実施

(6) 実施時期

令和7年4月1日

5 人事管理に関する事項

(1) 人材の確保・定着

- ・ 民間企業志望者や転職希望者も含めた、より幅広い層がチャレンジしやすい試験方法の導入など、試験制度の見直しを早急に行う必要
- ・ 「選ばれる」組織となるために、働きやすい職場環境づくりや、全庁一丸での積極的な情報発信、インターンシップの充実に取り組むとともに、強い危機感を持って採用辞退者抑制の取組を充実させる必要
- ・ 近年、若手職員の離職が増加傾向にあり、具体的な離職理由を把握した上で対策を講ずることが必要

(2) 全ての職員の活躍推進

- ・ 職員が互いに個性や価値観を多様性として認め合い、意欲とやりがいを持って、チームとして力を最大限発揮できる県庁を実現する必要
- ・ 年齢や性別、性的指向および性自認、障害の有無、育児や介護といった様々な事情を問わず、全ての職員がそれぞれの能力を十分に発揮できることが重要
- ・ 風通しが良く、職員が互いを気遣い合う組織風土を醸成し、職員がやりがいや誇りを実感し意欲を高めることができるよう取り組む必要

(3) 働き方改革の推進と勤務環境の整備

- ・ 業務の進捗や終了に合わせて、新たな行政課題への対応や職員の過重な負担の軽減、働きやすい職場環境づくりのため、人的資源を必要な部署に的確にシフトさせていくこと、また、職員構成の変化にも対応した持続的で代替性のある業務執行体制を確保することが重要
- ・ 学校においては依然として長時間労働の解消には至っておらず、学校教務の見直しや部活動の負担軽減に向けた実効性のある取組の推進、学校の管理職員をサポートする取組など教員の労働環境の改善が継続的に行われる仕組みの拡充、また、適切な教員数の確保に向けた取組を

進めていく必要

- ・ 仕事と家庭生活の両立支援は、次世代の育成や女性活躍の推進の観点からも重要な取組であり、男性職員の育児休業の長期取得など、希望する全ての職員が気兼ねなく休暇や休業を取得できるよう、引き続き人員配置にも配慮した職場環境の整備を推進するとともに、育児・介護休業法の改正等を踏まえた適切な措置を講じる必要
- ・ メンタルヘルス不調は人材の損失にもつながる重大な課題であり、管理職員は職員の健康確保に対して安全配慮義務があることを自覚し、職場全体で早期に対応するとともに、勤務間インターバルについては、効果的に活用されるよう取組を推進していく必要
- ・ ハラスメントの防止等に関する指針の内容を全ての職員が正しく理解し、互いの意見や立場を尊重して行動するなど、相談しやすい雰囲気醸成やハラスメントを起こさない職場環境を確立するとともに、カスタマーハラスメントについて、著しい迷惑行為に対しては毅然とした対応が求められ、組織として職員を守る取組が必要

(4) 公務員倫理の徹底

- ・ 任命権者において引き続き不祥事の再発防止に取り組むとともに、職員一人一人が相互に注意を喚起し、高い倫理観と使命感を持ってその職務に精励することが必要