

## 報 告

本委員会は、職員の給与等について講ずべき措置を検討するため、例年どおり、職員の給与の実態及び民間事業の従事者の給与、生計費その他職員の給与を決定する諸条件等について調査研究を行ってきたが、その概要は、次のとおりである。

### 1 職員の給与の状況

本委員会が実施した令和 6 年職員給与等実態調査（以下「職員給与等実態調査」という。）によると、本年 4 月における職員（県費負担の市町立学校職員（以下「県費負担職員」という。）を含み、技能労務職員、企業職員及び一般職の職員の給与に関する条例附則第 30 項により給料月額が決定される職員を除く。以下同じ。）の数は 13,788 人であり、従事する職務の種類に応じ 8 種類の給料表の適用を受けており、その平均給与月額は 379,577 円（平均年齢 40.1 歳）となっている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（以下「行政職の職員」という。）の数は 3,589 人であり、その平均給与月額は 360,312 円（平均年齢 41.0 歳）となる。

### 2 民間給与の調査

#### (1) 民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 587 のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 153 の事業所について令和 6 年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、給与改定の有無にかかわらず、本年 4 月分として実際に支払われた給与月額等を調査した（調査完了率 87.4%）。

また、各民間企業における給与改定の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

#### (2) 調査の実施結果等

民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

##### ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で 39.0%（昨年 36.3%）、高校卒で 26.7%（同 25.8%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 74.9%（同 59.2%）、高校卒で 74.3%（同 64.9%）といずれも昨年に比べ増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で 25.1%（同 40.8%）、高校卒で 25.7%（同 35.1%）といずれも昨年に比べ減少している（参考資料 2 第 6 表）。

## イ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で69.6%（昨年59.9%）、課長級で57.1%（同46.7%）といずれも昨年に比べ増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は、一般の従業員（係員）、課長級ともに昨年同様なかった（参考資料2第7表）。

また、定期昇給を実施した事業所のうち、定期昇給の額を増額した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で33.5%（同39.7%）、課長級で27.0%（同34.3%）といずれも昨年に比べ減少している。一方、定期昇給の額を減額した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で6.7%（同0.7%）、課長級で5.1%（同0.7%）といずれも昨年に比べ増加している（参考資料2第8表）。

## 3 職員の給与と民間給与の比較

### (1) 給与の較差

本委員会は、職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職の職員、民間事業所の従事者にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）した。

その結果、民間給与が職員の給与を1人当たり平均2.70%（9,756円）上回っていることが明らかになった（第1表）。

第1表 職員の給与と民間給与の較差

区 分		較 差
民 間 給 与	職 員 の 給 与	
371,525円	361,769円	2.70%（9,756円）

（注）1 民間従事者・職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は、含まれていない。

2 民間従事者と比較し得た職員数は、行政職の職員3,589人のうち、3,479人（平均年齢41.3歳）である。

### (2) 特別給

本委員会は、民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給の年間支給割合を合わせることを基本に勧告を行っている。

民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額に相当する4.60月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合（4.50月分）を上回っている（第2表）。

第2表 民間における特別給の支給状況

項	目	年間支給割合
特別給の支給割合	下半期	2.27月分
	上半期	2.33月分
	計	4.60月分

(注) 「下半期」とは令和5年8月から令和6年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。

#### 4 物価

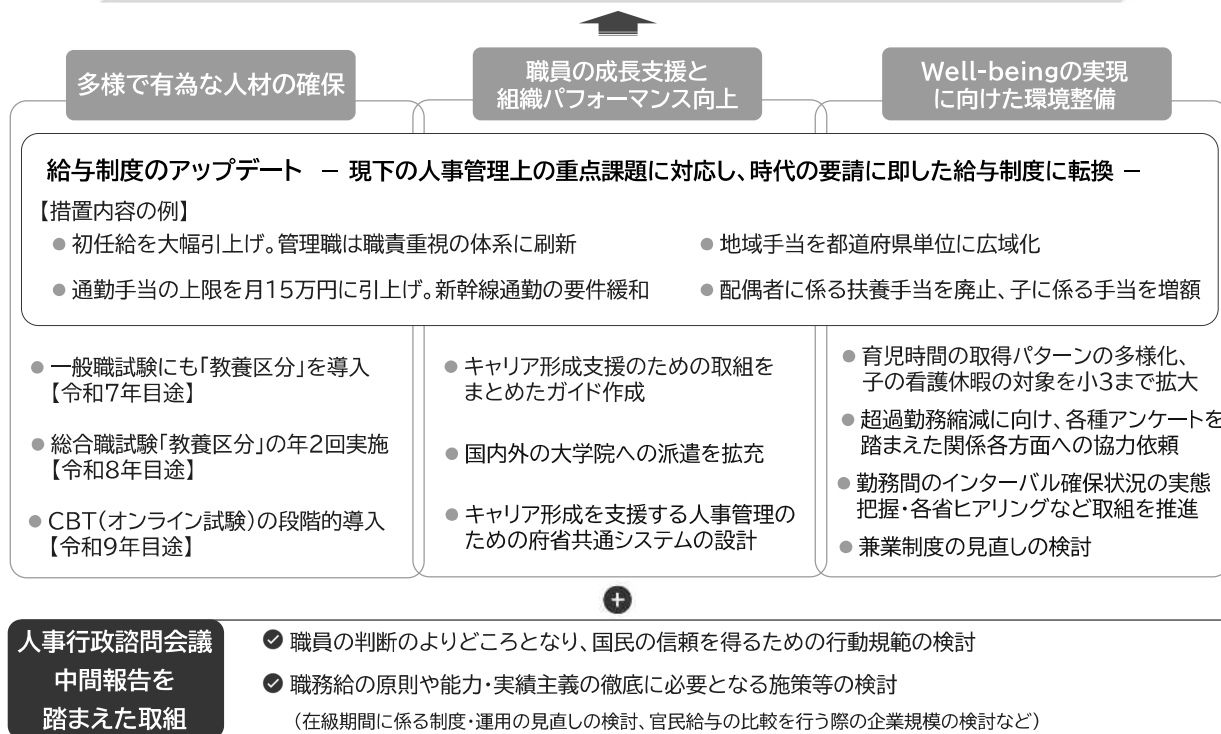
本年4月の金沢市における消費者物価指数（総務省）は、前年同月比で、3.0%増となっている。

#### 5 国家公務員の給与等

人事院は、8月8日に国家公務員の給与等について報告し、併せて給与勧告等を行ったが、その概要は次のとおりである。

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



本年の給与勧告のポイント①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- 【月例給】官民較差：11,183円（2.76%）を用いて引上げ改定
- 【ボーナス】0.10月分引上げ（年間：4.50月→4.60月）
- 【給与制度のアップデート】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
  - ①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善  
官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76%は、平成4年の2.87%以来、32年ぶりの水準

給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）が基本
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5%）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

## 本年の給与勧告のポイント②

### 月例給

〔民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較〕《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間給与との較差 11,183円 [2.76%] 〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳〕
- ⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定〔内訳：俸給 9,836円 寒冷地手当 80円 はね返し分(※) 1,267円〕
- ※俸給の改定により諸手当の額が増減する分
- ▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**
- 【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
- 【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円]) ※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】284,800円 【一般職(大卒)】271,200円
- ▶ 若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
- ※ 平均改定率(行政職俸給表(一))は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
- ※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))は、月額 416,561円(+11,183円、+2.76%)、年間給与 6,916,000円(+228,000円、+3.4%)

### ボーナス

〔直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較〕《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間の支給割合…4.60月
- ✓ 公務の平均支給月数…現行 4.50月 (一般の職員の場合の支給月数)
- ▶ 民間の支給状況に見合うよう引上げ
- 年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- ▶ 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分ずつ均等に配分

		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

### 寒冷地手当

《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

## 給与制度のアップデート 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

職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

#### 地域における民間給与水準の反映

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

制度別の具体的な措置内容は次ページ以降のとおり。なお、特に記載するものを除き、令和7年4月から実施。

# 給与制度のアップデート 措置内容 ①俸給

## 係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
  - ✓ 民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
  - ✓ 初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
  - ✓ 人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
  - ✓ 上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ(現行20%→見直し後25%)

## 【行政職俸給表(一)の初任給】

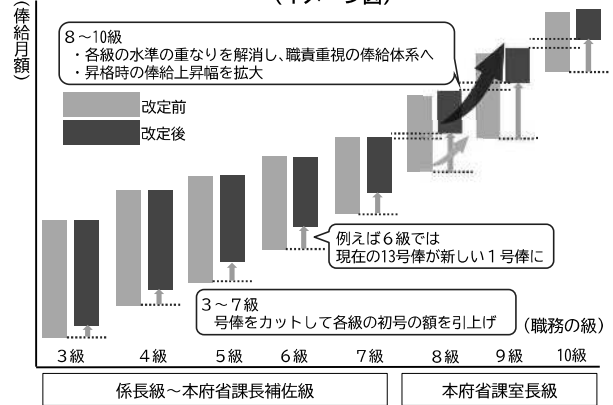
	総合職試験 (大卒)	一般職試験 (大卒)	一般職試験 (高卒)
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)	+21,400円 (+12.8%)
本府省勤務の場合	284,800円	271,200円	232,800円

(注)「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

## 係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
  - ✓ 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

## 【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】 (イメージ図)



## 本府省課室長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消
  - ✓ より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅(最大5万円の上昇)拡大
  - ✓ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

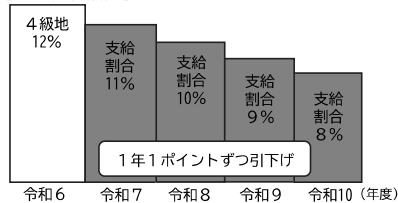
※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

# 給与制度のアップデート 措置内容 ②地域手当

## 地域手当の大きくくり化等

- 支給地域の単位の広域化
  - ✓ 都道府県を基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
  - ✓ 20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
  - ✓ 現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
  - ✓ 支給割合の引下げは段階的に実施(1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施)

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市 等
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	12%	神戸市 等
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市 等
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市 等
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市 等

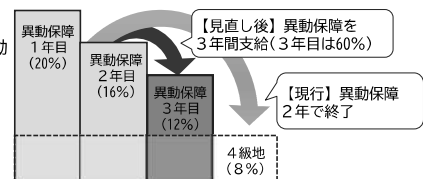
【見直し後】  
16都府県  
+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定) (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	東京都 横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府 仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県 札幌市、岡山市、高松市 等

## 異動保障の延長 [令和7年4月以降の異動者に適用]

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
  - ✓ 1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

例：1級地20% → 4級地8%に異動



### 見直し後の支給地域及び支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1級地 (20%)		東京都：特別区
2級地 (16%)	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3級地 (12%)	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、袖ヶ浦市、印西市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4級地 (8%)	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、上尾市、朝霞市、坂戸市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、富津市、浦安市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5級地 (4%)	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

注：表中「都道府県の級地と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

## 給与制度のアップデート 措置内容 ③その他諸手当

### 扶養手当の見直し

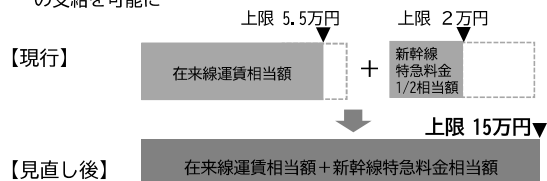
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
  - ✓ 配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化に対応
  - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一) 7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一) 8級	3,500円	廃止	
子(1人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

### 通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の手当額を大きく引上げ
  - ✓ 支給限度額を15万円に引上げ
  - ✓ 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
  - ✓ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
  - ✓ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に



### 管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
  - ✓ 勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時
職員	俸給の特別調整額適用職員のみ	指定職職員、専門スタッフ職職員(2級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

### 再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
  - ✓ 地域手当の異動保障等
  - ✓ 研究員調整手当
  - ✓ 住居手当
  - ✓ 特地勤務手当(準ずる手当含む)
  - ✓ 寒冷地手当

[地域手当の異動保障、特地勤務手当に準ずる手当は令和7年4月以降の異動者に適用]
- 各手当の支給額は一般の職員と同様

# 給与制度のアップデート 措置内容 ④ボーナス

## 勤勉手当の成績率の上限引上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率(支給月数に相当)の上限を平均支給月数の3倍に引上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

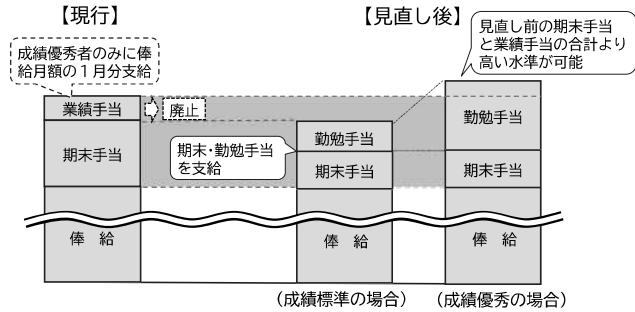
## 【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の2倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の3倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：5%以上 優秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上(うち「特に優秀」を5%以上)※

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

## 特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
  - ✓ 特定任期付職員業績手当を廃止
  - ✓ 成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
  - ✓ 成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準



# 【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧

※特記するものを除き  
令和7年4月から実施

## 俸給 若年層競争力 職務職責重視 能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ。採用市場での競争力のある水準に  
令和6年4月実施
- 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。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- 本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新。重い役割に見合う処遇を確保
  - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
  - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

## 地域手当 地域給与反映

- 地域の民間賃金に関する最新データを反映
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
  - 支給地域：市町村単位から都道府県単位へ広域化。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
  - 級地区分：7段階から5段階へ削減
  - 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、原資の状況を踏まえて段階的实施
- 異動保障を2年間から3年間に延長
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

## 【見直し後の支給地域】 16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定) (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	東京都 横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府 仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県 札幌市、岡山市、高松市 等

## その他諸手当 採用・異動ニーズ 環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ。非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 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
- 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- 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。緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 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。配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

## ボーナス 能力実績反映

- 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。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給。勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能に

## 再任用職員 採用・異動ニーズ

- 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。多様な人事配置での活躍を支援



## 本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント

### 趣旨

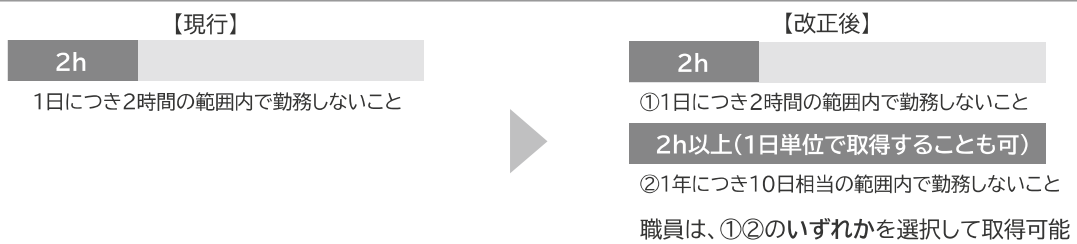
本年5月に改正された民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充し、職員の希望や事情に対応した勤務を可能にする

▶▶▶ 育児をする者も含め誰もが能力を十分に発揮できる公務職場の実現、公務の魅力向上

### 概要

育児休業法を改正し、

- ・ 育児時間について、1年につき人事院規則で定める時間の範囲内(10日相当)で勤務しないことができるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大



※民間労働法制の施行(民間育児・介護休業法等の一部改正法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日)から遅れることなく実施

# む す び

職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果並びに人事院の給与勧告等を総合的に検討したところ、本委員会は、地方公務員法に定める給与等決定の原則に従い、職員の給与等について次のとおり改定及び検討する必要があると認める。

## 1 公民較差に基づく職員の給与改定等

### (1) 基本的な考え方

前記のとおり、本年4月時点で、民間給与が職員の給与を2.70%（9,756円）上回っていることが判明した。

給与勧告については、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安として対応すべきものである。

本委員会としては、こうしたことを総合的に判断し、給料表について、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、全年齢層の給料月額の上上げ改定を行うとともに、諸手当の改定を行うことが適切であると判断した。

また、特別給（期末手当・勤勉手当）については、人事院勧告及び民間の支給割合等を考慮し、支給割合を引き上げることが適切であると判断した。

### (2) 本年の給与改定

#### ア 給料表

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率（100分の100.24）を乗じて改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

#### イ 諸手当

##### (ア) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

獣医師に対する初任給調整手当についても、医師及び歯科医師に準じて所要の改定を行う必要がある。

##### (イ) 寒冷地手当

寒冷地手当は、支給月額及び支給要件について、人事院勧告に準じて所要の改定を行

う必要がある。また、気象庁から新たな気象データ（1991年から2020年までの30年平均値を用いたメッシュ平年値2020）が提供されたことから、人事委員会規則で定める公署指定について、国の指定基準に基づき、見直しを行うこととする。支給月額の変更は本年度から、その他の改定は令和7年4月1日から実施する。

なお、改定日の前日から公署指定が解除される公署に引き続き勤務している職員のうち、必要な者については、国家公務員に対してとられる措置に準じて、所要の経過措置を講ずる必要がある。

#### ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当の支給割合については、人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、現行の年間支給割合4.50月分を0.10月分引き上げ、4.60月分とする必要がある。支給割合の引き上げ分は、本年度については、12月期の期末手当・勤勉手当に均等に配分し、令和7年度以降においては、期末手当・勤勉手当のそれぞれの支給割合が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給割合を引き上げる必要がある。

## 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) 基本的な考え方

人事院は、国家公務員の人材確保が危機的な状況等にあるとして、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（以下「給与制度のアップデート」という。）として、様々な側面から包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図ることとした。

本県においても、職員の人材確保等、国と共通した課題があることから、「給与制度のアップデート」の措置内容に準じて所要の改定を行うことが必要であると判断した。

### (2) 措置内容

#### ア 給料表等

人事院勧告に準じ、初任給の大幅な引き上げを図り、本年の給与改定において先行して措置する。また、行政職給料表8級以上について、現行の号給を大きくくり化することによって、各級を給料月額の刻みの大きい簡素な号給構成とするなど、職務や職責をより重視した給料体系とするとともに、昇給制度を見直すほか、所要の調整を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改正を行う必要がある。

#### イ 諸手当

##### (ア) 地域手当

a 支給地域の設定等

人事院は、級地区分の設定について、都道府県単位を基本とし、支給地域と支給割合を見直すよう勧告した。

地域手当については、級地区分数を削減するなどの措置が必要である。

見直し後の支給地域及び支給割合については、別表1のとおりとする。

b 異動保障措置

異動保障（石川県の地域外の地域等に在勤していた場合を除く。）については、人事院勧告に準じた異動保障措置とする必要がある。

(イ) 扶養手当

人事院は、民間企業及び公務の配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げる勧告を行ったところである。

このような状況の変化等を踏まえつつ、本県では、従来、給与制度は地方公務員法に定める給与決定の原則に則り国家公務員の給与制度に準ずることを基本とし、扶養手当制度についても国家公務員の取扱いに準じてきたことから、国の扶養手当制度に準じた見直しを行う必要がある。

なお、配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当額の引上げについては、人事院勧告に準じ、段階的に実施することとし、具体的な手当額は、別表2のとおりとする。

(ウ) 通勤手当及び単身赴任手当

人事院は、採用時から新幹線等による通勤や単身赴任を余儀なくされる職員が生じていることから、採用に伴い手当の支給要件を満たした職員にも手当を支給するよう勧告した。また、勤務地を異にする異動に伴って転居を回避するために新幹線等による通勤を余儀なくされる場合など職員が自己負担せざるを得ない状況があることを踏まえ、通勤手当の支給限度額を引き上げ、支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても全額支給することとし、支給要件についても緩和することとしたところである。

本県においても、通勤手当の支給限度額の引上げと通勤手当及び単身赴任手当の支給要件について見直しが必要である。

(エ) 管理職員特別勤務手当

人事院勧告に準じ、平日深夜の支給対象時間帯を拡大し、午前0時から午前5時までとなっている支給時間帯を午後10時から午前5時までとするよう見直しが必要である。

(オ) 特別給

a 勤勉手当の成績率

人事委員会規則で定める勤勉手当の成績率の上限について、見直しを行うこととする。

b 特定任期付職員の制度

特定任期付職員業績手当を廃止するとともに、勤勉手当を新たに支給する必要がある。

特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、年間で期末手当 1.9 月、勤勉手当 1.75 月とし、6 月期と 12 月期の支給月数が均等になるように定める必要がある。

(カ) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

定年前再任用短時間職員及び暫定再任用職員に対して、人事院勧告に準じて各手当を新たに支給する必要がある。

### 3 今後の検討課題

#### (1) 人材の確保及び育成等

人口減少や少子高齢化の急速な進行、デジタル社会の進展、大規模災害への対応など、ますます複雑・多様化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、それらを担うことができる高い能力と意欲を持った人材の確保及び育成に取り組んでいくことが極めて重要である。本年度の県職員採用試験（大学卒程度）の申込者数は、企業の採用意欲が高まっていることも影響し、多くの都道府県と同様、前年度より減少するなど、職員採用をめぐる環境は厳しさを増している。

本委員会においては、多様で有為な人材を確保するため、学生・保護者向けの職員採用説明会の開催や大学の就職ガイダンスへの参加、SNS や職員採用ポータルサイトによる情報発信といった職員募集活動に取り組んでいる。また、若手職員を起用し、県庁の仕事内容ややりがいを個別面談で PR する「石川県庁ナビゲータ制度」の実施や、職場見学とフリートークで交流を深める「石川県庁トークカフェ」の開催など、県職員として働くことの魅力を実感してもらえ取組を進めてきたところであり、引き続き積極的に職員募集活動を展開していく。

県職員採用試験については、社会情勢の変化に応じて見直しており、公務員試験対策をしていない民間企業志望の方も受験しやすい「先行枠」試験については、本年度は総合土木職に加え、林学職についても実施したところである。また、大学卒程度の総合土木職については、受験者が一定の経験等を経た後に採用できるように、採用候補者名簿の有効期間を 1 年から 3 年に延長した。警察官試験については、社会経験者等の多様な人材を確保するため、受験資格年齢の上限を 33 歳未満から 35 歳未満に引き上げた。

本年 1 月 1 日に発生した令和 6 年能登半島地震からの復旧・復興の推進にあたり、一時的に生じている職員不足に対応するため、オンライン面接の実施など受験しやすい環境を整備のうえ採用試験を実施し、任期付職員が順次任用されているところである。

国が策定した自治体 DX 推進計画におけるデジタル人材の確保・育成については、本県で

は、令和3年度より職務経験者採用試験における「行政（情報）」区分を設け、即戦力となるデジタル人材を確保している。行政のデジタル化の取組を進めるためには、職員のデジタル技術への対応能力の向上が不可欠であり、今後とも職員の能力を高めていく必要がある。

人材の育成については、任命権者において、職員のキャリア形成を支援する研修等を実施するとともに、人事評価制度を活用した職員の意欲と能力の向上に努めている。

女性職員の活躍の推進については、任命権者において、特定事業主行動計画に基づき、職域拡大による多様な職務機会の付与、キャリア形成・育児支援研修の実施、キャリアパスモデルの紹介、部下や業務のマネジメントを担うグループリーダーへの積極登用に取り組み、管理職に占める女性職員の割合は上昇傾向にある。また、県職員採用試験（大学卒業程度）では、最終合格者数における女性の割合が近年5割を超えており、今後とも女性職員の活躍を支援するための研修を実施するとともに、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度の整備、ハラスメント防止対策の徹底などを通じて、女性職員がより一層活躍できる職場環境の整備に取り組む必要がある。

本年の人事院勧告において、人事院は、公務組織を支える多様で有為な人材を確保する観点から、処遇面での取組が不可欠であるとし、採用市場における競争力を向上させるための若年層の給与水準の引上げなどの措置を講じると報告している。今後とも任命権者と連携しながら県職員採用試験の見直しをはじめとする人材の確保・育成等について、国や他の都道府県の動向も踏まえ、検討していく必要がある。

会計年度任用職員の処遇等については、地方公務員法その他の関係規定に基づき、常勤職員との権衡を踏まえ、引き続き国や他の都道府県の動向に留意しながら、適正な任用や勤務条件の確保に努める必要がある。

## (2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、安心して働き続けられる職場環境の整備が重要である。

任命権者においては、特定事業主行動計画に基づき、年次有給休暇の取得を促進するため、年5日以上確実に取得するよう取組を進めてきたところである。知事部局においては、令和5年の年次有給休暇取得日数が5日未満であった職員の割合は、前年より下回ったものの、本年は能登半島地震及び先月の奥能登豪雨からの復旧・復興に向けて全庁を挙げて取り組んでおり、管理職員において、業務の効率化や年次有給休暇を取りやすい職場環境づくりを進めるなど、引き続き職員の年次有給休暇の取得促進に努めていくことが必要である。

男性職員の育児参加の促進については、子育て経験のある職員の実体験を取りまとめた事例集の作成・周知に取り組み、令和4年10月から男性の育児参加のための特別休暇の対象期間を拡大してきたところである。昨年度、知事部局において、男性職員の育児休業取得率が7割となり、取組の成果は着実に現れている。なお、本年5月に特定事業主行動計画を改正し、男性職員の育児休業取得率の目標が30%から一週間以上の取得85%へ大幅に

引き上げられており、目標の達成のため取得促進に向けた取組を実施していく必要がある。

管理職員においては、より一層リーダーシップを発揮し、職場全体で休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

多様で柔軟な働き方の推進については、本県では、本年度から在宅勤務を中心とした働き方をとする職員について、在宅勤務等手当が新設された。また、国や一部の自治体では、週休3日制を選択できるフレックスタイム制の導入が始まっているところである。

さらに、民間労働法制においては、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、来年4月から段階的に施行されることとなっている。人事院においては、今般の法改正の内容を踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充するよう、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。本県においても、国の関係法令の改正動向を踏まえ、所要の措置を講じる必要がある。仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化している中、性別や年代を問わず育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる環境を整備することが求められるようになってきていることから、本県においても、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度について、他の都道府県の動向も参考にしながら、検討していく必要がある。

### (3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、近年、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は病気休職者全体の7割近くを占めている。また、能登半島地震及び奥能登豪雨からの復旧・復興に向けた業務が長期化し、心身の疲労の蓄積、ストレス等の増加が懸念される中、職員が心身ともに健康で働き続けるためにも、メンタルヘルス対策は依然として重要な課題である。

任命権者においては、これまでも各種メンタルヘルス相談窓口の設置や管理職員等を対象とした研修の実施、ストレスチェックの集団分析を活用した職場環境の改善に取り組むとともに、令和3年度から月100時間を超える時間外勤務を行った職員に対して産業医による面接指導を義務化したほか、新規採用職員等を対象に臨床心理士によるカウンセリング体験を行い、必要に応じて相談窓口を紹介することや、人事異動1年目の20歳台の職員にセルフチェック票を配付して自身のメンタルの状態を確認することとするなど、職員のメンタルヘルス対策を強化している。さらに、本年5月には、知事部局の全職員を対象に心身の健康チェックを実施し、不調者の早期発見、早期対応に努めているほか、7月以降、能登地区で産業医による健康相談を実施した。管理職員においては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、心身の不調の早期発見に努めるとともに、面接指導を実施した職員に対しては、産業医の意見を踏まえ適切に対応することが重要である。

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント等の様々なハラスメントは、個人の尊厳や人格を傷つけ、職員の能力の発揮を妨げるとともに職場環境にも支障をもたらす許されない行為である。

任命権者においては、令和2年6月に施行された改正労働施策総合推進法を踏まえ、「パワー・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」等を改正し、職員向けパンフレットの配布やハラスメント相談専用のメールアドレスを設置するとともに、毎年、ハラスメント防止週間を定め、チラシの配布などにより相談体制や防止への周知啓発を行うなど、ハラスメント防止対策を充実させており、引き続き快適な職場環境の整備に取り組む必要がある。

顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントについても、組織として対応し、その内容に応じて迅速かつ適切に職員の救済を図ることが、任命権者に求められているところである。

本委員会においても、ハラスメントに関する職員の迅速な救済という観点から、勤務条件に関する職員からの苦情相談窓口の活用について周知しているところであり、公平審査制度による早期解決も含め、引き続きハラスメント防止対策に取り組んでいく。

#### (4) 長時間労働の是正

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、人材の確保や仕事と生活の両立にも影響を及ぼすものであり、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

民間労働法制による時間外労働の上限が適用されない職員については、平成31年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則として月45時間、年360時間、他律的業務の比重が高い部署においては月100時間、年720時間等と設定するとともに、大規模災害への対処等の重要な業務に従事させるために上限を超えて時間外勤務を命ずる場合は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしている。

知事部局においては、これまでも定時退庁日や時間外勤務縮減強化月間・強化ウィークの設定、県民育児の日におけるイクボス庁内巡回の実施など、時間外勤務の縮減に取り組んでいるものの、昨年度の時間外勤務の実績については、能登半島地震発災以降、全庁挙げて災害対応にあたり、復旧・復興に向けた様々な業務に継続的に取り組んだことにより、大幅に増加した。

こうしたことから、今年度、能登半島地震復旧・復興推進部が新設され、組織的・効率的に対応する体制が整えられるとともに、職員の負担軽減と地震からの復旧・復興を推進するため、任期付職員を順次任用しているところである。各任命権者において、今後とも業務の繁閑がある場合における部局内での一時的職員配置の変更、業務プロセスの見直し、デジタル技術の積極活用による業務の一層の合理化・効率化、民間委託の推進など、事務負担の軽減に取り組み、特定事業主行動計画で掲げた数値目標の達成に向け、不断の努力を続けていく必要がある。

また、令和4年4月から、パソコンの使用時間の記録等を利用した勤務時間管理を行っており、職員の健康管理のためにも、引き続き適正に把握していく必要がある。管理職員においては、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、職員に明確で適切な指示を与えながら的確な進行管理を行い、必要に応じて事務配分や職員配置を見直すほか、内部資料を可能な限り簡素化しつつ迅速に決断できるよう、判断能力の向上に努めることが肝要で



ある。ただし、こうした業務の合理化やリーダーシップの発揮に努めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務に従事させざるを得ない場合には、業務量に応じた人員を配置して対応する必要がある。

教育委員会においては、平成 30 年 3 月、「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」を策定し、これまで、定時退校日や夏季休業期間中の学校閉庁日、県内で統一した部活動休業日を設定するとともに、教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）や部活動指導員の配置による業務の縮減、若手教員早期育成プログラムによるサポート体制の一層の充実、ICT を活用した業務の効率化に取り組んできた。この結果、昨年度の教職員一人当たりの時間外勤務時間は、小学校、中学校及び全日制高等学校いずれの校種においても、一斉臨時休校といった新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受ける前の令和元年度に比べて減少したものの、時間外勤務時間が月 80 時間を超える教職員をゼロとする目標の達成には至らず、特に中学校においては、教職員の 1 割が月 80 時間を超えている。

本年 3 月には、教育職員の業務の量の適切な管理と健康及び福祉を確保するために原則として月 45 時間、年 360 時間等と規定されている教育職員の時間外勤務時間の上限を定める教育委員会規則の実効性を高めるため、「義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例」が改正されたところである。また、部活動指導員の増員、ICT 支援員の県立学校への配置といった外部人材の積極活用、AI を活用した採点業務省力化ソフトの全日制高等学校への導入といった校務の ICT 化の推進にも取り組んでいる。校長等の管理職員においては、率先して業務の縮減や効率化を図りつつ、引き続き教職員の勤務状況の的確な把握と適正管理に努めるなど、更なる教職員の負担軽減に取り組むことが重要である。

本年 8 月には、中央教育審議会が、教職調整額の率の引上げ、教科担任制を現行の小学校 5、6 年生から 3、4 年生に拡大すること等による教職員の増員、全教員の時間外在校等時間を月 45 時間以内にするよう求めるなど、公立学校教員の処遇改善と働き方改革について答申したところであり、今後とも施策の実現に向けた国の取組を注視する必要がある。

本委員会としても、職員の勤務条件に関する調査や指導の実施等、引き続き労働基準監督機関としての職権を適切に行使していく。

## (5) 高齢期の雇用問題

高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、昨年度から定年が段階的に引き上げられ、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制も導入されたところである。

また、当分の間、60 歳を超える職員の給料月額を 60 歳前の 7 割水準とされた給与水準については、国は、定年の段階的引上げが完成するまでに人事院の検討を踏まえ所要の措置を講じることとしており、本県としても国の動向を注視する必要がある。

任命権者においては、60 歳以後の勤務条件に関する情報提供を丁寧に行うとともに、職員の 60 歳以後の勤務の意思確認に努め、定年の引上げ期間中においては、職員の年齢構成に偏りが生じることのないよう、中長期的な観点から定員管理を行っていく必要がある。

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、民間給与が職員給与を上回っていることから、公民の給与較差を解消するため、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、全年齢層において、給料月額を引き上げるとともに、諸手当の改定を行うことを内容とするものである。

また、本年の人事院勧告では、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「給与制度のアップデート」として、様々な側面から包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図ることとされ、本県においても、「給与制度のアップデート」の措置内容に準じて、給与制度についても所要の改定を行うものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

職員各位においては、日頃から高い使命感を持って献身的に職務にまい進していることに加え、能登半島地震と奥能登豪雨による被災者の支援、被災地域の復旧・復興にあたり全力を挙げて取り組んでいることに対し、敬意を表するとともに、全体の奉仕者たる自らの立場を自覚し、引き続き職務に精励されることを要望する。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

別表1 地域手当の支給地域及び支給割合

見直し後の 級地 (支給割合)	支給地域	令和7年度の 地域手当の支給割合	令和7年3月31日の 地域手当の支給割合
1級地 (20%)	東京都特別区	20	20
2級地 (16%)	大阪市	16	16
5級地 (4%)	金沢市	3	3
非支給地 (0%)	内灘町	2	3

(注) 支給地域は、県の公署があるもの。

別表2 各年度の扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年 度		
		令和6年度	令和7年度	令和8年度 以降
配偶者	行政職給料表7級以下	6,500	3,000	(支給しない)
	行政職給料表8級	3,500	(支給しない)	(支給しない)
子		10,000	11,500	13,000

(注) 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」には、これらに相当する職務の級を含む。