

令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

【勧告のポイント】月例給、ボーナスともに3年連続引上げ改定

- ・ 民間給与との較差(3.11%)を踏まえ、初任給を始め若年層に特に重点を置きつつ、給料表全体を引上げ〔初任給の引上額：Ⅰ種試験(大卒程度) 23,800円、Ⅲ種試験(高卒程度)21,400円〕
- ・ ボーナスを民間の支給割合に見合うよう0.10月分引上げ(4.50月分→4.60月分)
- ・ 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)の実施
人事院勧告の内容に準じ、時代の要請に即した給与制度に抜本的に見直し

1 給与勧告の基本的考え方

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ながら、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しつつ、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、検討を行った。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所519のうちから、層化無作為抽出法により抽出した146事業所を対象に実地調査した。

ア 月例給

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種のもの本年4月分の給与月額等を調査し、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較した。

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
363,635円	352,677円	10,958円	3.11%

(注) 職員の比較給与には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

イ 特別給(ボーナス)

職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給(ボーナス)の支給割合を比較した。

民間(A)	職員(B)	差(A-B)
4.59月分	4.50月分	0.09月分

(2) 本年の給与改定【勧告事項】

ア 給料表 【実施時期：令和6年4月1日】

- ・ 若年層に特に重点を置きつつ、給料表全体を引上げ
- ・ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
Ⅰ種試験(大卒程度) 221,600円(23,800円増)、Ⅲ種試験(高卒程度) 189,300円(21,400円増)

イ 初任給調整手当 【実施時期：令和6年4月1日】

医師等に対する初任給調整手当について、支給月額の限度額の引上げ

ウ 期末手当・勤勉手当 【実施時期：令和6年12月1日】

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.10月分引上げ(4.50月分→4.60月分)
民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分は勤勉手当に配分

エ 寒冷地手当 【実施時期：令和6年4月1日(支給地域の改定：令和7年4月1日)】

人事院勧告に準じて、支給月額を引き上げるとともに、支給地域を見直し

- ※1 行政職給料表適用者に係る給与改定額 10,952円〔給与改定率 3.11%〕
- ※2 行政職給料表適用者に係る平均年間給与額〔年齢40.7歳、経験年数19.8年〕
勧告前 5,846千円 → 勧告後 6,066千円(220千円増)

(3) 給与制度のアップデートの実施【勧告事項】【実施時期：令和7年4月1日】

人事院が人事管理上の重点課題（①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備）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（給与制度のアップデート）」を勧告したことを踏まえ、人事院勧告の内容に準じ、時代の要請に即した給与制度に抜本的な転換を図る必要がある。

ア 給料表

初任給を始め若年層の給与水準を大幅に引き上げるとともに、職務や職責をより重視した給与体系に見直し ※初任給を含む若年層の給与水準の引上げ：令和6年4月1日先行実施

イ 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当の月額を1人につき13,000円に引上げ

ウ 通勤手当

- ・ 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で新幹線鉄道等の特別急行料金及び高速自動車国道の料金も全額支給
- ・ 新幹線鉄道等及び高速自動車国道の利用について、通勤時間の30分以上短縮要件を廃止

エ 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る手当の支給対象時間帯を午後10時から午前5時までに拡大

オ 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当

定年前再任用短時間勤務職員等に対し、地域手当（医療職給料表(1)適用職員に限る）、特勤手当、特勤手当に準ずる手当及び寒冷地手当を新たに支給

3 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保及び育成

ア 有為な人材の確保

職員の人材確保が非常に厳しい状況にある中、更なる試験制度の見直しや情報発信の充実強化、働きやすい勤務環境の整備などの取組に加え、給与制度のアップデートの趣旨を踏まえ、人材確保を支える処遇の改善についても検討する必要がある。

イ 人材育成

職員一人ひとりの職位やキャリア形成に応じた計画的かつ体系的な人材育成を推進するとともに、若年層から高齢層までの全ての職員が、能力・経験を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む必要がある。

(2) 職員の幸福の実現に向けた働き方改革と勤務環境の整備

ア 柔軟な働き方の推進

フレックスタイム制や在宅勤務制度等による柔軟な働き方や、適切な勤務間のインターバルの確保は、仕事と生活の調和を図る上で重要であり、多様で有為な人材の確保にも資することから、各任命権者の実情に応じて取り組む必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援

民間育児・介護休業法等の一部改正法の内容や、国の取扱い等を踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置を検討していく必要がある。

ウ 長時間勤務の解消等

- ・ 超過勤務の多い職員に共通する県議会対応業務については、県議会の御理解・御協力を得ながら改善策の検討が進められており、長時間勤務の縮減につながることを期待する。
- ・ 「岩手県教職員働き方改革プラン(2024～2026)」に掲げる時間外在校等時間が月80時間以上の教育職員ゼロの目標の達成に向け、より一層の取組強化を図る必要がある。

エ ハラスメント防止対策

職員の意識啓発や、職場内での円滑なコミュニケーションの促進を図るなど、ハラスメントを起こさない職場づくりに一層取り組むとともに、社会的に問題となっているカスタマー・ハラスメントに対する組織的な対策を検討していく必要がある。

オ 心身の健康管理

ストレスチェックの効果的な活用や、相談体制の充実・強化等により、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応に努めるとともに、特に若年層の職員に対しては、安心して働くことができる職場環境づくりに取り組んでいく必要がある。