

別紙第 1

職員の給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与、民間の給与、人事院の給与勧告及びその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行っており、その結果を次のとおり報告する。

1 職員の給与

(1) 職員の状況

本委員会は、本年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和6年職員給与等実態調査」を行った。

その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は20,332人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付の職について8種10給料表が適用されている。

第1表 職員の状況

(単位：人)

職務の種類 区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	特定任期付の職	任期付の職 (行政職)	計
職員数	4,690	2,867	43	12,219	208	285	4	16	20,332
職員の例	行政職員	警察官	船員	小中高等の 教員	農林水産 工業関係 研究員	医師 保健 師等	特定任期 付職員	行政職員	
給料表	行政職 給料表	公安職 給料表	海事職 給料表	教育職 給料表 (2)(3)	研究職 給料表	医療職 給料表 (1)(2)(3)	条例第7条 第1項の 給料表	行政職 給料表	

(注) 1 特定任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項の規定により採用された職員の職である。

2 任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第2項の規定により採用された職員の職である。

職員の平均像は、平均年齢42.6歳、平均経験年数19.9年、平均扶養親族数1.0人である。このうち、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢41.2歳、平均経験年数18.3年、平均扶養親族数0.8人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、()内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	11,097 (54.6)	9,235 (45.4)	20,332 (100.0)
行政職	2,855 (60.9)	1,835 (39.1)	4,690 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	16,704 (82.2)	1,796 (8.8)	1,811 (8.9)	21 (0.1)	20,332 (100.0)
行政職	3,737 (79.7)	508 (10.8)	445 (9.5)	0 (0.0)	4,690 (100.0)

(注) 構成比は、四捨五入の関係で必ずしも合計とは一致しない。

(2) 職員の平均給与月額

本年4月における職員全体の平均給与月額は、第3表に示すとおり、389,501円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は351,020円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職 員 全 体	行 政 職
平 均 給 与 月 額		389,501	351,020
内 訳	給 料	355,556	319,397
	扶 養 手 当	11,746	10,412
	そ の 他	22,198	21,211

(注) その他は、管理職手当、住居手当等である。

(参考資料 1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与

(1) 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内424の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した128事業所を対象に「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

調査では、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。併せて、給与改定の状況等について調査を行った。

(2) 調査の結果

本年の職種別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 給与改定の状況等

第4表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は88.7%（昨年78.3%）となっており、ベースアップを中止した事業所はなかった（同0%）。

なお、ベース改定の慣行のない事業所の割合は10.3%（昨年21.7%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は85.5%（昨年71.0%）となっている。定期昇給を中止した事業所はないものの（同0%）、定期昇給制度のない事業所の割合は14.5%（同29.0%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

（単位：%）

項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
一般従業員（係員）	88.7	0.0	1.0	10.3
管理職（課長級）	88.0	1.0	1.0	10.0

（注）ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目 定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
一般従業員(係員)	85.5	85.5	42.1	6.8	36.7	0.0	14.5
管理職(課長級)	85.9	85.9	40.9	7.7	37.3	0.0	14.1

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 「定期昇給制度あり」及び「定期昇給実施」の内訳は、四捨五入の関係で必ずしも一致しない。

イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で24.8%（昨年37.8%）、高校卒で21.4%（同14.4%）となっており、そのうち大学卒で70.9%（同52.0%）、高校卒で66.3%（同56.6%）の事業所で、初任給は増額となっている。

第6表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学 歴	項目 採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		増額	据置き	減額	
大 学 卒	24.8	(70.9)	(29.1)	(0.0)	75.2
高 校 卒	21.4	(66.3)	(33.7)	(0.0)	78.6

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

ウ 諸手当の支給状況

(7) 家族手当の支給状況

家族手当の支給状況は、第7表に示すとおり、扶養家族の構成別の手当の平均支給月額、配偶者について7,367円、配偶者と子1人について11,500円、配偶者と子2人について14,843円となっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

(単位：円)

扶 養 家 族 の 構 成	平 均 支 給 月 額
配 偶 者	7,367
配 偶 者 と 子 1 人	11,500
配 偶 者 と 子 2 人	14,843

(注) 配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所を対象とした。

(4) 特別給の支給状況

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、第8表に示すとおり、所定内給与月額の4.60月分となっている。

第8表 民間における特別給の支給状況

項	目	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	307,511 円
	上半期 (A ₂)	312,975 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	647,767 円
	上半期 (B ₂)	779,340 円
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.11 月分
	上半期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	2.49 月分
年間の平均		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。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

3 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第9表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均9,752円(2.76%)下回っていた。

第9表 公民給与の較差

民間従業員給与 (A)	職員の給与 (B)	公民給与の較差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
363,213円	353,461円	9,752円 (2.76%)

(注) 1 民間、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 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算定したものである。

職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は、第10表のとおりである。

第10表 公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長、中間職（部長－課長間）		
8級	課長	支店長、工場長、部長、部次長、中間職（部長－課長間）	
7級		課長代理、中間職（課長－係長間）	支店長、工場長、部長、部次長、中間職（部長－課長間）
6級	課長		課長
5級		係長	課長
4級	係長		課長代理、中間職（課長－係長間）
3級		係長	係長
2級	主任、中間職（係長－係員間）	主任、中間職（係長－係員間）	主任、中間職（係長－係員間）
1級	係員	係員	係員

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第11表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で2.7%、沖縄県で2.8%、全国で2.5%上昇している。

第11表 消費者物価指数

区分	令和6年4月	令和5年4月	対前年同月比（%）
那覇市	109.1	106.2	2.7
沖縄県	108.7	105.8	2.8
全国	107.7	105.1	2.5

（注）令和2年を100とした指数である。

(2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第12表に示すとおりである。

第12表 那覇市における世帯人員別標準生計費

(令和6年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
122,090円	151,420円	181,130円	210,850円	240,590円

(参考資料 3 標準生計費及び労働経済指標 参照)

5 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の公務員人事管理に関する報告、職員の勤務時間の改定に関する勧告並びに職員の給与に関する報告及び改定に関する勧告を行った。そのうち、給与勧告の概要は次のとおりである。

(1) 官民給与の比較

月例給については、本年4月分の官民比較の結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均11,183円(2.76%)下回っていることから、俸給表の水準を引き上げることとした。

また、特別給(ボーナス)については、公務が民間を0.10月分下回っていたことから0.10月分引き上げることとし、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとした。

そのほか、医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案した改定を行うこととしている。

(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)

公務員人事管理上の重点課題である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、Well-beingの実現に向けた環境整備などについて、給与面においても取り組むものとして、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)を実施することを勧告した。

俸給表及び昇給制度については、初任給の大幅な引き上げを行い、採用市場における給与面での競争力向上の実現、係長級以上の職員に

おける職務、職責に応じた給与上昇の確保や民間人材等の処遇を確保する観点から、俸給水準や昇格メリットの設定の見直し等を実施している。

地域手当については、地域の民間賃金の状況を給与に反映させるよう支給地域等を見直し、級地区分を設定する地域の広域化及び級地区分の大きくくり化等を行うこととし、その他の手当についても社会情勢や民間企業における動向を反映しつつ、公務内における実態やニーズの変化を捉え、人事管理に資するものとするため、扶養手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当の見直し等を行うこととしている。

定年前再任用短時間勤務職員については、異動の円滑化を図るため、住居手当、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当等を支給することとしている。

(参考資料 4 人事院勧告等の概要 参照)

6 本年の給与改定

職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう措置する必要がある。

本年の職員給与及び民間給与の実態調査の結果、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりであり、本委員会は、職員の給与について、次のとおり報告する。

(1) 給料表

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じて改定すること。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行うこと。

(2) 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は、人事院勧告

に準じて改定すること。

(3) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とすること。

支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和7年度以降は、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう配分すること。

定年前再任用短時間勤務職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、この改定との均衡を考慮した措置を行うこと。

(4) その他の課題

ア 薬剤師の処遇

薬剤師の給与については、他の都道府県より低い水準にあり人材確保を図る観点から、処遇の改善に向け取り組む必要がある。

イ 管理職手当

管理職手当については、他の都道府県との均衡を考慮し、職務、職責に応じた手当額となっているか検証を行い、見直しを含め、適切に対応する必要がある。

ウ 教員の処遇改善

教員の給与については、国において、教職調整額の水準の引上げ、諸手当の拡充や新たな職及び級の創設などが検討されており、動向を注視していく必要がある。

エ 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員の給与については、職員との均衡を考慮し、適切に対応する必要がある。

7 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）

人事院においては、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、Well-beingの実現に向けた環境整備などが人事管理上の重点課題であるとして、採用時等の給与水準の上昇などの人材確保に資する処遇の改善、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇の実現、ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため社会と公務の変化に応じた給与制度についての措置を講ずるよう報告及び勧告を行った。

本委員会としては、本県においても国と同様の課題があるものと認識しており、併せて、職員の給与制度については、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に則り、従来より国家公務員の給与制度に準ずることを基本としてきたことから、人事院勧告に準じた給与制度の見直しを行う必要があると判断した。

そのため、人事院の社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の内容を踏まえ、時代の要請に即した制度とするため、次のとおり取り扱うことが適当であると考えます。

(1) 給料表等

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行う必要がある。

(2) 昇給制度

行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、人事院勧告に準じて改正する必要がある。

また、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級及び7級であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員を昇給させる場合の昇給の号給数は、3号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定する必要がある。

(3) 扶養手当

扶養手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(4) 地域手当

地域手当の級地区分及び支給割合については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(5) 通勤手当

通勤手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(6) 単身赴任手当

単身赴任手当については、人事院勧告の趣旨を踏まえ、所要の規定等の整備を行う必要がある。

(7) 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(8) 勤勉手当の成績率

勤勉手当の成績率については、人事院の報告の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(9) 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及び暫定再任用職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）については、人事院勧告の趣旨を踏まえ、地域手当（医師及び歯科医師に特例的に支給されるもの）、住居手当、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当並びにへき地手当及びへき地手当に準ずる手当を支給する必要がある。

(10) 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員のボーナス制度については、人事院勧告に準じて所要の措置を講ずる必要がある。

8 勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基

づき、適正な給与等の制度及び水準を確保するためのものである。

近年、行政需要が複雑化・高度化する中、職員においては、県民福祉の向上のため、様々な分野で日々職務に精励しており、適正な処遇を確保することは、そのような職員の努力や実績に報いるとともに、職員の士気を高く保持し、また多様で有為な人材の確保や組織活力の向上等を通じて、将来にわたる県の行政の効率的、安定的な運営に資するものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。