

職員の給与に関する報告及び勧告 公務運営の課題に関する報告

ポイント

令和6年10月
沖縄県人事委員会

1 給与決定の諸原則

地方公務員の給与などの勤務条件については、地方公共団体にとって重要な事項であり、その決定にあたって、いくつかの原則が定められています。これらの諸原則を踏まえ、生計費、国家公務員及び他の都道府県職員並びに民間事業者の従業員の給与などを勘案して、県職員の給料表が適当であるかどうかについて、勧告を行っています。

情勢適応の原則

地方公共団体は、地方公務員法に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。(地方公務員法第14条第1項)

均衡の原則

国、他の都道府県及び民間の給与などとの均衡
(地方公務員法第24条第2項)

職務給の原則

職務と職責に応じた給与
(地方公務員法第24条第1項)

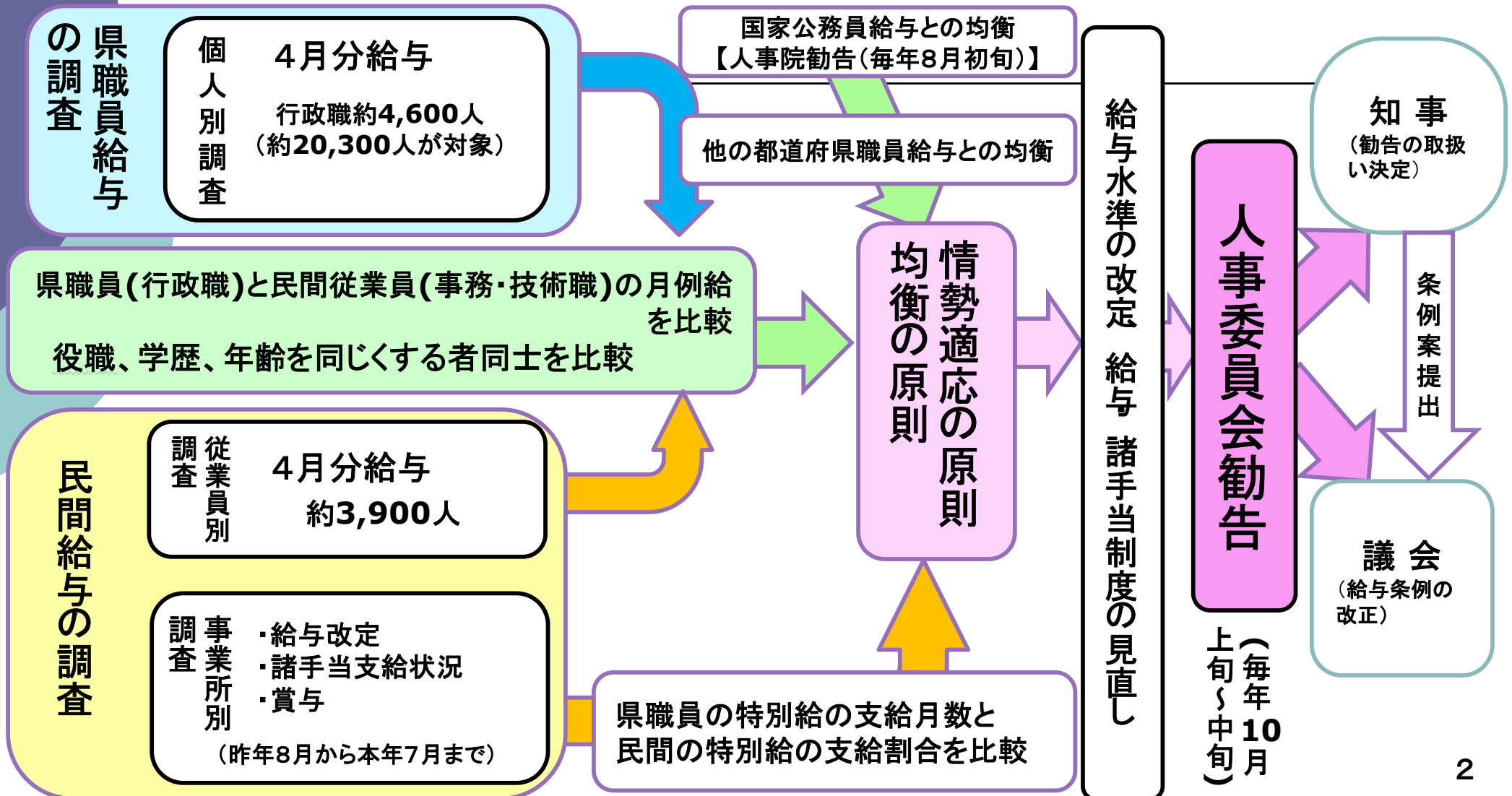
条例主義の原則

議会の議決に基づく条例で決定
(地方公務員法第24条第5項)

2 人事委員会勧告の流れ

県職員と県内の民間従業員の4月分給与(月例給)を調査した上で比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っている。

また、特別給についても、民間のボーナスの過去1年間の支給実績を把握し、民間の年間支給割合と県職員の期末手当及び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る。



3 本年の人事委員会勧告及び報告について

I 本年の勧告のポイント

○ 月例給・ボーナスともに引上げ

(※月例給、ボーナスともに3年連続の引上げ)

1 月例給

公民給与の較差1人当たり平均9,752円(2.76%)を解消するため
引上げ改定

2 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合を踏まえ0.10月分引上げ改定

○ 給与制度のアップデート

1 人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、職務や職責をより重視した給料体系に見直し

2 扶養手当について、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当の増額

3 通勤手当の支給限度額の引上げ

II 公民較差の算出

【令和6年職種別民間給与実態調査】

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象に本年4月分の給与等を実地調査(対象従業員数:約3,900人)

- ・調査事業所数:128事業所
- ・調査完了率:84.0%(105事業所)

【令和6年職員給与等実態調査】

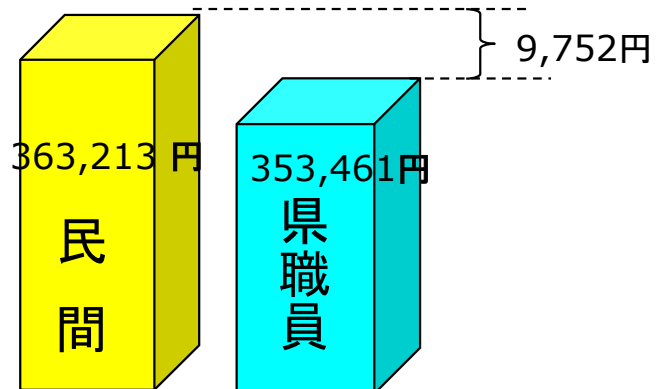
令和6年4月1日に在職する常勤職員を対象に本年4月分の給与等を調査(ただし、休職者、派遣職員、停職者、育児休業中の職員等を除く。)

約4,600人 ← 行政職給料表適用—新規学卒者

比較

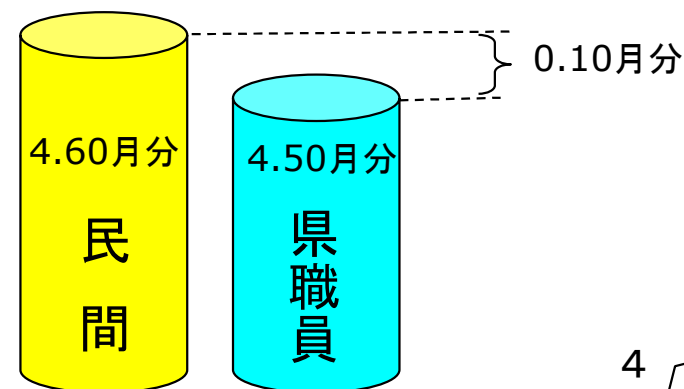
月例給

※ラスパイレス方式による較差算出



ボーナス

※年間支給月数で比較



III 給与改定の内容①

1 給料表の改定 【勧告】

<行政職給料表>

- ・初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引上げ改定

初任給 【行政職大卒】引上げ額 現行: 196,200円 → 改定後220,000円

【行政職高卒】引上げ額 現行: 166,600円 → 改定後188,000円

<その他の給料表>

- ・行政職給料表との均衡を考慮し改定

<初任給調整手当>

- ・医師及び歯科医師に対する支給月額を引上げ改定

現行: 415,600円 → 改定後416,600円

<改定の実施時期>

- ・令和6年4月1日

III 給与改定の内容②

2 期末手当・勤勉手当 【勧告】

年間の支給月数を0.10月分引上げ改定
現行:4.50月分 → 改定後:4.60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

【一般の職員の場合の支給月数】

| | 令和6年度 | | | 令和7年度以降 | | |
|------|----------------------|----------------------|-------|---------|-------|-------|
| | 期末手当 | 勤勉手当 | 計 | 期末手当 | 勤勉手当 | 計 |
| 6月期 | 1.225月 (支給済み) | 1.025月 (支給済み) | 2.25月 | 1.25月 | 1.05月 | 2.30月 |
| 12月期 | 1.275月 (現行1.225月) | 1.075月 (現行1.025月) | 2.35月 | 1.25月 | 1.05月 | 2.30月 |
| 合計 | 2.50月 (現行2.45月) | 2.10月 (現行2.05月) | 4.60月 | 2.50月 | 2.10月 | 4.60月 |

IV 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給料表及び昇給制度

【主査級～課長級(行政職3級～7級)】

- 初号近辺の号給をカットして各級の初号の額を引上げ

【統括監級・部長級(行政職8級・9級)】

- 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
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給により更なる給与上昇を確保

※公安職給料表9級、研究職給料表5級、医療職給料表(1)4級についても同様の取扱い

IV 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)②地域手当

- 支給地域を都道府県単位へ広域化
- 級地区分を20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮

【現行】

| 級地区分 | 支給割合 |
|------|------|
| 1級地 | 20% |
| 2級地 | 16% |
| 3級地 | 15% |
| 4級地 | 12% |
| 5級地 | 10% |
| 6級地 | 6% |
| 7級地 | 3% |



【見直し後】

| 級地区分 | 支給割合 |
|------|------|
| 1級地 | 20% |
| 2級地 | 16% |
| 3級地 | 12% |
| 4級地 | 8% |
| 5級地 | 4% |

IV 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)③扶養手当④通勤手当

【扶養手当】

- 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
- 2年間で段階的に実施

| 扶養手当 | | 現行 | 令和7年度 | 令和8年度 |
|----------|------------|---------|---------|---------|
| 配偶者 | 行政職給料表7級以下 | 6,500円 | 3,000円 | 廃止 |
| | 行政職給料表8級 | 3,500円 | 廃止 | |
| 子(1人あたり) | | 10,000円 | 11,500円 | 13,000円 |

【通勤手当】

- 通勤手当の手当額の支給限度額を15万円に引上げ(高速自動車国道等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給)
- 採用時から高速自動車国道等に係る通勤手当の支給を可能に

IV 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)⑤管理職員特別勤務手当 ⑥定年前再任用短時間勤務職員の諸手当⑦特定任期付職員のボーナス制度

【管理職員特別勤務手当】

- 平日深夜に係る支給対象時間帯を拡大

| 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 |

【定年前再任用短時間勤務職員の諸手当】

- 支給する手当の拡大

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(準ずる手当含む)、へき地手当(準ずる手当含む)

【特定任期付職員のボーナス制度】

- 期末手当及び勤勉手当を支給し、特定任期付職員業績手当を廃止

V 公務運営の課題

質の高い信頼される行政サービスを提供し続けるためには、DXの推進による業務の効率化や利便性の向上に取り組むとともに、職員のWell-beingの実現を念頭に、一人一人が能力を十分に発揮し活躍できる勤務環境を整えることが重要

1 人材の確保及び育成

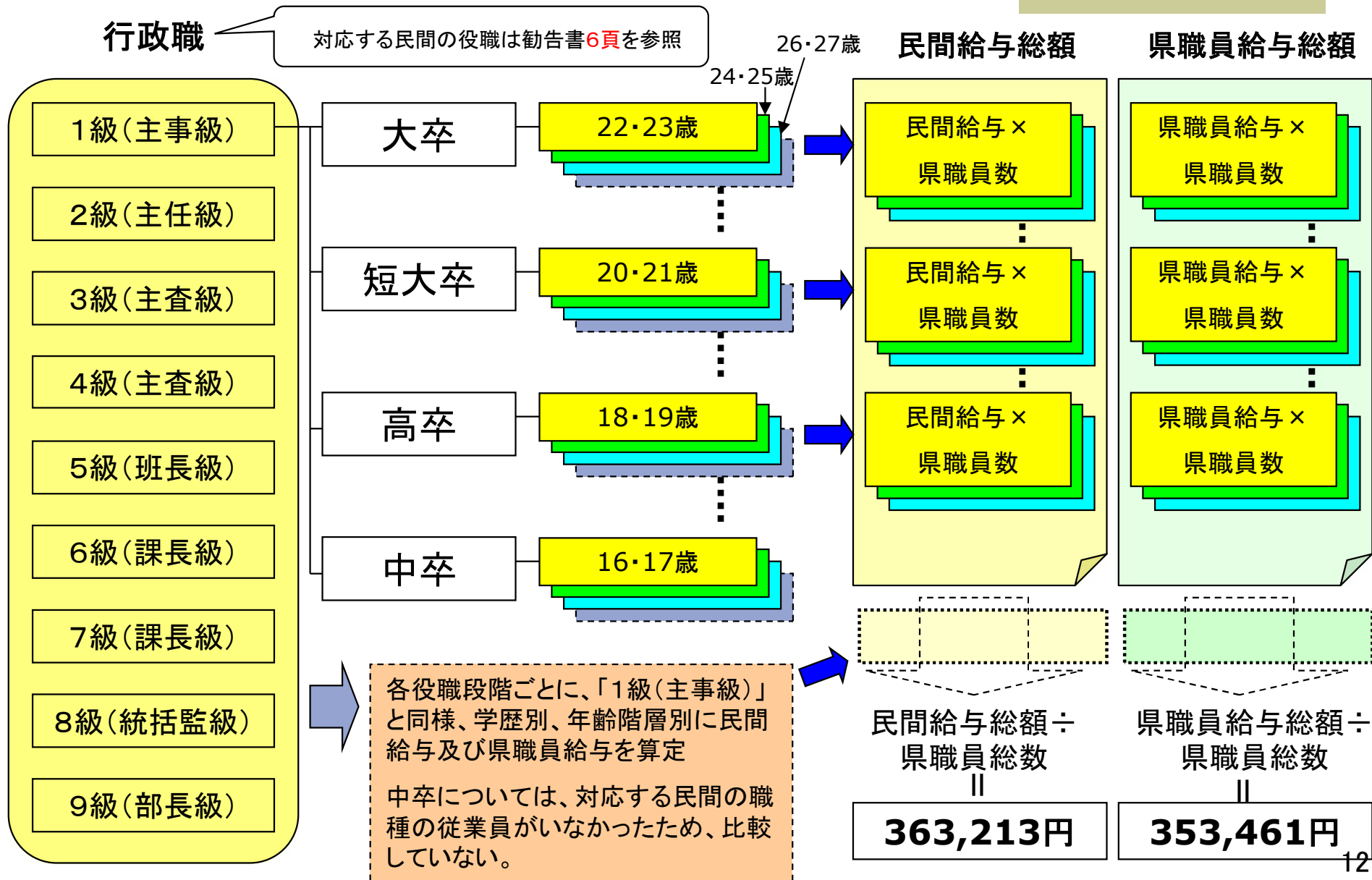
- (1) 人材の確保
- (2) 多様な人材の育成及び活躍推進
- (3) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

2 勤務環境の整備

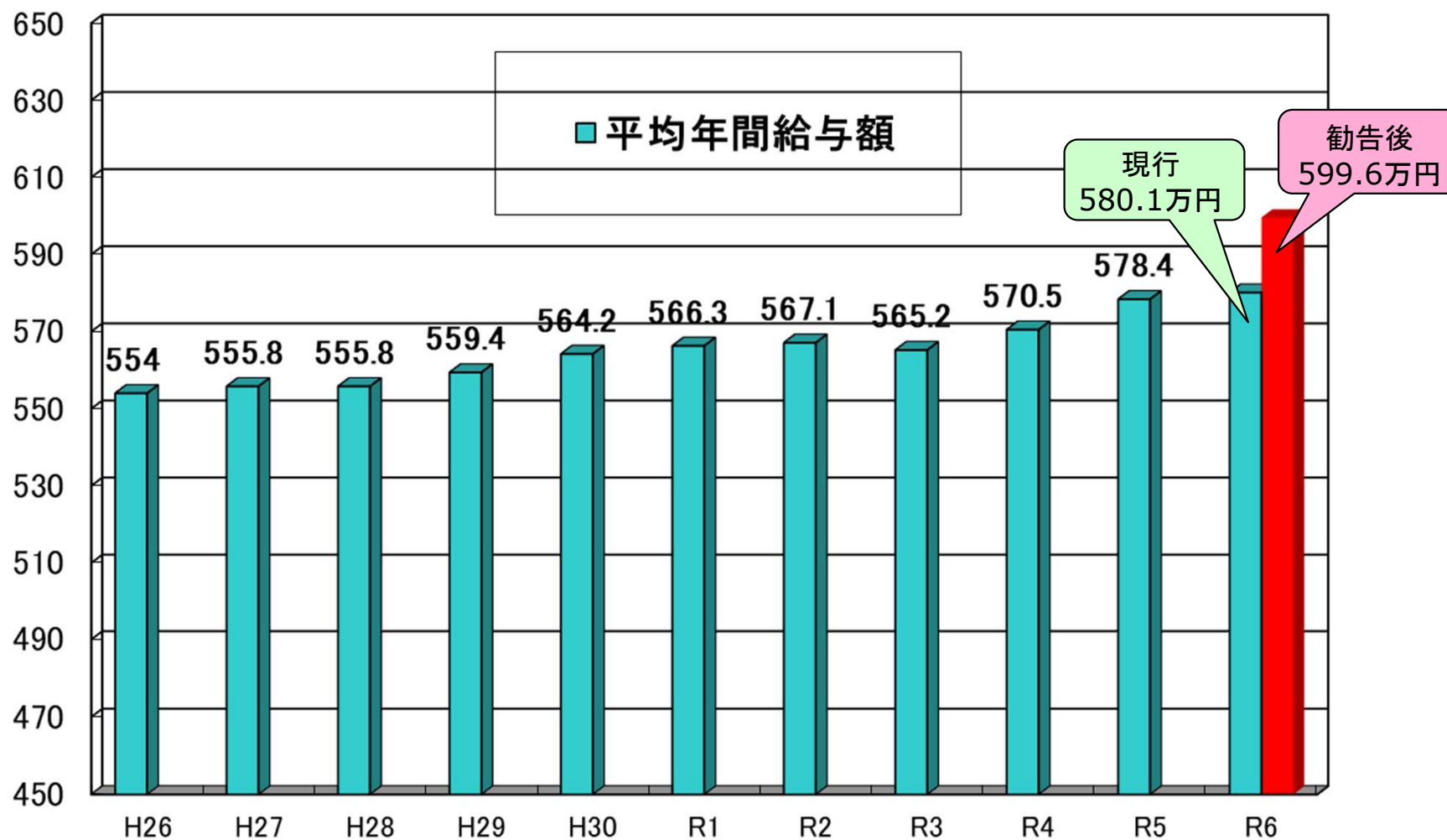
- (1) 長時間勤務の是正と勤務実態の適正把握
- (2) 多様な働き方の実現及び仕事と生活の両立支援
- (3) 心身の健康管理
- (4) ハラスメントの防止
- (5) 会計年度任用職員の勤務環境等

3 服務規律の確保と法令遵守の徹底

[参考] 公民較差の算出方法(ラスパイレス比較)



[参考] 県職員の平均年間給与額の推移



[参考] 人事委員会の権限

地方公務員法(昭和25年法律第261号)

(人事委員会又は公平委員会の権限)

第八条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

一 (略)

二 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。

三～ 十二 (略)

2 ～ 9 (略)

(情勢適応の原則)

第十四条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

(給料表に関する報告及び勧告)

第二十六条 人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。