

令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6年10月11日
静岡県人事委員会

○本年の給与勧告のポイント

① 公民較差に基づく本年の給与改定等

- ・ 民間給与との較差 (2.62%) を解消するため、給料月額を引上げ
- ・ 子に係る扶養手当の月額を1人につき1,000円引上げ
- ・ 民間の支給割合との均衡を考慮し、ボーナスを引上げ(0.10月分)

② 給与制度のアップデート

- ・ 給料表及び給与制度の見直し
- ・ 諸手当の見直し (扶養手当、地域手当、通勤手当、再任用された職員の手当など)

I 給与について

1 公民の較差に基づく給与改定

(1) 民間給与との比較

調査対象 442 事業所中、369 事業所の約 1 万 9 千人の個人別給与を調査

ア 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、年齢及び学歴の同じ者同士を比較

<民間給与との較差>

民間給与	職員給与	較差
391,494円	381,506円	9,988円 (2.62%)

(注) 行政職
平均年齢 42.4歳

※公民較差の額 (9,988円)、率 (2.62%) とともに、平成4年 (9,694円、2.83%) 以来、32年ぶりの水準

イ 特別給 (ボーナス)

民間の支給割合 4.62月 (職員の支給月数 4.50月)

(2) 改定の内容

ア 月例給

(ア) 給料表

a 行政職給料表

人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定。若年層に特に重点を置き、全ての級・号給の給料月額を引上げ改定

大卒程度試験に係る初任給を23,200円、高卒程度試験に係る初任給を23,600円引上げ【給与制度のアップデートの先行実施】

b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

(イ) 医師・歯科医師に対する初任給調整手当

医療職給料表(1)の改定を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、引上げ改定

(ウ) 扶養手当

子育てをしている職員を支援するため、子に係る扶養手当の月額を1人につき12,000円に引上げ【給与制度のアップデートの先行実施】

(I) 寒冷地手当

民間における同種手当の支給額を踏まえた国の改定を考慮して、寒冷地手当の額を引上げ、支給公署等を見直し

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給状況等を踏まえ、年間 4.50 月から 4.60 月に引上げ、期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分

<一般職員の場合の支給月数>

		6 月期	12 月期	年 間
令和 6 年度	期末手当	1.225 月（支給済み）	1.275 月（現行 1.225 月）	4.60 月
	勤勉手当	1.025 月（支給済み）	1.075 月（現行 1.025 月）	
7 年度 以降	期末手当	1.25 月	1.25 月	4.60 月
	勤勉手当	1.05 月	1.05 月	

[実施時期]

- ・月例給（給料表等）：令和 6 年 4 月 1 日
（寒冷地手当の支給公署等は令和 7 年 4 月 1 日）
- ・特別給（ボーナス）：令和 6 年 12 月 1 日

2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等（給与制度のアップデート）

(1) 給与制度のアップデートの必要性

本県においても、給与制度の連続性・安定性が確保できること、人材の確保等は国と共通の課題であること等から、国の制度を基本としつつ、地域の民間給与の水準を反映したものとなるよう、公民給与の較差など本県の実情を考慮しながら、給与制度のアップデートを実施していくことが必要である。

(2) 見直しの内容・実施時期等

ア 給料表及び給与制度の見直し…若年層は採用等における給与面での競争力を高め、行政職 8 級相当以上は職務職責をより重視した給与体系とするため改定

(ア) 行政職給料表

- ・ 1 級及び 2 級：新卒初任給や若年層の給料月額を大幅に引上げ
- ・ 3 級から 7 級：各級の初号近辺の号給をカットし給料月額の最低水準を引上げ
- ・ 8 級から 10 級：各級の初号の給料月額を引き上げつつ、隣接する職務の級間での給料月額の重なりを解消
成績優秀者は昇給によりさらに給与上昇する仕組みへ見直し

(イ) 行政職給料表以外：行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 扶養手当の見直し…税制及び社会保障制度の見直しなど社会状況の変化に対応するとともに子育て支援を充実させるため改定

配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る扶養手当の月額を 1 人につき 14,000 円に引上げ（段階的に実施）

ウ 地域手当の見直し…民間賃金の状況を職員の給与水準に反映させるため、国の地域区分等に見直しに準じて引き上げるとともに、給料月額に乗じる一定の率を引下げ

- ・支給割合の改定 静岡県内一律 3.7% → 4.15%
- ・給料表の給料月額に乗じる一定の率 1.89% → 1.43%

エ 通勤手当…長距離通勤する職員の経済的負担の軽減等を考慮して改定

- ・支給限度額を月額 150,000 円に引上げ
- ・新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直し（通勤時間の 30 分短縮要件を廃止）

オ 単身赴任手当の見直し

採用に伴い単身赴任となった職員についても手当を支給するよう、国の改定を考慮して見直し

カ 管理職員特別勤務手当の見直し

手当の支給対象時間帯の拡大等について、国の改定を考慮して見直し

キ 勤勉手当の見直し

勤勉手当の成績率の上限を国の改定を考慮して引上げ

ク 特定任期付職員のボーナス制度の見直し

国の改定を考慮して、期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止

ケ 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

国に準じて、異動の円滑化に資する手当として、地域手当（異動保障）、住居手当、特勤手当（準ずる手当を含む）及び寒冷地手当を支給

[実施時期]

令和 7 年 4 月 1 日

3 その他の課題

(1) 教育職員の給与

国において、教職調整額の支給を定めた公立の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法の見直し等が検討されており、本県においても、教育職員の適切な処遇を図る必要があることから、引き続き国の動向等を注視し、必要な検討を行っていく。

4 会計年度任用職員の給与改定等

常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とすることが適当

II 職員の勤務条件等に関する諸課題及び対応について

本委員会は、任命権者と連携し、多様で有意な人材を確保するとともに、職員がその能力を発揮できる環境を整えるため、試験の改善等に加え、ワーク・ライフ・バランスの実現や職員の心身の健康の保持・増進など、勤務環境を向上させていくことにより、働きやすく、魅力ある職場環境の醸成を進めていく。

1 人材の確保

人材の確保が厳しさを増している中、本委員会は就業希望者の目線に立った取組を進めてきた。今後も受験機会の拡大といった試験改善や職員が就業希望者に直接対話することによる広報活動の充実等を進めていく。このほか、早期化している大学生の就職活動スケジュールに合わせた広報時期の見直しやインターンシップの取扱いに係る国の動向への対応など、採用活動に関わる状況変化に適切に対処していく。

2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

(1) 過度な時間外労働の是正

令和5年度に、時間外勤務時間の上限の特例である月100時間等を超えた職員は605人で、4年度より増加した。時間外勤務を縮減するため、任命権者には、業務の効率化やデジタル化、優良な改善事例の横展開、業務量に応じた柔軟な人員配置や人員の確保などの対策を講ずることを求める。管理監督職には、業務分担の平準化など適切なマネジメントを行うことを求める。

(2) 教職員の多忙化の解消

県立学校において、時間外在校等時間の上限の特例である月100時間等を超えた教育職員の割合は21.5%、小学校・中学校において、上限の原則である月45時間を超えた教育職員の割合は小学校29.2%、中学校45.4%であった。時間外在校等時間を縮減するため、県教育委員会は、各学校で共通する業務の効率化・デジタル化、優良事例の横展開、業務分担の平準化の徹底などを図るとともに、長時間にわたる部活動指導などの時間外在校等時間の要因等に応じた対策を講ずる必要がある。また、校長等の管理職員がマネジメント力を最大限発揮できるような環境を整えることが必要である。

(3) 子育て支援及び介護支援等の充実

任命権者には、子育て・介護等を行う職員に対する支援体制の充実、管理職に対する制度の周知徹底や理解促進を図ることを求める。また、引き続き、男性職員の育児休業等の取得率を高める取組を進める必要がある。管理職には、制度を利用しやすい職場づくりに努めることを求める。

(4) 多様な働き方の実現

任命権者には、多様な働き方を可能とする制度の活用・拡充を進めることを求める。引き続き、フレックスタイム制及び勤務間インターバル制度などの多様な働き方の導入について、検討を進めるとともに、勤務時間の把握や管理が正確かつ簡便にできるよう、業務の効率化やシステム化を進める必要がある。

3 職員の心身の健康の保持・増進

(1) 心の健康づくりの推進

精神疾患による長期療養者は7年連続で増加し深刻な状況が続いている。任命権者及び管理職には、高ストレス者に対する面談等の早期対応や職場環境の改善等に取り組むことを求める。加えて、長期療養者に対して、療養中のケアや職場復帰支援等を行うことを求める。

(2) ハラスメント防止対策の推進

パワー・ハラスメントの相談件数は4年連続で増加している。任命権者及び管理職には、各種ハラスメントの根絶に取り組むことを求める。加えて、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマー・ハラスメント）への社会的関心が高まっており、行政サービスの利用者等からの過度な言動や要求に対しては、職員を守る観点から、組織として対応していく必要がある。

4 障害者雇用等に関する取組

知事部局及び県教育委員会には、法定雇用率を速やかに達成させることを求める。また、任命権者には、障害のある職員への支援や所属職員に対する研修の充実等により、障害のある職員が長く定着し活躍できる職場づくりに取り組むことを求める。

5 公務に対する信頼の確保

職員の懲戒処分事案が相次いで発生している。任命権者及び管理職には、職員に対して、コンプライアンスの徹底等を図り、県政に対する県民の信頼を確保することを求める。