

## 令和6年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

愛知県人事委員会（委員長 入谷 正章）は、2024年10月8日、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告し、併せて給与改定について勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

### ポイント

- 1 民間給与との較差に基づく改定 **月例給、ボーナスともに、3年連続で引上げ**
  - ① 民間給与との較差（11,223円、2.94%）解消のため、初任給を始め若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に給料を引上げ  
※初任給の引上げ額：大卒・高卒ともに約24,000円  
※較差は、平成4（1992）年 [10,632円（2.86%）] 以来、32年ぶりの水準
  - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引上げ（4.50月→4.60月）
- 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）  
国における制度見直しを踏まえ、給料表及び諸手当を令和7年4月から改定

### 1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するように、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し、報告及び勧告を実施

### 2 職員給与の改定等

#### (1) 民間給与との較差に基づく改定

##### ア 職員給与と民間給与との比較

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4,035事業所から536事業所を無作為に抽出して調査

##### (ア) 月例給

民間と公務の本年4月分の給与について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢40.8歳)	較差 A-B
392,525円	381,302円	11,223円 (2.94%)

##### (イ) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給月数）と公務の年間の平均支給月数を比較

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A-B
4.62月	4.50月	0.12月

### イ 給与改定の内容

#### (ア) 月例給

##### a 給料表

初任給を始め若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に給料月額を引き上げる（令和6年4月1日に遡及して実施）。

## b 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和6年4月1日に遡及して実施）。

### (イ) 期末・勤勉手当（ボーナス）

支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とする。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、期末手当及び勤勉手当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定める（令和6年6月1日に遡及して実施）。

（一般職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
期末手当	1.25月（現行1.225月）	1.25月（現行1.225月）
勤勉手当	1.05月（現行1.025月）	1.05月（現行1.025月）

### (ウ) 寒冷地手当

人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和6年4月1日に遡及して実施）。

【参考】 勧告どおり実施された場合の職員（行政職）の平均年間給与の増減

現行 A	改定後 B	差 B-A
631.5万円	654.4万円	22.9万円

## (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）

人事院は、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といった、人事管理上の重点課題への取組の一環として、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）を行うこととした。

本県においても、国における制度見直しを踏まえ、給料表及び諸手当を以下のとおり改定する必要がある（令和7年4月1日から実施）。

【参考】 国における主な見直しの内容

項目	見直し内容
俸給表	<ul style="list-style-type: none"><li>行政職(一)3～7級相当 職務や職責をより重視した俸給体系へ見直し</li><li>行政職(一)8～10級相当 職責重視の俸給体系への見直し</li></ul>
地域手当	<ul style="list-style-type: none"><li>都道府県単位（中核的な市は個別指定）とし、級地を5段階に再編した上で最新の民間賃金を反映</li></ul>
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"><li>配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を引上げ</li></ul>
通勤手当等	<ul style="list-style-type: none"><li>通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金を含む全体で月15万円まで引上げ</li><li>通勤手当・単身赴任手当の要件緩和</li></ul>

#### ア 給料表

人事院が勧告した俸給表を基本として改定する。  
新たな給料表への切替えは、人事院の報告及び勧告の内容を考慮して行う必要がある。

#### イ 地域手当

県内の公署に勤務する職員の支給割合は、引き続き8.5%とする。  
県外の公署に勤務する職員については、国に準じて改定する。

#### ウ 扶養手当

人事院勧告に準じて改定する。

#### エ 通勤手当及び単身赴任手当

通勤手当については、人事院の報告及び勧告の内容を考慮して改定する。その際、本県と国では、手当制度に違いがあることにも留意する必要がある。  
単身赴任手当については、人事院勧告の内容を考慮して改定する。

#### オ 管理職員特別勤務手当

人事院勧告の内容等を考慮して改定する。

#### カ 特別給

勤勉手当の成績率については、人事院の報告内容を踏まえ、本県の実情を考慮した上で対応を検討する必要がある。  
特定任期付職員の特別給については、人事院勧告に準じて改定する。

#### キ 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当

人事院勧告の内容等を考慮して改定する。

### (3) 教員給与の取扱い

文部科学省の中央教育審議会が、質の高い教員の確保に向けた処遇改善について答申したところであり、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

## 3 公務員人事管理に関する報告

### (1) 人材の確保・育成

#### ア 人材の確保

社会情勢の変化等を踏まえ、引き続き任命権者と連携しながら、様々な手法を用いて多様で有為な人材を確保していく必要がある。

#### イ 人材の育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「愛知県人材育成基本方針」等に基づき、組織全体として「人づくり」に向けた取組を推進していく必要がある。

#### ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要であり、人事評価制度を積極的に活用し、引き続き適切な人事管理を推進していく必要がある。

#### エ 多様な人材の活躍促進

多様な人材の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも重要であり、女性職員の積極的な登用や高齢層職員の活躍に向けた取組などを推進していく必要がある。

## (2) 勤務環境の整備

### ア 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減のためには、引き続き組織のトップがリーダーシップを発揮し、業務の効率化や意識改革に取り組む必要がある。

### イ 柔軟な働き方の推進

本県においてもフレックスタイム制の導入に向けて検討する必要がある。

あわせて、勤務間インターバルの確保についても、措置を講じる必要がある。

### ウ 仕事と生活の両立支援の拡充

仕事と育児の両立支援制度の拡充に向けて、国の動向を注視した上で適切に検討する必要がある。

### エ メンタルヘルス対策の充実

メンタルヘルス不調の未然防止及び早期発見・早期対応に向けた取組が拡大されたところであり、引き続きより一層対策の充実を図る必要がある。

### オ ハラスメントへの対応

ハラスメントへの対応は社会全体として取り組むことが求められており、カスタマー・ハラスメントに対する措置を講じる必要がある。

ハラスメント防止に向けた取組に加え、ハラスメントが起きた場合に迅速かつ適切に対応できる職場づくりを進める必要がある。

報告及び勧告の本文・参考資料は、人事委員会事務局のWebページに掲載しています。



<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinji-shinsa/kankoku.html>

# 給与勧告の仕組みと 本年の勧告のポイント

## 目 次

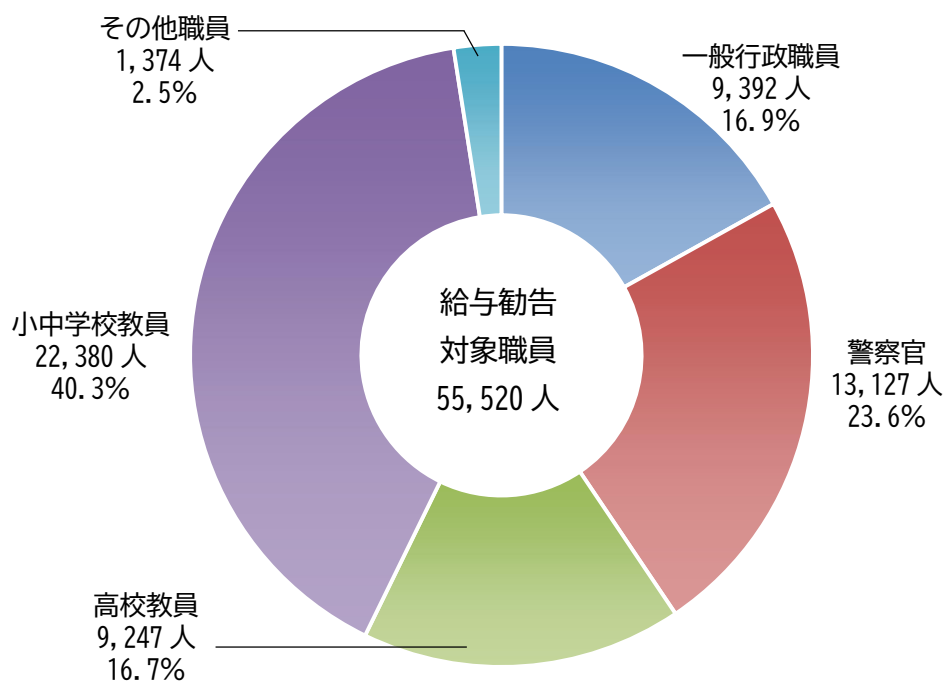
- |   |                      |      |
|---|----------------------|------|
| 1 | 給与勧告の対象職員            | 参考-1 |
| 2 | 給与勧告の手順              | 参考-2 |
| 3 | 民間給与実態調査の調査対象事業所     | 参考-3 |
| 4 | 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較） | 参考-4 |
| 5 | 民間給与との較差に基づく給与改定     | 参考-5 |
| 6 | 給与勧告の実施状況            | 参考-6 |

# 1

## 給与勧告の対象職員

給与勧告の対象となる職員数は約5.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員（一般行政職員）は約0.9万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約0.9万人、小中学校教員は約2.2万人となっています。

このうち、民間給与との比較を行っている一般行政職員について、勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与は約654.4万円で、現行の平均年間給与（約631.5万円）から約22.9万円の増額になります。



区 分	職員数	平均年齢	現行の給与		改定後の給与		年間給与額の差 (B2-A2)
			給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	
一般行政職員	9,392人	40.8歳	381,302円	631.5万円	392,525円	654.4万円	22.9万円
警察官	13,127	39.3	399,241	665.3	411,048	689.4	24.1
高校教員	9,247	41.6	442,199	734.1	453,468	757.7	23.6
小中学校教員	22,380	38.9	418,798	694.6	432,034	721.3	26.7
全 職 員	55,520	39.8	411,964	683.8	424,141	708.7	24.8

(注) 1 給与月額は各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額の12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当及び勤勉手当の年間支給額の合計になります。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,374人を含みます。

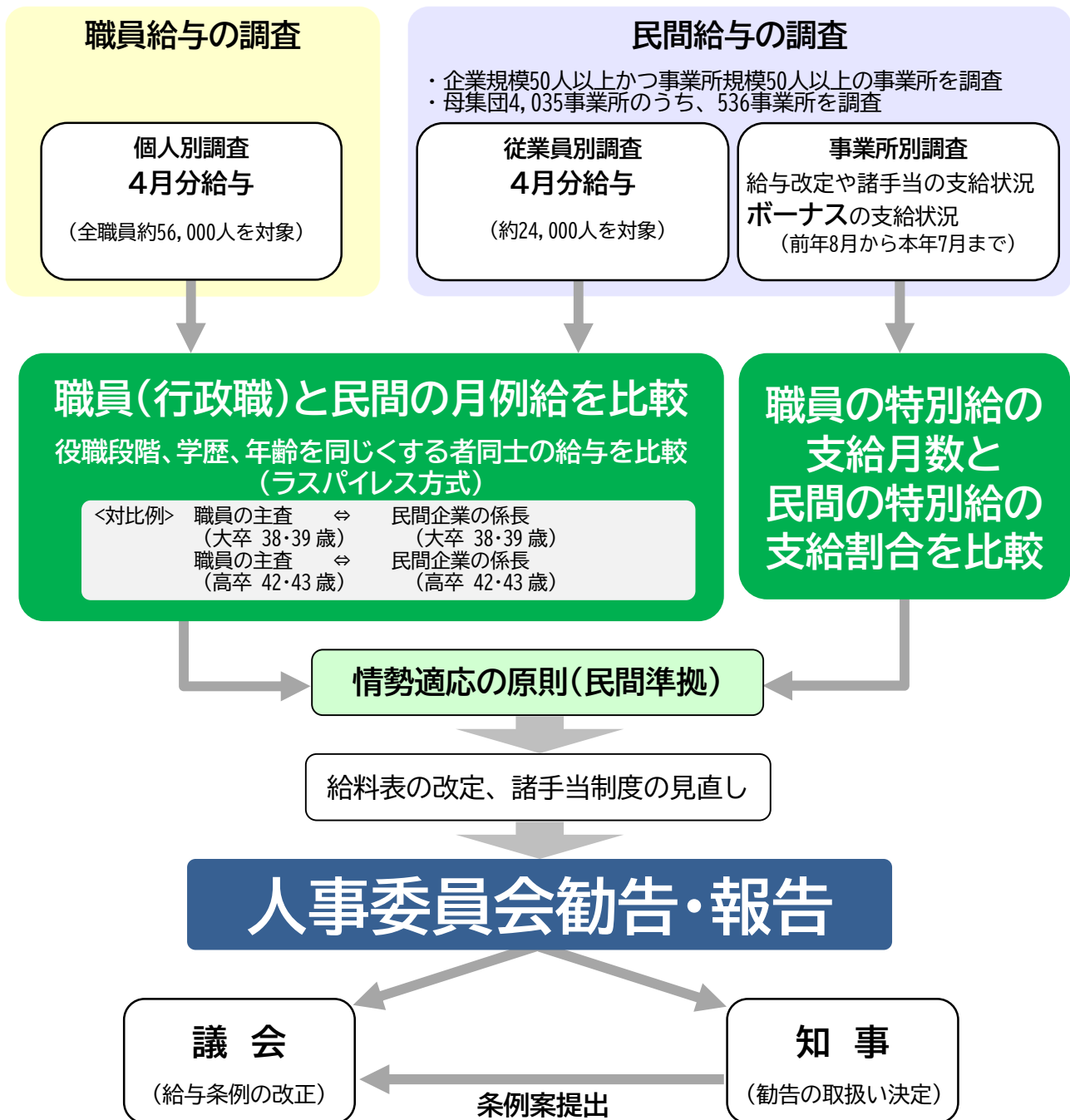
3 項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。

## 2

## 給与勧告の手順

人事委員会では、職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で比較を行い、その均衡を図ることを基本に勧告を行っています。

また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から本年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに職員の特別給（期末・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ます。



# 3

## 民間給与実態調査の調査対象事業所

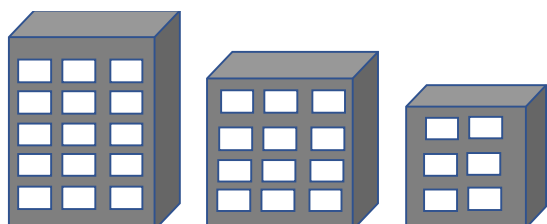
民間給与実態調査に当たっては、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内4,035事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出した536事業所について調査を行いました。

### 民間給与の調査対象

〈企業規模50人以上〉

役職段階の例

部 長
課 長
課長代理
係 長
係 員



〈企業規模50人未満〉

役職段階の例

課 長
係 員

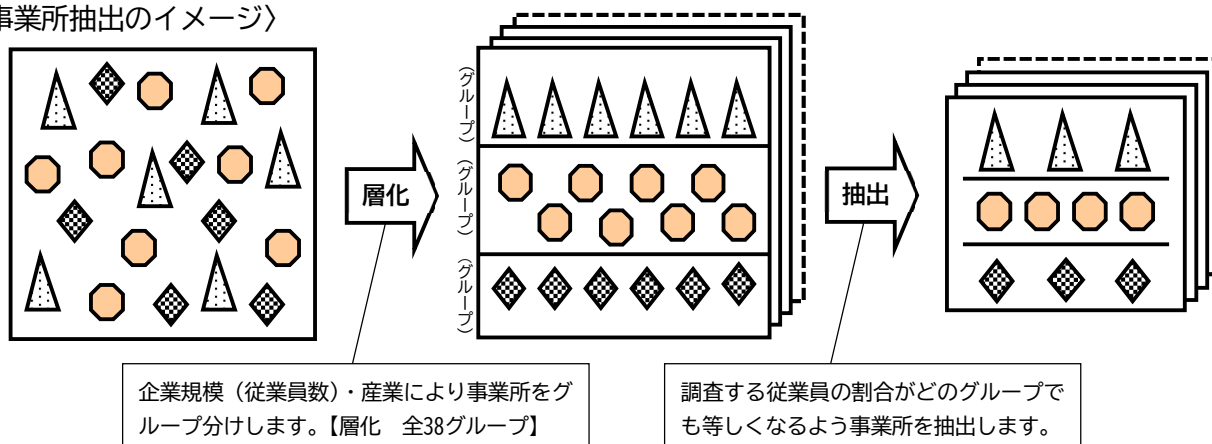


◎ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長・係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能となります。

### 調査対象となる事業所の抽出

すべての事業所を調査することが望ましいですが、事業所の負担や調査期間、費用等の制約があることから、調査可能な事業所の数には限界があります。そこで、企業規模（従業員数）や産業によりグループ分けをし、その中から一部の事業所を調査の対象として無作為に抽出しています。（層化無作為抽出法）

〈事業所抽出のイメージ〉



〈調査対象事業所の企業規模別割合〉

企業規模500人以上  
293事業所 (54.7%)

企業規模100人以上500人未満  
179事業所 (33.4%)

企業規模50人以上100人未満  
64事業所 (11.9%)

抽出:536 事業所



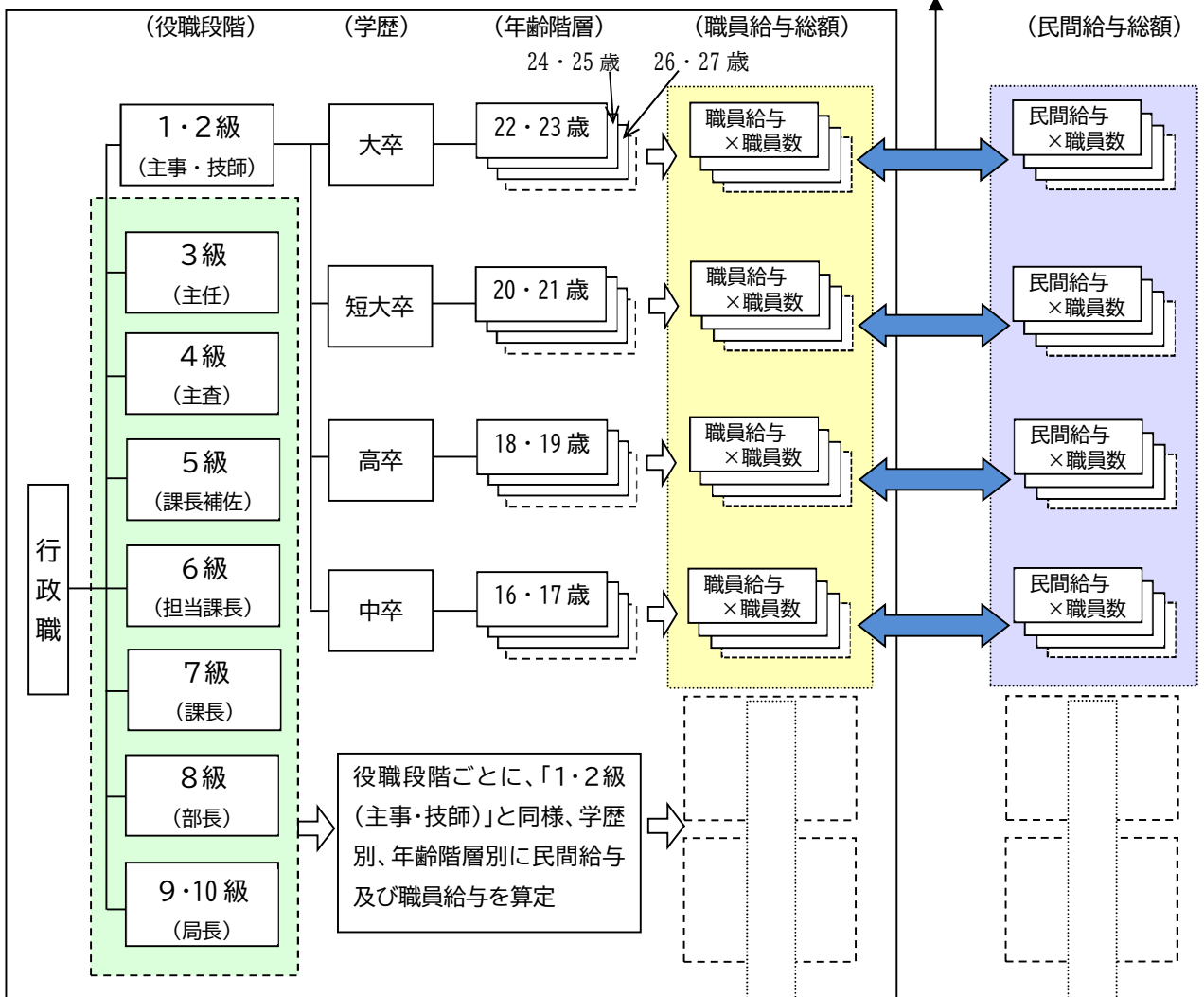
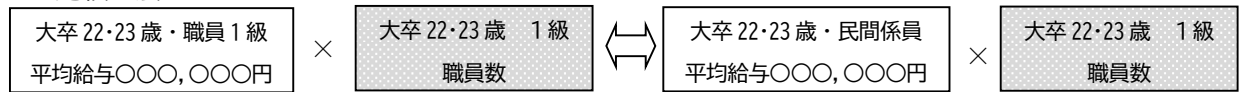
# 4

## 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

給与の比較に当たっては、個々の職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。(ラスパイレス方式といわれる比較方法です。)

具体的には、個々の職員に、同条件(役職段階、学歴、年齢階層別)の民間給与を支給した場合の民間給与総額(a)と、職員給与総額(b)を算出し、(a)と(b)をそれぞれ職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。

### <比較方法>



**本年の較差 11,223 円 (2.94%)**  
(算定方法) (A) - (B)

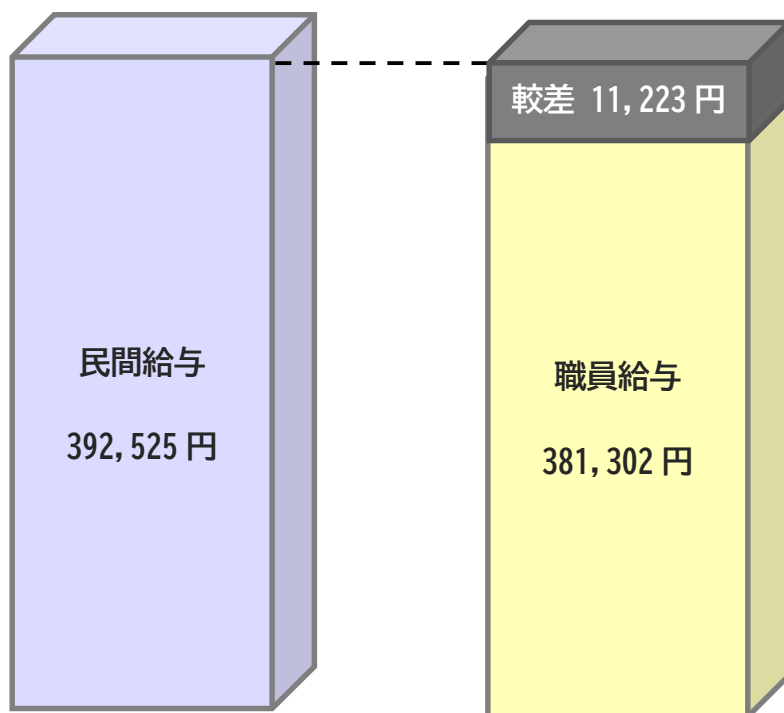
職員給与総額(b)  
÷ 職員総数  
= 381,302 円(B)

民間給与総額(a)  
÷ 職員総数  
= 392,525 円(A)

## 5

## 民間給与との較差に基づく給与改定

令和6年4月分の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を11,223円(2.94%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととしました。



〈職員給与と民間給与との較差の推移〉

区 分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
較差額	△56 円	8 円	1,055 円	3,988 円	11,223 円
較差率	△0.01%	0.00%	0.28%	1.05%	2.94%

(注) 較差額：民間給与－職員給与 (円)

較差率：(民間給与－職員給与) / 職員給与 × 100 (%)

## 6

## 給与勧告の実施状況

本年は、ベースアップ等による民間賃金の引上げの動きを反映して、職員給与が民間給与を下回っていたことから、月例給は2.94%のプラス勧告となりました。また、期末・勤勉手当の年間支給月数も0.10月引き上げ、4.60月とする勧告となりました。

	月例給	期末・勤勉手当		一般行政職員の 平均年間給与額		備 考
	勧告率	年間 支給月数	対前年比 増減	増減額	増減率	
平成 26 年	0.44%	4.10 月	0.15 月	8.9 万円	1.4%	
平成 27 年	0.59%	4.20 月	0.10 月	7.6 万円	1.2%	
平成 28 年	0.43%	4.30 月	0.10 月	6.6 万円	1.1%	
平成 29 年	0.32%	4.40 月	0.10 月	5.9 万円	0.9%	
平成 30 年	0.18%	4.45 月	0.05 月	3.1 万円	0.5%	
令和元年	0.13%	4.50 月	0.05 月	2.8 万円	0.4%	
令和 2 年	— ※	4.45 月	△0.05 月	△2.0 万円	△0.3%	※ 較差：△0.01%
令和 3 年	— ※	4.30 月	△0.15 月	△5.9 万円	△0.9%	※ 較差： 0.00%
令和 4 年	0.28%	4.40 月	0.10 月	5.6 万円	0.9%	
令和 5 年	1.05%	4.50 月	0.10 月	10.5 万円	1.7%	
令和 6 年	2.94%	4.60 月	0.10 月	22.9 万円	3.6%	

(注) 令和 2 年及び令和 3 年は、民間給与との較差が極めて小さく、均衡していると判断されたことから、月例給の改定を勧告していません。