

職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告

令和6年10月

埼玉県人事委員会



人委第376号
令和6年10月17日

埼玉県議会議長 齊藤邦明様

埼玉県知事 大野元裕様

埼玉県人事委員会

委員長 池本誠司

職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第3のとおり報告します。

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、労使交渉等によってその時々々の経済、雇用情勢等を反映して決定される民間企業の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

I 公民給与較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和6年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

本年4月の職員の総数は前年比134人増の54,955人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の7種10給料表並びに特定任期付職員の給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒81.4%、短大卒5.2%、高校卒13.4%、中学卒0.0%となっており、性別人員構成比は男性58.3%、女性41.7%となっている。

(参考資料第1表)

(2) 平均給与月額

本年4月の民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は8,288人で昨年より50人の減少、平均年齢は41.6歳で昨年よ

り0.2歳の低下、平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額）は379,111円で昨年より1,391円の増加となっている。

（参考資料第2表）

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は39.1歳、平均給与月額は402,477円となっている。

（参考資料第3表）

2 民間給与等の調査

(1) 最近の経済情勢等

ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計課、事業所規模30人以上）によると、本年4月の常用労働者（パートタイム労働者を含む。）の所定内給与は、昨年4月と比べて4.0%増加している。

（参考資料第23表）

イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月と比べて2.3%上昇している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ194,960円、233,730円及び272,540円となっている。また、「全国家計構造調査」（総務省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、153,440円となっている。

（参考資料第22表・第23表）

ウ 雇用情勢

「埼玉労働市場ニュース」（埼玉労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率、新規求人倍率（いずれも就業地別、季節調整値）は、それぞれ1.18倍（昨年1.19倍）、2.05倍（同2.17倍）となっている。

(2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「令和6年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与とのラスパイレス方式による精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,266（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した474の事業所について調査を行った。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員、医師等の職種の合計76職種、14,545人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、77.8%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものといえる。

(参考資料第11表)

イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第12表及び第13表のとおりとなっている。

ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で26.4%、高校卒で12.2%となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で69.1%（昨年56.2%）、高校卒で89.0%（同54.0%）となっており、昨年と比べてそれぞれ12.9ポイント、35.0ポイント増加している。

(参考資料第14表)

エ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については63.7%（昨年59.4%）、管理職（課長級）については55.8%（同48.0%）となっており、昨年と比べてそれぞれ4.3ポイント、7.8ポイント増加している。

一方、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については91.1%（昨年89.1%）、管理職（課長級）については85.1%（同78.7%）となっている。また、昇給額を昨年と比べて増額した事業所の割合は、それぞれ37.3%（昨年36.4%）、32.9%（同28.8%）となっている。

(参考資料第15表・第16表)

3 職員給与と民間給与との比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、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の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均10,589円(2.79%)下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	$(A - B) / B \times 100$
389,700円	379,111円	10,589円	2.79%

(注) 民間給与、職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

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、所定内給与月額4.59月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)が民間の特別給の年間支給割合を下回っていた。

(参考資料第18表)

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.59月	4.50月

4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況等

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給与について報告及び勧告するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。あわせて、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を行った。

本年の給与改定は、民間の賃金引上げの動きを反映して、月例給、特別給をともに引き上げる内容となった。月例給については、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引き上げるとともに、採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引き上げることとした。特別給についても、期末手当・勤勉手当の支給月数を年間で0.10月分引き上げることとした。あわせて、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から初任給調整手当を引き上げることとした。

また、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）として、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という現下の公務員人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備することとした。

(参考資料第21表)

5 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上のとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 給与改定の基本方針

前記3のとおり、本年4月の時点で、月例給については職員給与が民間給与を10,589円(2.79%)下回るとともに、特別給についても職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回ることが判明した。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給について引上げ改定を行うことが適当であると判断した。月例給については、基本的な給与である給料月額の改定を行うこととした。

特別給については、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう引き上げることとした。

なお、月例給の改定については、本年4月時点の比較に基づき、職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

また、会計年度任用職員の報酬等の改定についても、常勤職員の給与改定の内容を踏まえて適切に対応する必要がある。

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

民間給与との比較を行っている行政職給料表については、民間企業における初任給の動向や若年層に特に重点を置く俸給表の改定とした人事院勧告等を踏まえ、初任給をはじめ若年層に特に重点を置きつつ、その他についても引上げ改定を行う。定年前提任用短時間勤務職員及び定年前提任用短時間勤務学校職員の基準給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行う。

イ 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は、国の改定状況を踏まえ、支給月額の限度を引き上げる。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、0.05月単位で改定を行ってきたことから、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については、期末手当・勤勉手当に均等に割り振ることとする。

また、定年前提任用短時間勤務職員及び定年前提任用短時間勤務学校職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げる。

II 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 基本的な考え方

社会経済や激甚化・頻発化する自然災害など公務を取り巻く環境が大きく変化する時代において、公務員が直面する課題は高度に複雑化・多様化している。これらの課題に対応するためには職員の持つ能力や意欲を最大限引き出すとともに、優秀な人材を確保することがこれまで以上に重要となっている。

こうした中、人事院は、採用市場において訴求し得るよう処遇改善を進め、職員個人と組織のパフォーマンス向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現することとした。さらに、人事配置の円滑化及び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、手当制度の見直しを行うこととした。

本県においても、職員の持つ能力や意欲を最大限引き出すとともに優秀な人材を確保するため、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について、本県における実情を十分に踏まえた上で国に準じて実施することが必要である。

2 見直すべき事項

前記1で述べた基本的な考え方に基づき、見直すべき事項の具体的な内容について、以下のとおり整理を行った。

(1) 給料表及び給与制度の見直し

ア 行政職給料表

本年の人事院勧告では、採用市場における競争力を高めるため、初任給をはじめとする若年層の給与水準の大幅な引上げを行うこととした。また、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処遇とするため、隣接する級間での俸給月額の高まりを解消することとした。さらに、行政職俸給表(一)の8級以上において俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とし、併せて職員の能力・実績をより適切に反映できるよう昇給制度の見直しを行うこととした。

前記Iの5の(2)のアにおける改定を行った上で、本県においても、国に準じて給料表の見直しを行う。

イ 行政職給料表以外の給料表

既に職務に応じた簡素な給料体系となっている任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表を除き、行政職給料表との均衡を基本に前記アに相当する見直しを行う。

(2) 諸手当の見直し

ア 扶養手当

本年の人事院勧告では、扶養手当について、政府全体として配偶者の働き方に中立となるよう制度の見直しが行われている状況下で、配偶者に係る手当を支給する民間事業所の割合や配偶者を扶養親族とする国家公務員の割合が減少傾向にあること、子に要する経費の実情及び我が国の少子化対策の状況等を踏まえ、配偶者に係る手当額を廃止するとともに子に係る手当額を引き上げる見直しを行うこととされた。

本県においても、配偶者に係る手当を支給する民間事業所の割合や配偶者を扶養親族とする県職員の割合が減少傾向にあることを踏まえ、国に準じて扶養手当の見直しを行うことが適当であると判断した。各年度における具体的な手当額は次表に示すとおりとする。

各年度における扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度以降
		配偶者	行政職給料表7級以下	6,500	3,000
行政職給料表8級	3,500		(支給しない)	(支給しない)	
子		10,000	11,500	13,000	

(注) 「行政職給料表7級」及び「行政職給料表8級」には、これらに相当する職務の級を含む。

イ 地域手当

国の支給基準等の見直しを踏まえ、地域手当の支給割合を見直すとともに、民間給与との均衡が図られた本年の給与改定後の給与水準を基準に給料月額等に一定の調整を行う。

(7) 地域手当の支給割合

国の支給基準等の見直しを踏まえ、支給割合を引き上げる。

引上げ後の支給割合については、次表に示すとおりとする（医療職給料表（一）の適用を受ける職員を除く。）。

職 員	支給割合
埼玉県の区域に在勤する職員	8.5%
東京都の特別区に在勤する職員	11.5%

あわせて、地域手当の算定に当たっては、給料の調整額、管理職手当及び扶養手当それぞれの月額合計額に一定の調整を行う（医療職給料表（一）の適用を受ける職員を除く。）。

(イ) 給料表

前記(ア)による地域手当の引上げを踏まえ、給料月額は本年の改定を行った後の給料表の額に100分の101.39を乗じて得た額とする（医療職給料表（一）の適用を受ける職員を除く。）。

(ウ) 諸手当等

次の手当等の算定の基礎となる給料月額は、前記(イ)の100分の101.39を乗じる前の給料表の額とする。

- a 給料の調整額
- b 期末手当・勤勉手当（管理または監督の地位にある職員に加算する額に限る。）
- c 農林業普及指導手当

ウ 通勤手当

本年の人事院勧告では、通勤手当について、民間事業所の約6割が在来線及び新幹線鉄道（在来線の特急を含む。）ともに全額支給又は最高支給額を通勤手当の非課税限度額（月150,000円）以上としていること、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できることは勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止に資することから、通勤手当の支給限度額を引き上げるとともに、新幹線鉄道等に係る通勤手当の支給要件を緩和することとされた。

本県においても、国や民間事業所の状況を踏まえ、国に準じて、通勤手当の支給限度額を引き上げるとともに、新幹線鉄道等に係る通勤手当の支給要件を緩和する。

(ア) 支給限度額の引上げ

民間事業所における通勤手当の状況を踏まえ、国に準じて、通勤手当の支給限度額を、新幹線鉄道等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げる。また、この支給限度額の範囲内で、新幹線鉄道等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給する。

(イ) 新幹線鉄道等に係る通勤手当の支給要件の拡大

国に準じて、新幹線鉄道等に係る通勤手当の支給要件を見直す。具体的には、新幹線鉄道等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件を廃止する。

エ 単身赴任手当

異動等に伴いやむを得ず単身赴任をしている職員に対し、経済的負担の実情等を考慮して支給している単身赴任手当について、国に準じて、採用に伴い支給要件を満たした職員に対しても手当を支給する。

オ 在宅勤務等手当の新設

昨年の本委員会の報告において、人事院が在宅勤務等に伴う光熱費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当を新設するとしたことについて、本県職員の在宅勤務の実態等を踏まえて適切に対応していく必要がある旨言及した。その後、国において、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和5年法律第73号）が公布され、令和6年4月1日より在宅勤務等手当が支給されている。

本委員会は、県内民間事業所における在宅勤務関連手当の導入状況を把握するため、昨年に引き続き独自に調査を行った。それによると、在宅勤務を実施する事業所のうち、在宅勤務関連手当を支給する事業所の割合は46.6%で、調査を開始した令和3年（23.1%）に比べると23.5ポイント増加しており、民間企業において在宅勤務関連手当の導入が進んでいる。また、過半数の事業所が手当を月額により支給している。

一方、本県職員の在宅勤務の実態を見ると、在宅勤務が広く行われている状況にあるが、業務等の状況に応じて月に数回程度実施する職員が多数を占めている。

これらを総合的に勘案すると、本県においても在宅勤務等手当を導入することが適当である。導入に当たっては、民間における在宅勤務関連手当の導入状況及び本県職員の在宅勤務の実態を十分に踏まえる必要がある。

(7) 支給対象職員

支給対象は、住居その他これに準ずる場所において、正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員とし、本県職員の在宅勤務の実態を踏まえて支給するものとする。

(イ) 手当額

手当額は、本県職員の在宅勤務の実態や本年の「職種別民間給与実態調査」の附帯調査において把握した、光熱費の負担増への配慮を支給目的として在宅勤務関連手当を支給する事業所の状況を踏まえ、1か月当たりの合計額が3,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める。

(ウ) 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱い

在宅勤務等手当を支給される職員については、通勤の実情に応じ、通勤手当に関し所要の措置を講ずる。

カ 管理職員特別勤務手当

本年の人事院勧告では、管理職員特別勤務手当について、時間外労働に対する社会全体の意識が変容している中で、管理職員が災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られるなど、管理職員の負担感がこれまで以上に大きくなっており、その勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大することとされた。

本県においても、管理職員に対する適切な処遇を確保するため、国に準じて、平日深夜に係る勤務の支給対象時間帯を拡大する。具体的には、現行では午前0時から午前5時までとなっている支給対象時間帯を、通常は正規の勤務時間が設定されない時間帯である午後10時から午前5時までとする。なお、当該勤務に従事する時間が6時間を超える場合の勤務にあつては、手当額に100分の150を乗じるものとする。

また、現在、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当は管理職手当が支給される職員を対象としているが、勤務実態を踏まえ、特定任期付職員等も支給対象とする。手当額は、既に措置されている週休日等に係る手当額を踏まえて設定する。

(3) 勤務成績の給与への反映

ア 勤勉手当の成績率

本年の人事院勧告では、勤務成績に応じて支給される勤勉手当において、最上位の成績区分の成績率の上限を引き上げることとされた。

本県においても、任命権者における人事評価制度の運用の実情を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

イ 特定任期付職員の特別給

本年の人事院勧告では、特定任期付職員の特別給について、勤務成績を適切なタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当としており、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することとされた。

本県においても、国に準じて見直しを行うこととし、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月とする。

(4) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与の見直し

定年前再任用短時間勤務職員、定年前再任用短時間勤務学校職員、暫定再任用職員及び暫定再任用学校職員に対し、国に準じて、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものを新たに支給する。具体的には、地域手当（医療職給料表（一）の適用を受ける職員に特例的に適用される支給割合によるもの）、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給する。

なお、学校職員に支給されるへき地手当（同手当に準ずる手当を含む。）についても、今後の国における法の整備の状況を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

3 実施スケジュール等

(1) 給料表及び給与制度の見直し

前記2の(1)の給料表及び給与制度の見直しは、令和7年4月1日から実施し、同日に新たな給料表に切り替える。ただし、初任給をはじめとする若年層の給与水準に係る見直しについては、令和6年4月1日に遡及して実施する。

(2) 諸手当その他の見直し

前記2の(2)、(3)及び(4)の見直しは、令和7年4月1日から実施する。

4 教育職員の給与

教育職員の給与については、中央教育審議会の答申において、教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性として、①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する必要があるとの考え方が示された。特に「教師の処遇改善」については、人材確保法による処遇改善後の教師の優遇分の水準を確保するため、「教師の職務等の特殊性を踏まえ本給相当として支給される教職調整額の率については、現在の4%を少なくとも10%以上とすることが必要であり、その水準を目指していくべきである」とするなど具体的な施策も示されたところである。

本県ではこれまで、国の方針を踏まえつつ、本県の実情に応じて適宜見直しを行ってきた。今後も国の動向を注視し、適切な見直しに向けた検討を進めていく必要がある。

III 勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するための月例給及び特別給の引上げに加えて、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として、現下の人事管理上の重点課題に対応し時代の要請に即した給与制度への転換を図るため、様々な側面から包括的な見直しを行う内容となった。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、その努力や成果に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。