

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8日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 本年の給与改定 ～月例給の引上げは平成3年以来33年ぶり※の水準～
 - ・ 民間給与との較差(3.30%)を埋めるため、初任給及び若年層に特に重点を置いた月例給(給料表等)の引上げ(12,014円)
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.1月分)
- 給与制度のアップデート(令和7年4月実施)
 - ・ 国に準じた給料表等の見直し(地域手当は引き続き検討)

※平成以降、改定額は2番目、改定率は3番目の水準
(改定額:平成3年 12,116円、改定率:平成3年 3.69%、平成2年 3.60%)

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。

2 職員の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人以上の民間事業所1,929のうち、無作為に抽出した384事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

(1) 月例給

本年4月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員の給与とを、役職段階、学歴、年齢が同等の者同士でそれぞれ対比させ、比較(ラスパイレス方式)したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均12,023円(3.30%)上回っていた。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
376,461円	364,438円	12,023円(3.30%)

(2) 特別給(ボーナス)

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4.61月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(4.50月)を上回っていた。

3 本年の給与改定

本年の民間給与との較差の状況及び国の人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、次のとおり改定を行うことを勧告した。

(1) 月例給

① 給料表

ア 行政職給料表

初任給を大卒 23,200 円、高卒 23,600 円引上げ、若年層に特に重点を置き、引上げ改定

(平均改定率: 1級9.6%、2級7.1%、3級3.4%、4級1.3%、5,6級1.1%、7級1.2%、8~10級1.1%)

イ 行政職以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮して引上げ

② 初任給調整手当 (医師・歯科医師)

手当額を国に準じて引上げ

(2) 期末・勤勉手当

年間の支給月数を 0.1 月分引上げ (4.5 月分→4.6 月分)

引上げ分については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

(期末手当 2.45 月分→2.5 月分 勤勉手当 2.05 月分→2.1 月分)

<一般職員の支給月数>

		6 月期	1 2 月期	年間	計
現行	期末手当	1.225 月	1.225 月	2.45 月	4.5 月
	勤勉手当	1.025 月	1.025 月	2.05 月	
改定後	6 年度 期末手当	1.225 月	<u>1.275 月</u>	<u>2.5 月</u>	<u>4.6 月</u>
	勤勉手当	1.025 月	<u>1.075 月</u>	<u>2.1 月</u>	(+0.1 月)
	7 年度 期末手当	<u>1.25 月</u>	<u>1.25 月</u>	<u>2.5 月</u>	<u>4.6 月</u>
	以降 勤勉手当	<u>1.05 月</u>	<u>1.05 月</u>	<u>2.1 月</u>	(+0.1 月)

(3) 改定の実施時期

月例給：令和 6 年 4 月 1 日

期末・勤勉手当：令和 6 年 12 月 1 日

4 給与制度のアップデート

本年、人事院は、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った人事管理上の重点課題に対し、給与面においても、他の施策と相乗的な効果を上げることができるよう、給与制度について様々な側面から包括的な見直し (アップデート) を行

うこととし、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、国と同様の人事管理上の重点課題があることを考慮し、また、職員の給与は、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めなければならないという地方公務員法の規定を踏まえ、国と同様に、給与制度のアップデートを行うこととした。

(1) 見直すべき事項

国に準じて、以下の見直しを行う。

① 人材の確保への対応

ア 行政職給料表

主事・技師（1級・2級）について、公務における人材確保の困難性を踏まえ、1級は平均9.6%、2級は平均7.1%の引上げを、本年4月に遡及して実施

イ 行政職以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に見直し

ウ 通勤手当・単身赴任手当

採用に伴い新幹線等（在来線の特急、高速自動車国道なども含まれる。以下同じ。）の利用に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても手当を支給

エ 特定任期付職員の特別給制度

特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を支給

② 組織パフォーマンスの向上

ア 役割・活躍に応じた処遇

(ア) 行政職給料表

副主査～課長級（3級～7級）について、各級の初号近辺の号給をカットし、初号の給料月額を引上げ

次長級～部長級（8級～10級）について、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となるよう職責重視の給料体系に見直し

(イ) 行政職以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に見直し

(ウ) 管理職員特別勤務手当

a 平日深夜に係る支給対象時間帯を午後10時から午前5時までに拡大

b 平日深夜に係る支給対象職員に特定任期付職員及び第一号任期付研究員を追加

- (エ) 勤勉手当の成績率
成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げ

イ 円滑な配置等への対応

- (ア) 通勤手当
- a 支給限度額を1か月当たり150,000円に設定
 - b 支給限度額の範囲内で、新幹線等の利用に係る特別料金等の全額を支給
 - c 新幹線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
 - d 育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等による通勤を必要とする職員に対しても手当を支給
- (イ) 定年前再任用短時間勤務職員の給与
地域手当（千葉県内に在勤する医師又は歯科医師である職員に支給するもの）、住居手当及び特勤手当（同手当に準ずる手当を含む。）を新たに支給

③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

・扶養手当

配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引き上げる見直しを段階的に実施

(単位：円)

年度		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	(支給しない)
	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。

④ 改定の実施時期等

- ・ 令和7年4月1日（①アについては令和6年4月1日）
- ・ 扶養手当の見直しは、令和8年4月までに段階的に実施

(2) 地域手当

人事院は本年の勧告において、地域手当に係る支給地域の単位、級地区分等について見直すこととしている。

本県の地域手当については、現行制度の下で職員給与と民間給与が本年の改定により均衡することから、直ちに見直すことは要しないものの、地方公務員の地域手当に係る国の考え方等を考慮しつつ、今後の民間給与の動向などを踏まえて、引き続き慎重に検討していく必要がある。

5 在宅勤務等手当

国においては、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員を対象とした在宅勤務等手当を令和6年度から支給することとした。当該手当は、職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減することにより在宅勤務を選択しやすいものとし、多様で柔軟な働き方の推進に資するものでもあることから、国に準じた手当を令和7年度から新設する必要がある。

6 教員の処遇改善について

本年8月に公表された中央教育審議会の答申の中で、教師の処遇改善として、教職調整額の率を現在の4%から10%以上とすること等が示されていることから、今後も国の動向を注視する必要がある。

答申においては、職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築が必要と言及されており、このような中、教育委員会から、再任用教諭や臨時的に任用される教員の処遇改善に係る意見書が提出されたところである。

特に、再任用教諭については、学校運営の中心的な役割を果たす機会が増え、その職責が再任用制度導入時から変化してきているという状況や、他の地方公共団体の同種の職員の給与等を考慮して、給料月額について、令和7年度から見直すことが適当である。

7 人事行政諮問会議の中間報告について

人事行政諮問会議の中間報告において、政策の企画や立案、高度な調整等を担う職員の早期選抜や給与処遇の在り方の問題への対応策として、職務をベースとした人事制度・運用と適切な報酬水準の設定が挙げられ、人事院として検討を進めていくこととしていることから、今後の国の動向を注視していく必要がある。

8 公務運営に関する報告

地方公務員法第8条の規定により、勤務時間等の勤務条件、その他職員に関する制度について、次のとおり報告を行った。

(1) 多様で有為な人材の確保のための採用制度改革

多様で有為な人材を公務に誘引し、その確保に取り組むことが重要であることから、今後とも、広報活動を一層強化するとともに、最適な試験制度の構築に取り組み、民間人材の活用も含めた人材確保を図っていく必要がある。

① 広報活動の充実・強化

大学、民間の就職説明会の増加等に加え、職員が面談によりやりがい

伝える「千葉県職員しごとナビゲーター制度」を創設し、情報発信の強化に努めている。

② 民間人材の採用や企業研修による民間の知見の活用

D Xの推進をはじめ、民間の知見の活用が重要となる中、副業人材の採用を進めるとともに、職員の派遣研修を推進しているところであり、今後もこれらの取組等により、民間の知見を庁内で共有していくことが必要である。

③ 試験制度改革

技術系職種を受験者拡大のため、教養試験を廃止したほか、S P Iを導入することとしており、今後も、受験者を増やし有為な人材の確保につながる試験制度となるよう適切な見直しを行う必要がある。

④ 多様な人材に応じた採用の機会拡充・推進

従来障害者雇用、就職氷河期世代採用に加え、退職した職員の再採用制度は、即戦力の確保や職員の多様で柔軟な働き方の推進の観点から有効であり、積極的な活用を進めることが必要である。

(2) 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

① 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

職員のモチベーションや組織へのエンゲージメントを高めるには、対話を通じた職員の意向把握やデジタル技術の活用により、個々の職員の希望を考慮した人事配置を行うことが望ましい。

自らの意思に基づく活躍の機会の提供やオンボーディングの充実によるサポート環境の整備などが必要である。

職員の自律的なキャリア形成の支援により主体的な学びが促進され、仕事に活かされることで多様なキャリアパスにつながり、それが更なる成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」を形成させていくことが重要である。

② 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

組織がパフォーマンスを最大限に発揮するためには、職員個人の成長を組織としての課題解決能力の向上につなげていくためのきめ細かい人事管理がますます重要になる。

人事評価制度について、公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果の人事管理への活用をより適切にしていく必要がある。さらに、時代の変化に対応できる戦略的な人材育成の道筋を職員に示すとともに、対話の実施により、一人ひとりのキャリアビジョンを職員と組織で共有するなど、伴走型のマネジメントを更に進めることが重要である。

(3) 勤務環境の整備

① 総労働時間の短縮

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正に向けて、管理監督者の下、職員一人ひとりが業務内容を整理・分析し、優先順位の明確化や取捨選択等を行い、業務改善の意識を持って取組を進めることが必要である。

管理監督者は職員の勤務時間を適正に管理し、業務配分に配慮するなどマネジメントの強化を図ることが求められる。

また、RPAや生成AIといったICTツールも活用し、業務の見直しや効率化を推し進め、職員の負担を軽減していくことが必要である。

これらの取組を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合には、業務量に応じた柔軟な人員配置と必要な人員の確保に努める必要がある。

イ 多忙な教職員への対応

学校・教師が担う業務の適正化を更に進めるとともに、教師が自らの教育活動に安心して専念できる体制整備が重要である。

引き続き「学校における働き方改革推進プラン」に基づく取組を進めるとともに、部活動改革の着実な推進、行事や会議などの精選・縮減を図る等の取組が必要である。

ウ 年次休暇の取得促進

職員が年5日以上の子次休暇を確実に取得できるよう、また、更なる取得促進に向け、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要がある。

② 職員の健康管理

ア メンタルヘルスに関する取組の充実

メンタルヘルスプランに基づく予防や早期発見、早期対応のための取組を推し進めるほか、長期病休者にはきめ細やかな職場復帰支援を行うことも必要である。

イ 長時間勤務を行った職員への適切な対応

医師の面接指導が重要であることを十分認識し、該当職員の面接指導を適切に実施する必要がある。

ウ 安全衛生管理体制の充実等

産業医との連携や衛生委員会の適切な運営などにより、職員が健康で安全に働くことのできる職場環境づくりを進めていく必要がある。

③ 誰もが働きやすい勤務環境の実現

ア 仕事と家庭の両立支援

育児休業等の取得率向上に努めるとともに、職員の理解促進や代替職員の確保など、取得しやすい勤務環境の整備が必要である。

職員が安心して看護休暇等を取得できるよう、介護についての理解を深め、業務に関する情報の共有化などの取組を引き続き推進していくことが必要である。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

職員がフレックスタイム制などの制度を活用しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

ウ 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

障害のある職員が能力や適性を十分発揮できる環境の整備が重要である。

④ ハラスメント防止対策の推進

研修等により全ての職員の意識啓発を継続的に実施するとともに、管理監督者においては風通しの良い職場環境の醸成などハラスメントのない職場づくりを推進する必要がある。

また、県民等からの著しい迷惑行為から職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応が求められることについて、職員への啓発を進めていく必要がある。

(4) コンプライアンスの徹底

厳正な服務規律の保持について徹底を図るとともに、研修等の様々な機会を通じて職員への定期的・継続的な意識啓発に取り組む必要がある。

また、不正が発生しないための仕組みづくりや、不正に気付いた際に通報・相談できる窓口の周知などの取組も必要である。

(5) 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年引上げの開始により、定年前の高齢層職員が今後増加していく中で、任用に当たっては、その能力や経験を活用して班長等に配置し、中堅職員の負担軽減による組織活力の維持向上を図ることなどにより、県庁全体が組織のパフォーマンスを最大限発揮することで、公務能率や県民サービスの向上につなげていくことが求められる。

<参 考>

1 月例給（行政職）の改定の内訳

区 分	改定額（率）	
給料の月額	10,989 円	(3.02%)
はね返り分等	1,025 円	(0.28%)
計	12,014 円	(3.30%)

- (注) 1 給料表の改定額は 3,300 円～26,300 円
 2 「はね返り分等」は、給料の月額を算定基礎としている地域手当及び農林漁業普及指導手当における給料の月額の改定に伴う増減（はね返り）分及び初任給調整手当の改定に伴う増減分

2 職員（行政職）の平均年間給与額

現 行 (A)	改定後 (B)	改定による増加額 (B - A)
5,960,538 円	6,204,037 円	243,499 円

※ 平均年齢 38.7 歳

3 勧告による人件費への影響額

約 161 億円

※ 一般会計及び特別会計（公営企業会計を除く）の計
 （令和 6 年度 9 月補正後予算ベース）

4 職員のモデル給与例（行政職）

（単位：千円）

役職	年齢	勧告前		勧告後		改定額	
		月例給	年間給与	月例給	年間給与	月例給	年間給与
主 事	25 歳	241	3,984	264	4,387	23	403
主 査	40 歳	380	6,449	385	6,572	5	123
課 長	55 歳	570	9,292	576	9,443	6	151

(注) モデル給与例の月例給及び年間給与は、給料、地域手当（9.2%）、管理職手当を基礎に算出

5 近年の改定状況

	月例給の改定額（率）	期末・勤勉手当	
		改定月数	支給月数 (改定後)
平成 27 年	3,223 円 (0.85%)	0.10 月	4.20 月
28 年	868 円 (0.23%)	0.10 月	4.30 月
29 年	1,248 円 (0.33%)	0.10 月	4.40 月
30 年	712 円 (0.19%)	0.05 月	4.45 月
令和元年	566 円 (0.15%)	0.05 月	4.50 月
2 年	—	△0.05 月	4.45 月
3 年	—	△0.15 月	4.30 月
4 年	1,198 円 (0.33%)	0.10 月	4.40 月
5 年	4,307 円 (1.19%)	0.10 月	4.50 月
6 年	12,014 円 (3.30%)	0.10 月	4.60 月

6 給与勧告制度の流れ

