

職員の給与に関する報告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号）の適用を受ける職員（単純な労務に雇用される者を除く。以下「職員」という。）の給与決定等に関連のある諸事情を、昨年の報告以降、調査・検討してきたが、その概要は次のとおりである。

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。

本委員会では、毎年、職員の給与を統計的に調査する一方、本県の民間給与の実態について実地調査を行い、両者の較差を算出するとともに、人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し、併せて所要の勧告を行っている。

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。民間準拠を基本とするのは、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であることなどから、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間企業従業員の給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

2 職員の給与

本年4月現在で調査・集計した本県の「令和6年人事統計に関する報告」によると、在職者は51,826人であり、それぞれの職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、海事職、福祉職、特定任期付職員及び任期付研究員の9種13給料表が適用されている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者は9,740人であって、その平均年齢は38.7歳であり、男女別構成は男61.3%、女38.7%、学歴別構成は大学卒63.8%、短大卒12.4%、高校卒23.8%、中学卒0.0%である。これらの職員の給与月額平均は、本年4月現在において360,542円となっている。

また、教員、警察官、医師等を含めた職員全体の給与月額平均は394,809円となる。

(報告資料第1表～第3表)

3 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、千葉市人事委員会及び人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した384の事業所について「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢等及び本年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を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況、家族手当及び賞与等の特別給の支給状況等についても調査を行った。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、81.7%となっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 民間給与との較差

前記の人事統計に関する報告及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本県の職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額をそれぞれ対比させ、精密に比較（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%）上回っていることが明らかとなった。

（報告資料第25表）

（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4.61月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）を上回っている。

（報告資料第17表）

5 職員の給与と国家公務員給与との比較

「令和5年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月1日現在の国における行政職俸給表（一）適用職員の俸給と本県の行政職給料表適用職員の給料の月額を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は、99.6となっており、前年より0.1ポイント低下している。

6 物価及び生計費

（1）物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国で2.5%上昇しており、千葉市においても2.3%上昇している。

（報告資料第27表）

（2）標準生計費

本委員会が、総務省の家計調査を基礎として算定した千葉市における標準生計費は、本年4月において2人世帯で152,080円、3人世帯で187,660円、4人

世帯で223,240円となっている。

(報告資料第26表)

7 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。

月例給については、国家公務員給与が民間給与を平均11,183円(2.76%)下回っていることから、民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に特に重点を置いて俸給表の引上げ改定を行うとしている。また、初任給調整手当について、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、医師及び歯科医師に対する支給月額を416,600円に引き上げるとし、これらの改定については、本年4月に遡及して実施することとしている。

特別給については、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の支給割合を0.10月分下回っていることから、支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とし、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年12月期の支給月数から引き上げることとしている。

加えて、給与制度のアップデートとして、①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定、②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、③能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、④地域における民間給与水準の反映、⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応、⑥その他環境の変化への対応の6点を主眼として給与制度を以下のとおり整備することとし、一部を除き令和7年4月から実施することとしている。

- ・民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給等若年層の給与水準の引上げ
- ・特に管理職について、重い職責を反映した俸給水準とするなど処遇を改善
- ・職員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に勤務成績反映ができるよう措置
- ・最新の民間データを反映するとともに、異動の円滑化等に資するよう地域手

当を見直し

- ・人材確保の困難性や、ライフスタイルの多様化を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、通勤手当・単身赴任手当や再任用された職員の諸手当を見直し
- ・生活補助的な給与について官民の状況の変化を踏まえたものとするため、扶養手当を見直し

8 本年の給与改定

以上報告した民間給与、物価、生計費及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合的に勘案した結果、職員の本年の給与改定に係る本委員会の見解は、次のとおりである。

(1) 改定についての考え方

人事委員会勧告は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、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。

本年の職種別民間給与実態調査の結果を見ると、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は58.0%（昨年53.7%）と増加しており、ベースダウンを実施した事業所はなかった（昨年と同様）。また、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は、約9割（昨年と同様）となっている。

このような状況において、前記のとおり、本年4月時点における較差を算出したところ、民間給与が職員の給与を12,023円（3.30%）上回っていた。

これらのことを踏まえ、本年の給与改定をどのように取り扱うかを検討した結果、本年の民間給与との較差の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うことが適当と判断した。また、特別給については、民間の特別給の支給割合は4.61月となっており、これに見合うよう引き上げる必要があると判断した。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を総合的に勘案すると、本委員会としては、(2)に示すとおり給与を改定することが適当であると考えます。

(2) 改定すべき事項

ア 月例給

(ア) 給料表

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて、初任給をはじめ若年層に特に重点を置いて給料月額を改定を行う。(平均改定率 3.6%)

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考慮して改定を行う。

(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、国に準じて改定を行う。

なお、行政職給料表適用者の改定額(率)は、次のとおりとなる。

改定の内訳

項目	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) 「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

イ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とする。支給月数の引き上げ分については、人事院勧告の内容に準じ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和7年度以降においては、期末手当及び勤勉手当の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こととする。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び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ことにする。

ウ 改定の実施時期

アの改定は、令和6年4月1日から実施することとし、イの改定は、本年12月期の期末手当及び勤勉手当から実施することが適当である。

9 給与制度のアップデート

(1) 基本的考え方

ア 本年、人事院においては、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、具体的には以下について報告及び勧告を行った。

(ア) 人材の確保への対応

- ・ 潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上する必要があるとして、新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引き上げることとした。
- ・ 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当を採用時から支給可能とした。
- ・ 特定任期付職員にも勤勉手当を支給可能として、勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能とした。

(イ) 組織パフォーマンスの向上

a 役割・活躍に応じた処遇

- ・ 俸給に関して、係長級から本府省課長補佐級までについて、俸給月額の最低水準を引き上げ、早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善することとした。また、本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新し、重い役割に見合う処遇を確保することとした。具体的には、俸給

月額最低水準を引き上げ、隣接する級間の俸給月額の重なりを解消することなどにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みにし、成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保することとした。

- ・ 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大して、緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保することとした。
- ・ 勤勉手当の成績率上限を平均支給月数の3倍に引き上げ、特に高い業績を上げた者への手当増額を可能とした。

b 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の支給地域について、地域の民間賃金に関する最新データを反映させるとともに、隣接する市町村との関係で不均衡が生じている等の意見を踏まえ、民間賃金の高い中核的な市は個別指定とした上で、市町村単位から都道府県単位へ広域化し、級地区分を7段階から5段階へ削減した。
- ・ 通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり15万円に引き上げ、非課税限度額まで全額支給とすることで、新幹線通勤者や遠距離通勤者が自己負担せざるを得ない状況を解消するとともに、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を緩和することとした。
- ・ 再任用された職員について、住居手当や特勤手当等の異動の円滑化に資する手当を支給することで、多様な人事配置での活躍を支援することとした。

(ウ) ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

- ・ 職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する必要があるとして、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実させることで、配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応することとした。

イ 本県においても、近年、少子高齢化、就業意識の多様化等により人材確保が厳しい状況が続いている。これに対し、新卒初任給や若年層の給料月額を引き上げるだけでなく、役割や活躍に応じた処遇を確保することで、職員の

仕事に対するモチベーションを高めることが重要である。

また、技術系職種など年々採用が困難になっていく中で、円滑に人事配置を行えるようにして、組織パフォーマンスを維持・向上させることが必要である。

さらに、家族の在り方やライフスタイルが多様化する中で、生活補助的な給与についても公務側・民間側の状況の変化を踏まえたものとする必要がある。

加えて、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るとともに、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる制度とする必要がある。

以上を勘案し、組織・職員構成の違いや人事異動の実態等国とは異なる本県の事情等を十分に考慮した上で、給与制度のアップデートを行う必要があると判断した。

(2) 見直すべき事項

前記(1)で述べた基本的考え方の下、具体的な措置内容を制度別に整理すると、以下のとおりである。これらの改正は、特記するものを除き、令和7年4月1日から実施する。

ア 給料表及び給料制度

(ア) 行政職給料表

人事院勧告の内容に準じて見直す必要がある。

a 主事・技師（1級・2級）

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月に遡及して実施する。

b 副主査～課長級（3級～7級）

各級の初号近辺の号給をカットし、これらの級の初号の給料月額を引き上げる。新たな給料表に移行する際にカットされる号給に在職する職員は、当該級の新しい初号に切り替える。

c 次長級～部長級（8級～10級）

各級の初号の給料月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での給料月額の重なりを解消し、昇格メリット（昇格した場合の給料月額の増加額。以下同じ。）も拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする。また、現行の号給を大きくくり化することによって、各級を給料月額の刻みの大きい簡素な号給構成とする。

新たな給料表に移行する際、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員は、直前に受けていた給料月額と同額又は直近上位の額の新たな号給に切り替えることを基本としつつ、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行う。

また、上述の刻みの大きい号給構成の下で昇給することにより、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保する。

(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。この場合において、前記(ア) c の措置の導入対象となる給料表及び職務の級は、次のとおりとする。

行政職給料表8級から10級までと同様の見直しを行う給料表及び職務の級

給料表	職務の級
公安職給料表	9級
教育職給料表（一）	4級
研究職給料表	5級
医療職給料表（一）	4級

イ 扶養手当

国に準じて、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。

なお、配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職給料表8級相当の職員を除き、2年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施する。この場合における各年度の具体的な手当額は、次のとおりとする。

(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	(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。

ウ 通勤手当

国に準じて、以下の見直しを行う。

- (ア) 通勤手当の支給限度額を設定し、1か月当たり150,000円とする。
- (イ) 支給限度額の範囲内で、新幹線等（新幹線のほか、在来線の特急、高速旅客船、高速自動車国道なども含まれる。以下同じ。）の利用に係る特別料金等の全額を支給する。
- (ウ) 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する。
- (エ) 異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などを緩和し、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で、異動等により新幹線等による通勤を行う職員と同様に取

り扱う必要があるものに対しても手当を支給する。

エ 単身赴任手当

国に準じて、採用に伴い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するよう見直しを行う。

オ 管理職員特別勤務手当

国に準じて、以下の見直しを行う。

(ア) 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午後10時から午前5時まで拡大する。

(イ) 平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について、特定任期付職員及び第一号任期付研究員も支給対象とする。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。

カ 勤勉手当の成績率

国に準じて、現在平均支給月数の2倍に設定している勤勉手当の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げる。

キ 特定任期付職員の特別給制度

国に準じて、以下の見直しを行う。

(ア) 特定任期付職員の特別給を、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される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。

(イ) 特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、優秀者に対して勤勉手当を上乗せするための原資を確保しつつ、期末手当及び勤勉手当の配分が一般職員と同程度となるよう留意し、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月とする。また、6月期と12月期の支給月数が均等になるよう定める。

ク 定年前再任用短時間勤務職員の給与

国に準じて、定年前再任用短時間勤務職員に対し、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）、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給する。

特地勤務手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動等か

ら適用する。

(3) 地域手当

地方公務員の地域手当については、国において、本年の人事院勧告・報告の内容を踏まえた対応が検討されているところである。

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、国家公務員や他の都道府県の地域手当の状況等を考慮しつつ、今後の民間給与の動向、人材確保や人事管理面への影響などを踏まえて、引き続き慎重に検討していく必要がある。

10 在宅勤務等手当

国においては、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）により、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減することを目的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。

在宅勤務等手当は、職員の経済的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、国に準じて手当を新設する必要がある。

また、在宅勤務等手当の新設に伴い、通勤手当の取扱いについても国に準じて所要の措置を講じる必要がある。

なお、在宅勤務等手当は、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の算定基礎とする。

11 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「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（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、学校のマネジメント機能の強化や若手教師のサポート等を職務とする新た

な職を設け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、地方公務員法に定める職務給の原則も踏まえ、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、教育職給料表（二）の適用を受ける職員であって、その職務の級が2級である定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「再任用教諭」という。）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り、本県においても、教員の職務の実態等を踏まえた給与制度の見直しを進めていく必要がある。

特に、再任用教諭については、フルタイムで勤務する者が年々増加し、授業を行うだけでなく、学級担任、部活動指導等の業務に従事するなど、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。

このような状況や、他の地方公共団体の同種の職員の給与等を考慮して、再任用教諭の給料月額について、令和7年度から見直すことが適当である。

12 人事行政諮問会議の中間報告について

人事院では、公務員人事管理の在り方について課題横断的な議論を行うため、各界有識者による人事行政諮問会議を令和5年9月から開催しており、本年5月に中間報告が行われた。

中間報告では、具体的な対応の方向性の一つとして「職務ベースの報酬決定、能力・実績主義の徹底」が挙げられた。これは、本府省を中心に政策の企画や立案、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について、採用年次や年齢にとらわれない、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を対応策とするものであり、人事院として、今後同会議での議論や各方面の意見を踏まえながら検討を進めていくこととしていることから、本県としても、今後の国の動向を注視していく必要がある。

13 給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、長年の経緯を経て、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。