

# Personnel Commission

## 職員の給与等に関する 報告及び勧告の概要（令和6年）

令和6年10月16日  
兵庫県人事委員会

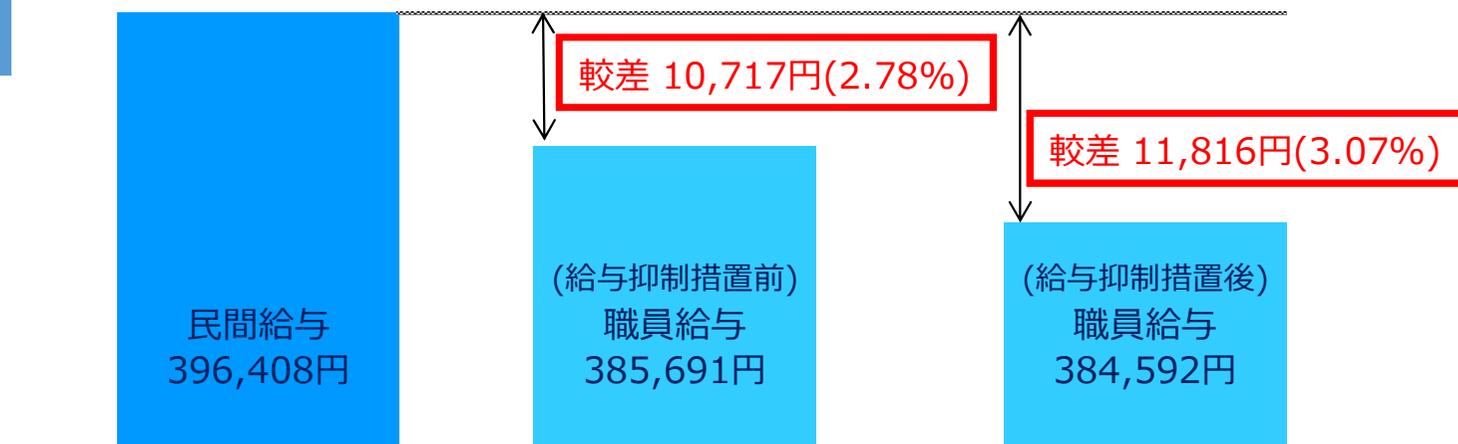
# 公務と民間の給与水準の比較

## ① 月例給

公務と民間の本年4月分の給与を比較した結果、職員が民間を給与抑制措置（管理職手当減額）前で10,717円（2.78%）下回っている。

	民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B)	備考
本県 （行政職平均年齢 41.8歳）	396,408円	385,691円	<u>10,717円（2.78%）</u>	給与抑制措置前
		384,592円	11,816円（3.07%）	給与抑制措置後
（参考）国	416,561円	405,378円	<u>11,183円（2.76%）</u>	

### 公民較差イメージ図



※ 県職員の人員構成（役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層）と同じ人員構成の民間企業であればいくらの給与が支払われるかを算出して比較（ラスパイレス比較）

## ② 特別給（期末・勤勉手当）

直近1年間（昨年8月～本年7月）の支給実績を比較した結果、職員が民間を0.11月分下回っている。

	民間の支給実績(A)	職員の支給月数(B)	差 (A)-(B)
本県	<u>4.61月</u>	<u>4.50月</u>	<u>0.11月</u>
（参考）国	4.60月	4.50月	0.10月

# 給与改定の内容等

～月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに3年連続の引上げ～

- ① 給与抑制措置前の公民較差〔10,717円（2.78%）〕を埋めるため、給料月額を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ

※令和6年4月遡及適用

## 1 給料表

若年層に重点を置いてすべての世代で引上げ  
平均改定率：3.0% [10.8%(1級)～1.1%(8級以上)]

[うち初任給月額]

事務・技術（大卒程度）

202,400円 → 225,600円（+23,200円[+11.5%]）

事務・技術（高卒程度）

170,900円 → 194,500円（+23,600円[+13.8%]）

## 2 期末・勤勉手当

支給月数を年間で0.10月分引上げ

4.50月分 → 4.60月分

（期末手当：+0.05月、勤勉手当：+0.05月）

[その他の職員の支給月数]

・再任用職員 2.35月分 → 2.40月分

（期末手当：+0.025月、勤勉手当：+0.025月）

・任期付研究員等 3.40月分 → 3.45月分

（期末手当：+0.05月）

[参考] 職員1人当たりの改定状況（行政職：平均年齢41.8歳、平均経験年数19.8年）

	年間給与	年間給与の増減
改定前	6,307,000円	<u>212,000円</u>
改定後	6,519,000円	(3.36%)

公民較差の

額はH3(11,978円)以来33年ぶり、  
率はH4(2.99%)以来32年ぶりの水準

## 3 その他

- 初任給調整手当 医師等に対する手当月額の限度額を引上げ
- 寒冷地手当 国家公務員の例により支給月額を引上げ

# 給与制度のアップデート

人事院が勧告等を行っ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）は、人材の確保や組織パフォーマンスの向上、ワークスタイルやライフスタイルの多様化等への対応等を目的としており、本県においても所要の措置が必要  
※令和7年4月実施

## 1 給料表

国家公務員の俸給表の改定内容を考慮して改定

〔国の措置内容〕

- ・係長級から本府省課長補佐級の俸給月額<sup>の最低水準</sup>引き上げ
- ・本府省課室長級の俸給月額<sup>の最低水準</sup>引き上げ、隣接する級間の俸給月額<sup>の重なり</sup>解消、俸給月額<sup>の刻み</sup>の大きい号俸構成に見直し

## 2 地域手当

国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して適切に措置

〔国の措置内容〕

- ・級地区分を5区分（1級地20%～5級地4%）に再編成。設定は（現行、市町村ごと）都道府県を基本として、中核的な市は個別に設定
- ・異動保障の期間を2年から3年に延長

## 3 その他諸手当

○扶養手当 国及び他の都道府県の改定状況、民間及び本県の実情を考慮して適切に措置

〔国の措置内容〕・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

○通勤手当 支給限度額を国家公務員の改定を基準とし本県の実情を考慮して改定

〔国の措置内容〕・支給限度額を15万円に引き上げ。新幹線等の特別料金等の額も支給限度額内で全額支給  
・新幹線等に係る通勤手当の支給要件を緩和

○単身赴任手当 国家公務員の例により改定

〔国の措置内容〕・採用時から手当支給

○管理職員特別勤務手当 国家公務員の例により改定

〔国の措置内容〕・平日深夜に係る手当の支給対象時間帯を拡大（午後10時～午前5時まで）

○再任用職員の諸手当 地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当及び寒冷地手当を支給

○特定任期付職員の特別給 勤勉手当を支給、特定任期付職員業績手当を廃止

# 人事行政における諸課題①

- ・ 職員の能力を最大限引き出し、やりがいを持って職務遂行できる勤務環境の整備が重要
- ・ 県政の混乱が続いており、県民の信頼回復と職員が自信と誇りをもって職務に邁進できる環境を整える必要

## I 優秀で多様な人材の確保及び育成

### ア 職員採用の強化

- ◇ 若年人口減少や人材の流動化が進む中、民間企業の採用意欲は高く、公務人材の確保は厳しい状況が続く
- ◇ 技術系職種の通年実施や事務系職種の早期SPI枠新設など、これまでの見直しにより、一定の効果も見られるが、今後も、試験の実施状況や受験者の動向を踏まえながら、採用試験制度の見直しを進めていく
- ◇ 県で働く魅力、スペシャリスト育成プログラムなど職員が主体的にキャリア形成できることやテレワークの推進など柔軟で多様な働き方が進んでいることを発信

### イ 中長期視点に立った人材の育成

- ◇ 職員のキャリア構築には、個人による主体的な学びと、組織によるキャリアパスの明示化や支援が両輪となった取組が必要

### ウ ダイバーシティ・マネジメントの推進

- ◇ 性別、年齢、障害の有無等にかかわらず、一人ひとりがその意欲と能力に応じて活躍できる職場づくりを推進
- ◇ (女性課長級の職員比率)
  - ・ R6 : 20.7% (目標20%) [知事部局等]
- ◇ 女性の活躍推進には、一般職員の段階から様々な職務・役職への配置、キャリア形成支援、ロールモデルの情報共有、仕事と生活の両立支援等、具体的取組を一段と進めていくことが必要

## II 能力と実績に基づく人事管理と職員のモチベーション向上

- ◇ 人事評価を用いて職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等により適切に反映し、職員自身の成長や組織への貢献を実感できることが重要
- ◇ 人材育成や円滑な職務遂行のためには、対面でのコミュニケーションも有用。テレワーク下でも職場勤務と同様に、職員間の積極的なコミュニケーションや認識共有を図ることが重要

# 人事行政における諸課題②

## Ⅲ 働き方改革と勤務環境の整備

### ア 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- ◇ 超過勤務時間は減少傾向  
(1人1月平均時間)
  - ・ R4:10.3h → R5:10.4h [知事部局等]  
※H29:12.3h(年360時間超の人数)
  - ・ R4:350人 → R5:339人 [知事部局等]  
※H29:461人
- ◇ 組織のパフォーマンスを更に高めていくため、業務量に応じた人員の確保や適切な職員配置、業務の繁忙期に対応した柔軟な業務執行体制の構築、ICTの活用等新しい働き方の推進に努めていくことが重要
- ◇ 教員の超過勤務縮減も一定の成果(1人あたり年間平均時間)があるも、長時間労働の解消には遠い  
(高校等) R4:330.35h → R5:331.40h  
(小中学校) R4:460.13h → R5:443.57h  
※規則上限は原則年360h
- ◇ 教職員未配置問題は深刻度が増している。先読み加配の制度拡充など他の先進事例も踏まえつつ、不足解消に向けた人材確保策を一層強力に推進することが必要。処遇改善やワーク・ライフ・バランスの推進をはじめ働きがいのある学校づくりが不可欠

### イ 仕事と生活の両立支援

- ◇ 育児時間の取得形態の追加や超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大等について、国の法整備の動向に留意しつつ適切に対応する必要
- ◇ 男性職員の育児参加について、取得促進に向けた職場環境づくりに一層取り組んでいく必要  
(男性職員の育児休業)
  - ・ R4:61.4% → R5:85.8% [知事部局等]
- ◇ 在宅勤務制度は、職員一人ひとりの様々な事情に応じて職員が制度利用を選択できることが重要  
適切な運用と能力を十分発揮できる環境整備が必要

### ウ 職員の健康管理

- ◇ 現在の県政の状況は、職員の業務や精神的負担の増加など、職員の労働環境や職務遂行への影響を懸念。職員の健康状態などの状況把握が必要

### エ ハラスメントの防止

- ◇ 総務省は、ハラスメント防止に係る事業主の責務等について通知。知事、副知事をはじめ組織の長は、就任にあたり、ハラスメントや公益通報者保護法等の研修を受講するなどして法の趣旨や責務を改めて認識することが重要。管理職等は、自身の言動を顧み、職場でハラスメントが行われていないか十分に注視し、職員が相談しやすい環境整備が必要<sup>6</sup>

# 人事行政における諸課題③

## IV 高齢期の雇用

- ◇ 高齢層職員の能力・経験を活用するため、定年まで働き続けられる職場環境整備の取組が重要
- ◇ 高齢層職員のモチベーションを維持していくため、勤労意欲と勤務実績にこたえる勤務形態や処遇必要
- ◇ 特に教育職の再任用職員は、退職前と同一の職務の級で任用されており、常勤職員との権衡等を踏まえたモデル給料表の作成を引き続き全国人事委員会連合会に要請

## V 臨時・非常勤職員の任用等

- ◇ 臨時・非常勤職員の職務の内容や責任を適切に設定しその職に就く職員的能力を引き出す良好な勤務環境の整備が必要
- ◇ 会計年度任用職員について、育児時間の対象となる子の範囲の拡充や短期介護休暇の取得要件の緩和など、国の非常勤職員との権衡を踏まえた措置の検討が必要
- ◇ 会計年度任用職員の再度の任用について、平等取扱いの原則及び成績主義、国の非常勤職員の取扱いを踏まえ適切な対応が必要

## VI 公務員倫理の徹底

- ◇ パワハラ・セクハラをはじめ、多岐にわたる不祥事が依然として発生しており、管理職の懲戒処分事例も見受けられることから、管理職が自ら律することはもとより、日頃から職員の執務状況や職場環境等に心を配るなど、改めて再発防止と公務員倫理の徹底が必要
- ◇ 職員公益通報制度の運用については、法の趣旨を踏まえ、通報者の保護に十分留意するとともに、外部窓口を設置するなど組織の自浄作用を一層発揮できる体制の構築が必要

## おわりに

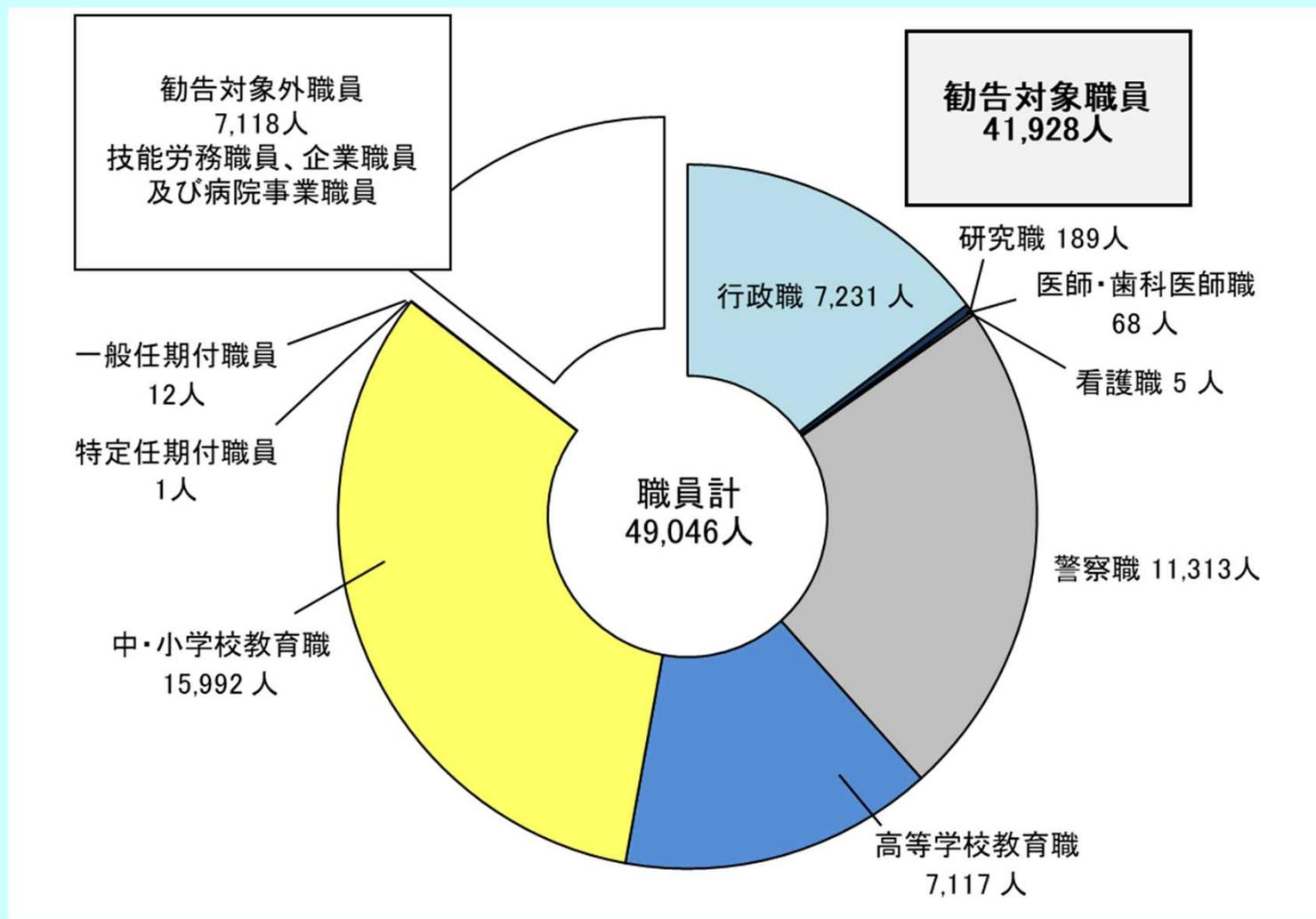
- ◇ 管理職手当の減額措置は、令和5年度から段階的な縮小を図ることとされたものの、縮小は一部にとどまっております。令和6年度は縮小されていない。平成20年度から実施され長期にわたり常態化しており、都道府県では本県のみとなっている。あくまで期間を限定した緊急的・臨時的なものであることが求められ、職員のモチベーションの維持・向上や人材確保の観点から、速やかに解消されるよう要請

# 〔参考〕 最近の給与勧告の状況

	月例給（公民較差）		特別給（ボーナス）	
	率	額	年間支給月数	対前年比増減
平成26年	+ 0.29%	1,202円	4.10月	+ 0.15月
平成27年	+ 0.34%	1,405円	4.20月	+ 0.10月
平成28年	+ 0.83%	3,411円	4.30月	+ 0.10月
平成29年	+ 0.73%	2,988円	4.40月	+ 0.10月
平成30年	+ 0.02%	99円	4.45月	+ 0.05月
令和元年	+ 0.09%	359円	4.50月	+ 0.05月
令和2年	+ 0.03%	据置（132円）	4.45月	△ 0.05月
令和3年	0.00%	据置（△3円）	4.30月	△ 0.15月
令和4年	+ 0.25%	959円	4.40月	+ 0.10月
令和5年	+ 0.95%	3,654円	4.50月	+ 0.10月
令和6年	+ 2.78%	10,717円	4.60月	+ 0.10月

# 〔参考〕 給与勧告の対象職員

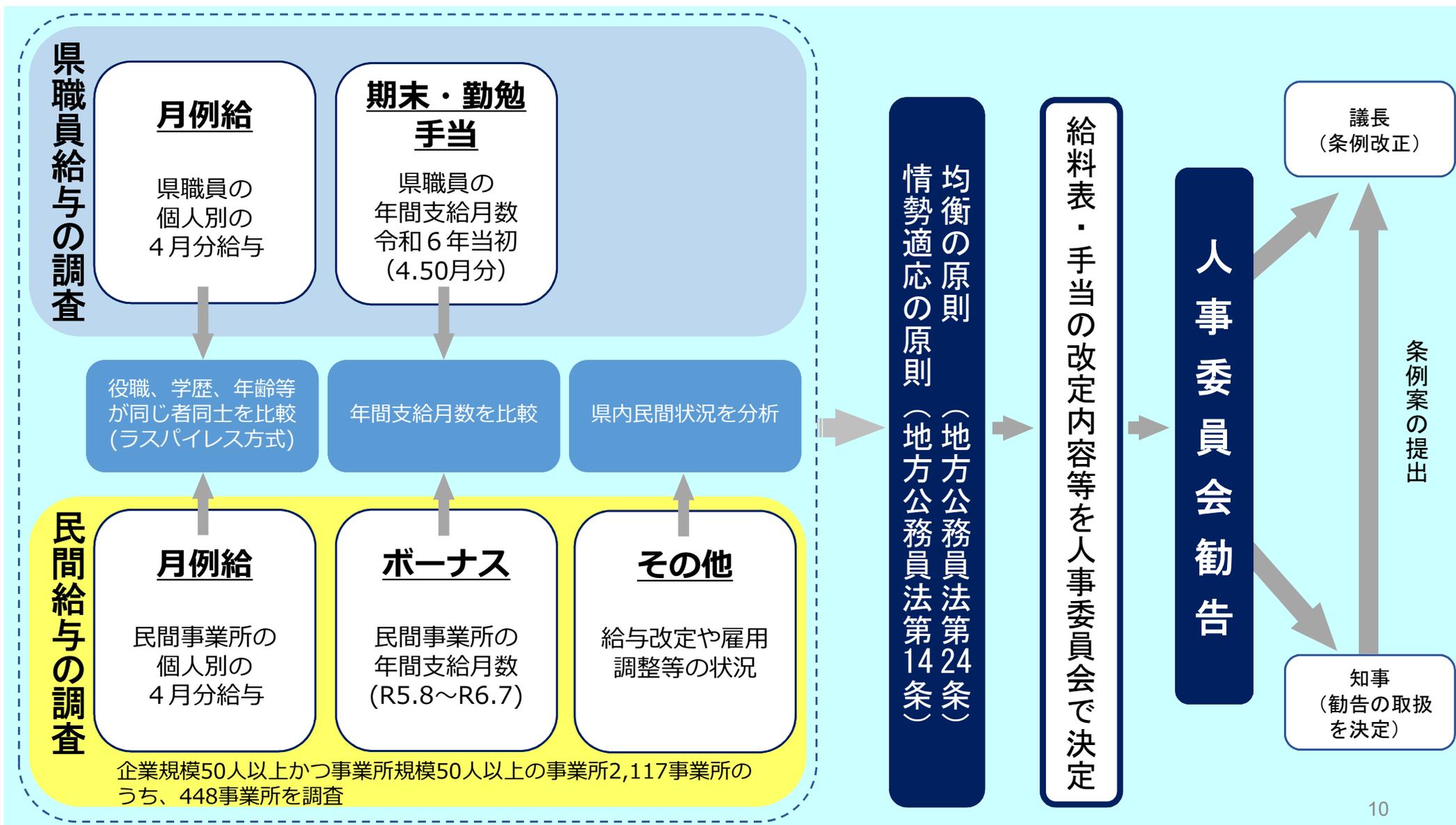
兵庫県には、令和6年4月1日現在、49,046人の職員がいます。そのうち、人事委員会の給与勧告の対象となるのは、技能労務職員、企業職員及び病院事業職員の除いた41,928人です。



- (注) 1 令和6年4月1日現在の職員数は、勤務延長職員、暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員、職員給与条例附則第7条第1項及び教育職員給与条例附則第5条第1項により給料月額が決定される職員を除いた数値である。
- 2 給与勧告の対象職員のうち、17,435人は市町立学校県費負担教職員である。

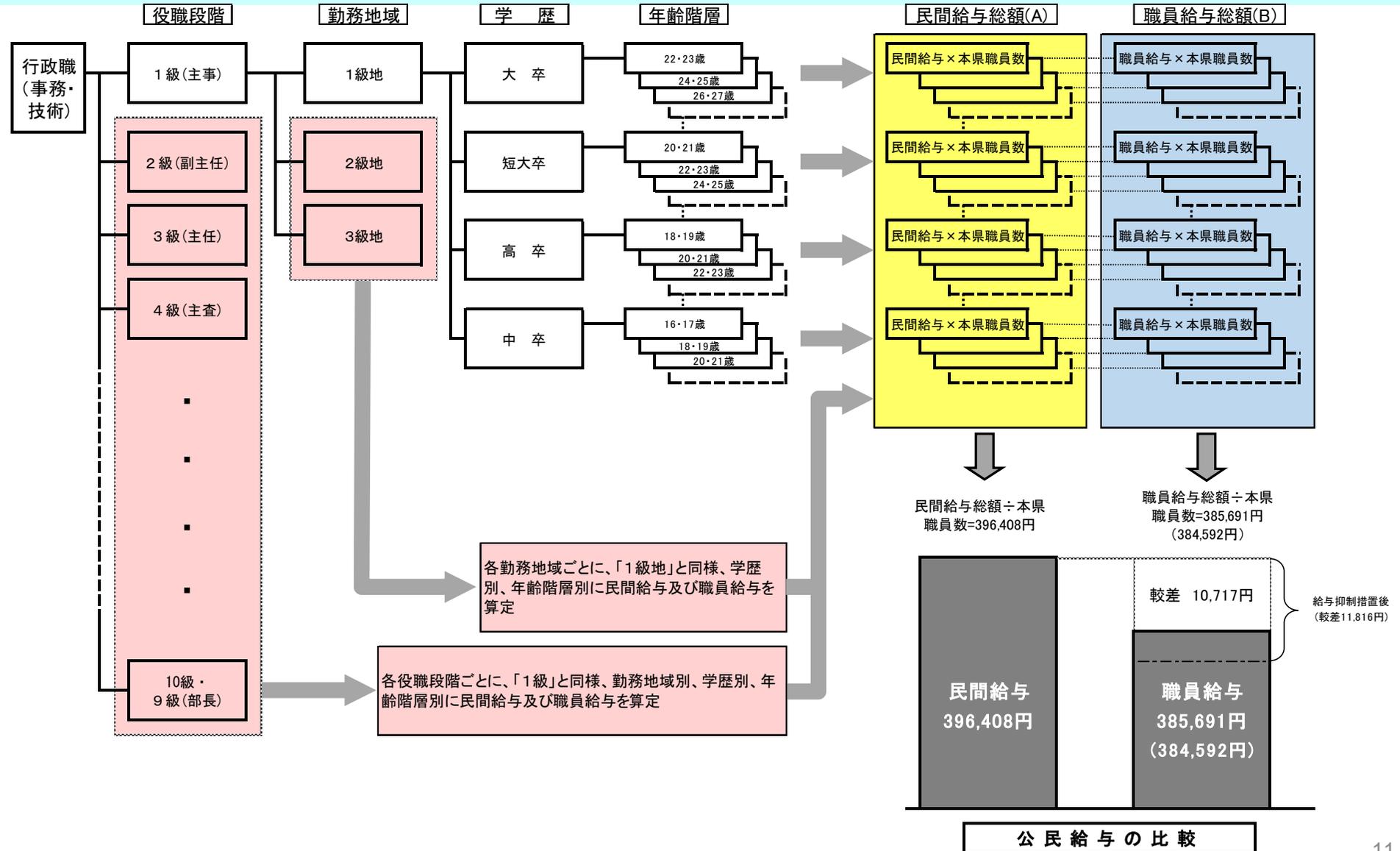
# 〔参考〕 給与勧告の手順

- ・ 民間従業員と県職員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を実施
- ・ 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給月数に公務員の特別給（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実施



# 〔参考〕 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の兵庫県職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に職員に支払っている支給総額（B）と比べてどの程度の差があるかを算出している。具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに、本県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較している。



注 ( )内は給与抑制措置後の場合