

# 人事委員会勧告の仕組みと 本年の勧告のポイント

令和6年10月  
山形県人事委員会

# 目 次

①	給与決定の諸原則	1
②	人事委員会勧告の対象職員	2
③	人事委員会勧告の流れ	3
④	民間給与との比較方法(1)	4
⑤	民間給与との比較方法(2)	5
⑥	月例給の改定	6
⑦	特別給(ボーナス)の改定	7
⑧	本年の勧告のポイント	8
⑨	人事委員会勧告の状況(行政職)	9
⑩	給与制度のアップデート(令和7年4月1日実施)の概要	10

# ① 給与決定の諸原則

地方公務員の給与などの勤務条件については、地方公共団体にとって重要な事項であり、その決定に当たって、いくつかの原則が定められています。

人事委員会では、これらの諸原則を踏まえ、民間給与の実態、国家公務員及び他の都道府県職員給与の動向などを勘案して、職員の給与の改定について、勧告を行っています。

## 情勢適応の原則

地方公共団体は、地方公務員法に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

## 給与決定の原則

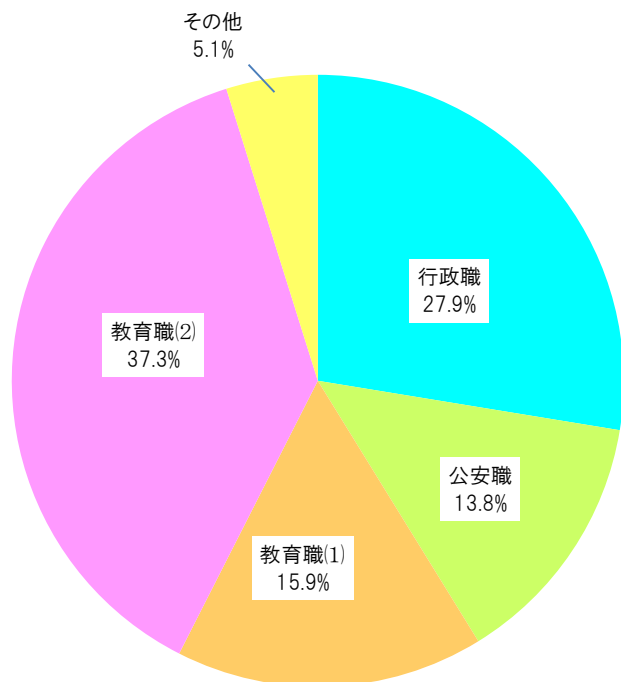
- **職務給の原則** 〔職務と責任に応じた給与〕
- **均衡の原則** 〔生計費、国・他の都道府県・民間の給与との均衡〕
- **条例主義** 〔議会の議決に基づく条例で決定〕

## ② 人事委員会勧告の対象職員

令和6年4月1日現在の人事委員会の給与勧告対象職員は13,545人です。このうち、一般行政事務を行っている行政職給料表適用職員は3,776人で、全体の27.9%を占めています。

また、小学校、中学校、高校、特別支援学校の教員である教育職給料表適用職員が合わせて7,204人（全体の53.2%）、警察官である公安職給料表適用職員が1,864人（全体の13.8%）となっています。

※ 職員数は、定年前再任用短時間勤務職員、給与条例附則第3項により給料月額が決定される職員、休職者、臨時的任用職員等を除いた人数



給料表の区分	職員の例	職員数
行政職給料表	一般行政職員	3,776
公安職給料表	警察官	1,864
教育職給料表(1)	高校、特別支援学校の教育職員	2,154
教育職給料表(2)	小学校、中学校の教育職員	5,050
教育職給料表(3)	大学の教育職員	28
研究職給料表	研究員	258
医療職給料表(1)	医師、歯科医師	14
医療職給料表(2)	獣医師、薬剤師、栄養士、保育士	257
医療職給料表(3)	保健師、看護師	118
海事職給料表	船員	23
特定任期付職員給料表	—	3
合 計		13,545

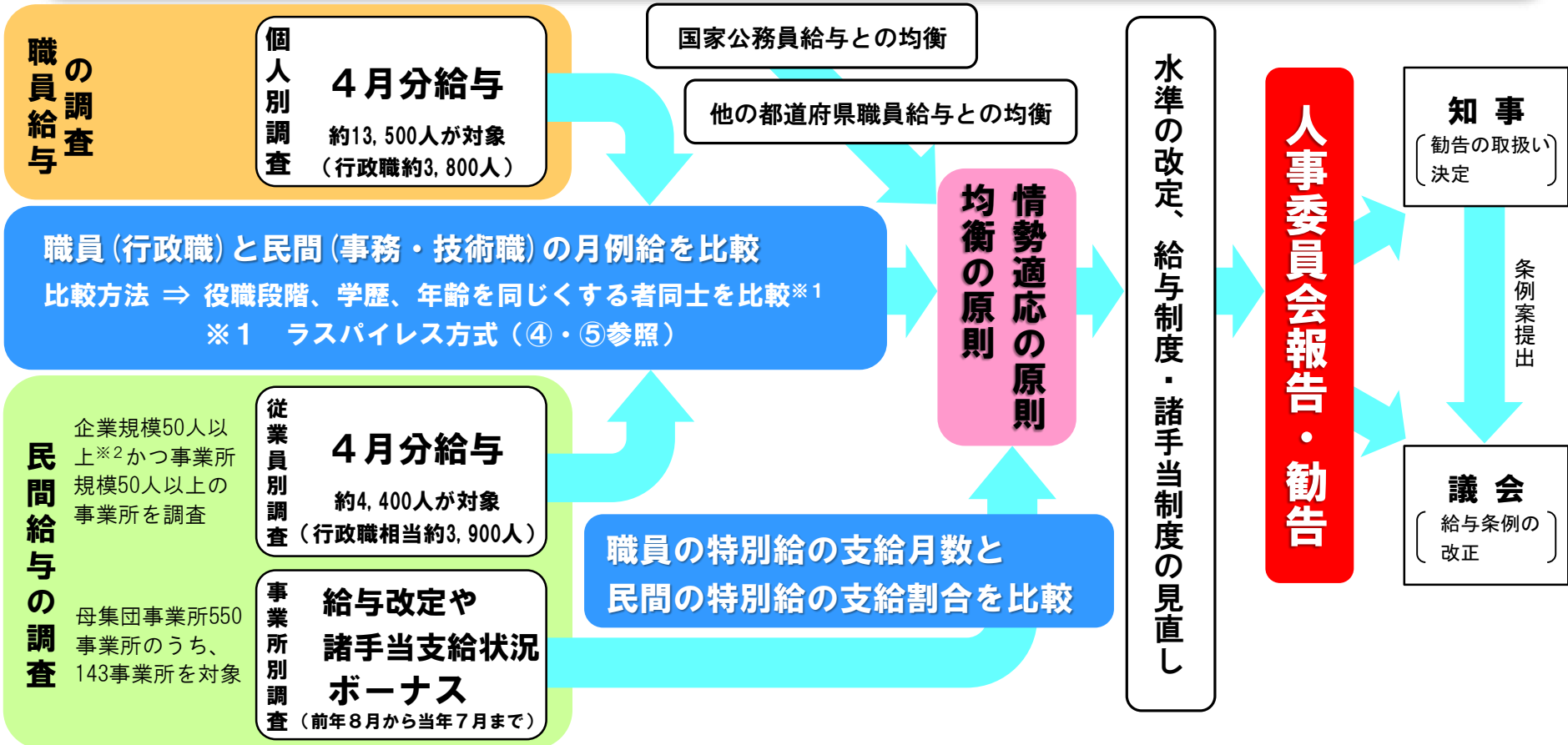
### 【参考】

県には、上記職員のほか、知事・議員等特別職（49人）、企業局職員（167人）、病院事業局職員（1,998人）及び公営企業以外の技能労務職員（466人）が在職しています（定年前再任用短時間勤務職員等を含む。）。

### ③ 人事委員会勧告の流れ

人事委員会では、職員と県内民間の4月分給与（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行っています。

また、県内民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（前年8月から当年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、これと職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を均衡させることを基本に勧告を行っています。



※2 対象を「企業規模50人以上」としているのは、企業規模50人以上の企業については、その多くで公務と同様の役職段階（部長、課長等）を有していることから、公務と同種・同等の者同士の比較が可能であること等によるもの。なお、調査対象がそれまでの企業規模「100人以上」から「50人以上」に改められた際、企業規模50人未満の企業についても、職員との比較が可能か検証するための調査を、本委員会において行ったが、役職段階が少ないことや、約半数の企業が賃金表を有していないこと、比較可能な従業員がほとんどいないこと等から、職員との比較は困難であることが判明した。

## ④ 民間給与との比較方法(1)

職員と民間従業員では、それぞれ役職段階、学歴、年齢などの人員構成が異なります。このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではありません。

このため、職員と民間従業員の給与を比較する際には、職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士をラスパイレス方式により比較しています。

### 単純平均値で比較した場合の例

A社とB社の年齢別賃金では、どの年齢でもA社の方が2万円高いにもかかわらず、人員構成の違いから、平均賃金ではB社の方が高くなっています。

### ラスパイレス方式で比較した場合の例

B社の人員構成によって比較すると、A社の賃金は平均で40万円となり、A社はB社に比べて2万円(5.3%)高くなります。

【A社】			【B社の人員構成に合わせたA社】			【B社】		
年齢	平均賃金	人員	年齢	平均賃金	人員	年齢	平均賃金	人員
20歳	25万円	30人	20歳	25万円	10人	20歳	23万円	10人
30歳	35万円	20人	30歳	35万円	30人	30歳	33万円	30人
40歳	45万円	50人	40歳	45万円	60人	40歳	43万円	60人
合計	<b>平均 37万円</b>	100人	合計	<b>平均 40万円</b>	100人	合計	<b>平均 38万円</b>	100人

人員構成を置換え

単純平均値で比較した場合

ラスパイレス方式で比較した場合

## ⑤ 民間給与との比較方法(2)

個々の職員に、給与決定要素(職種、役職段階、学歴、年齢)が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額(民間給与総額(A))を算出し、それを職員総数で除して得た平均給与額(a)と、職員の平均給与額(b)を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢が同等の職員と民間従業員の平均給与額を比較

### 【 職員 】

行政職		
1級(主事・技師)	大卒	24・25歳

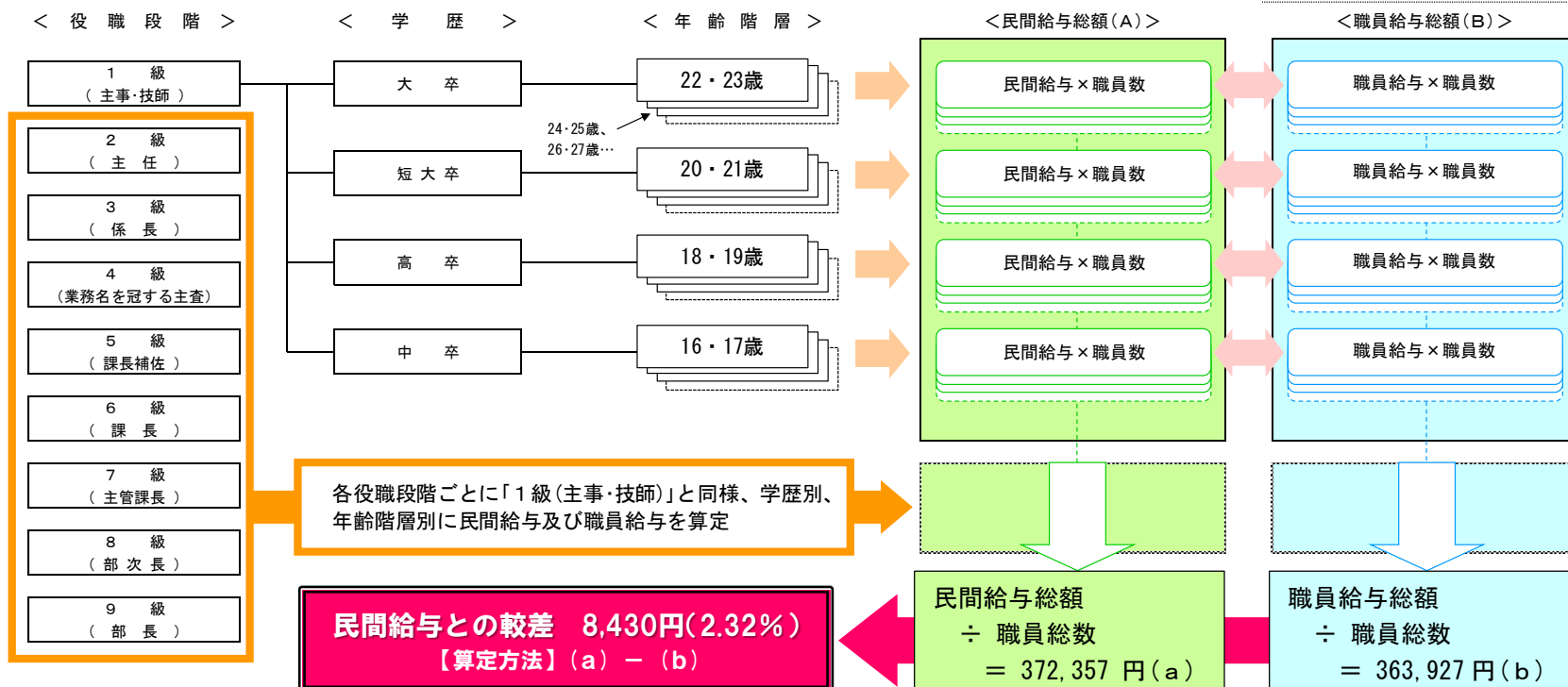
比較する

### 【 民間従業員 】

事務職・技術職		
係員	大卒	24・25歳

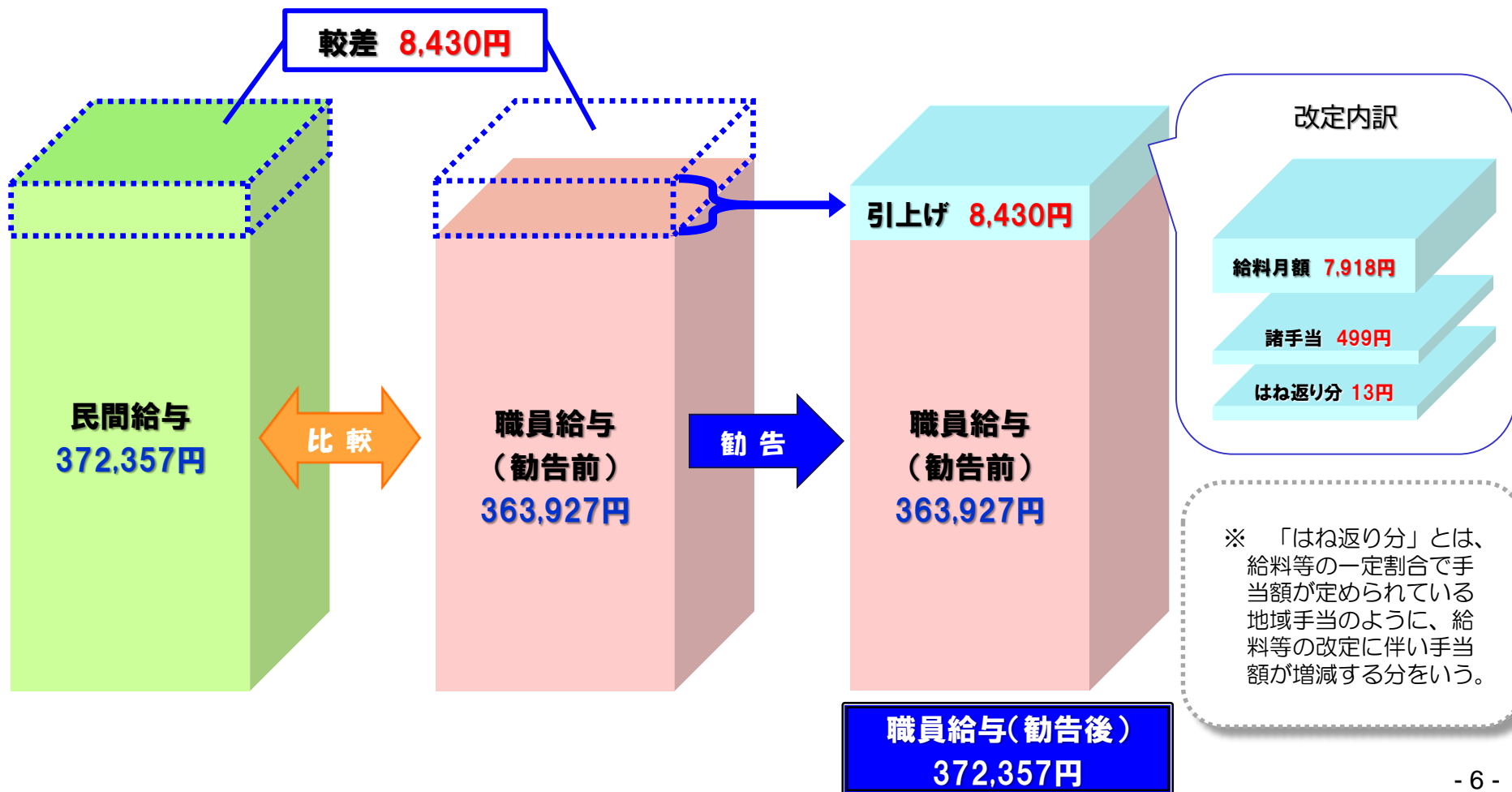
比較しない(学歴、年齢が異なるため)

事務職・技術職		
係員	高卒	24・25歳
係員	大卒	26・27歳



## ⑥ 月例給の改定

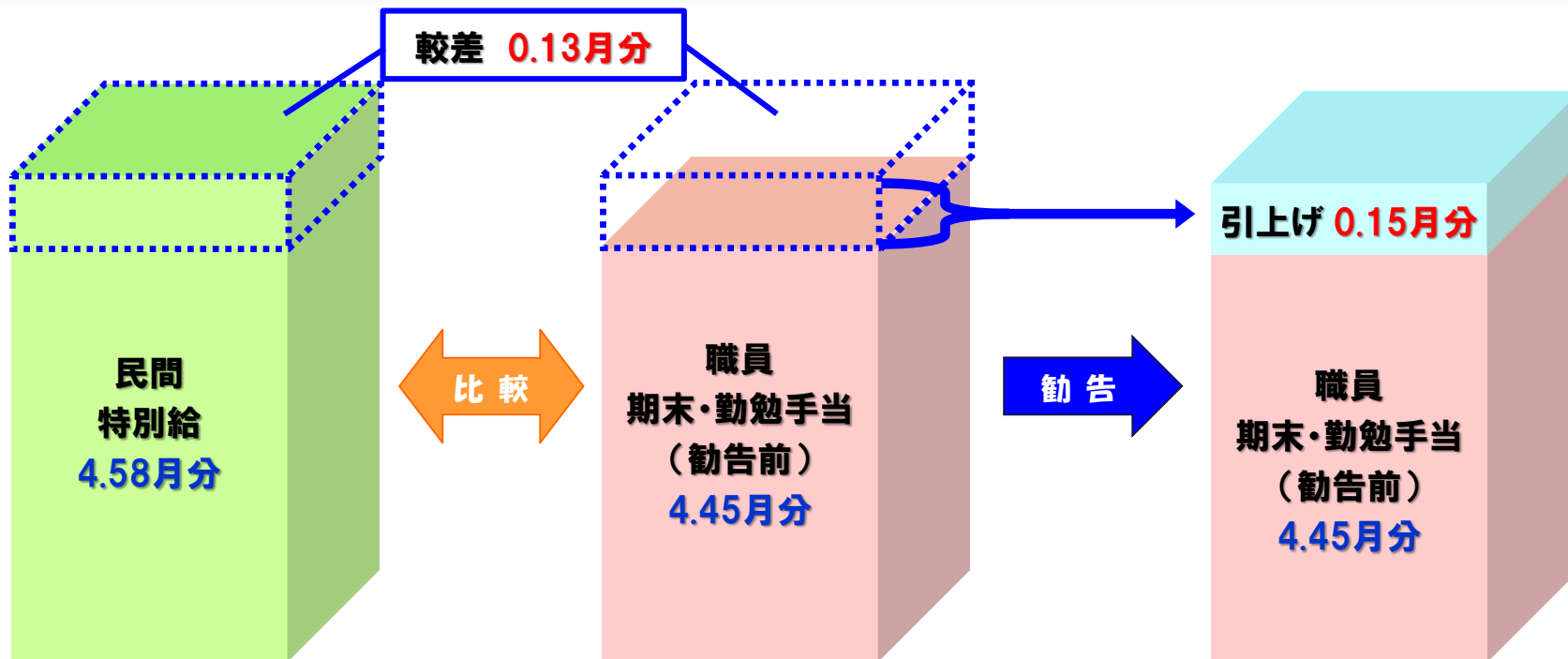
職員給与と民間給与との較差が8,430円（2.32%）となっており、職員給与が民間給与を下回っていることから、給料表の引上げ勧告を行うこととしました。





## ⑦ 特別給（ボーナス）の改定

民間事業所の特別給（ボーナス）の支給割合は4.58月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.45月分を上回っていることから、民間の支給状況との均衡を図るため、0.15月分引き上げ、4.60月分とする勧告を行うこととしました。



- ◇ 職員の期末・勤勉手当については、0.05月単位（小数点以下第2位を2捨3入、7捨8入）で改定の勧告を行ってきている。
- ◇ 国家公務員の場合（人事院勧告）、民間との較差0.10月分の引上げ（4.50月分⇒4.60月分）

**職員期末・勤勉手当  
(勧告後)  
4.60月分**

## ⑧ 本年の勧告のポイント

### 1 月例給

- 行政職給料表については、人事院が勧告した俸給表に準じた上で、本県の民間給与との較差（2.32%）を考慮した水準に調整。
- その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定。
- 改定は令和6年4月1日から実施

### 2 寒冷地手当

- 人事院勧告に準じて、月額を11.3%引上げ
- 令和6年4月1日から実施（支給地域の改定等は、令和7年4月1日から実施）

### 3 期末手当・勤勉手当

- 民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き上げ、4.60月分に改定（現行4.45月分）
- 引上げ分は、期末手当に0.05月分、勤勉手当に0.10月分を配分

一般の職員の場合	6月期	12月期
令和6年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.275月（現行1.225月）
勤勉手当	1.000月（支給済み）	1.100月（現行1.000月）
令和7年度 期末手当	1.25月	1.25月
以降 勤勉手当	1.05月	1.05月

※ 令和7年度以降は、6月期及び12月期の期末手当・勤勉手当の支給月数を平準化

- 改定は、令和6年4月1日から実施（令和7年度以降の改定は、令和7年4月1日から実施）

## ⑨ 人事委員会勧告の状況（行政職）

年	月例給改定率	期末手当・勤勉手当		平均年間給与増減額(※)
		年間支給月数	対前年比増減	
令和 6年	+ 2.32%	4.60月	+ 0.15月	+ 19.6万円
令和 5年	+ 0.90%	4.45月	+ 0.10月	+ 9.1万円
令和 4年	+ 0.20%	4.35月	+ 0.10月	+ 4.9万円
令和 3年	—	4.25月	△ 0.10月	△ 3.8万円
令和 2年	—	4.35月	△ 0.05月	△ 1.9万円
令和元年	+ 0.07%	4.40月	+ 0.05月	+ 2.3万円
平成30年	+ 0.09%	4.35月	+ 0.05月	+ 2.5万円
平成29年	+ 0.08%	4.30月	+ 0.10月	+ 4.1万円
平成28年	+ 0.10%	4.20月	+ 0.10月	+ 4.4万円
平成27年	+ 0.19%	4.10月	+ 0.15月	+ 7.0万円

※ 勧告前の平均年間給与に対する増減額を示す。

## ⑩ 給与制度のアップデート（令和7年4月1日実施）の概要

社会と公務の変化に応じ、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や管理職層を含めた職務や職責をより重視した給料体系等の整備が求められており、諸手当の見直しも含め、国家公務員の取扱いに準じて給与制度の整備を図ることが適当と判断し、勧告を行っています。

### 1 給料表等

- 初任給・若年層の水準を大幅引上げ【令和6年4月に遡及して先行実施】
- 係長級以上はより職責重視の体系とし、特に行政職給料表8級相当以上は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

### 2 諸手当

- 扶養手当 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
- 通勤手当 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給  
新幹線通勤等の利用について、通勤事情の改善要件の廃止
- 地域手当 支給地域及び支給割合は人事院が勧告した内容に準じて改定
- 管理職員特別勤務手当 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
- その他 単身赴任手当の採用時からの支給  
特定任期付職員に対する勤勉手当の支給  
再任用職員等に支給する手当の拡大（住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等）など