

# **本年の給与勧告のポイントと勧告の仕組み**

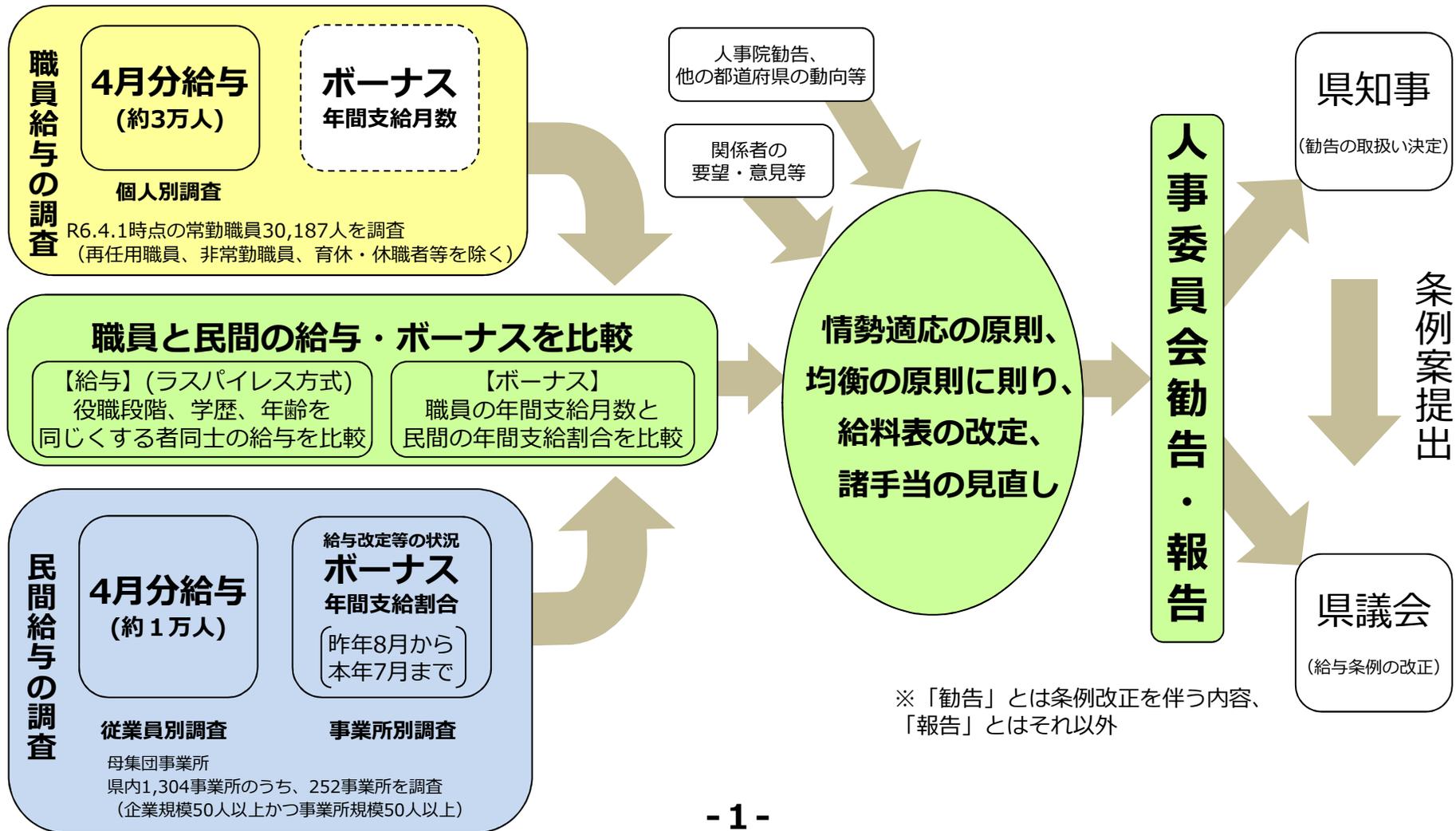
**令和6年10月  
茨城県人事委員会**

# 目次

- 1 給与勧告の手順・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.1
- 2 本年の勧告のポイント・・・・・・・・・・・・・・・・ p.2
- 3 給与改定の主な内容・・・・・・・・・・・・・・・・ p.3
- 4 給与勧告の対象職員（令和6年4月1日現在）・・・・・・・・ p.4
- 5 給与勧告の実施状況（H26～行政職）・・・・・・・・ p.4
- 6 給与制度のアップデート・・・・・・・・・・・・・・・・ p.5
- 7 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）・・・・ p.6
- 8 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）・・・・・・・・ p.7
- 9 民間給与との較差に基づく給与改定・・・・・・・・ p.8

# 1 給与勧告の手順

- 人事委員会では、職員の給与水準を民間に均衡させることを基本とし、人事院勧告や他県の動向等を踏まえて勧告
- ボーナスについても、民間の年間支給割合に職員の年間支給月数を合わせることを基本に勧告



## 2 本年の勧告のポイント

### ① 公民較差等に基づく給与改定

- ・ 若年層が在職する号給に特に重点を置き、全級全号給の給料月額を引上げ  
(平均改定額 9,869円、2.62%)
- ・ 初任給を大きく引上げ  
(大卒：23,200円 [約11.5%]、高卒：23,600円 [約13.8%])
- ・ ボーナスを0.10月分引上げ

月例給引上げ額は  
33年ぶりの高水準

### ② 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）

- ・ 給料表及び昇給制度の見直し  
(人事院勧告における制度見直しに準じつつ、本県独自に管理職の給料表を見直し)
- ・ 地域手当の見直し（引き続き、全県を一律の支給地域として6%を支給）

10年に1度  
の見直し

### ③ 公務の運営

- ・ 採用試験の不断の見直しなどにより、多様で有為な人材の確保を図る
- ・ 柔軟な働き方や仕事と生活の両立など、勤務環境の整備を図る

### 3 給与改定の主な内容

#### ① 公民較差等に基づく給与改定

(令和6年4月実施)

##### 月例給

〔民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較〕

✓ 若年層に特に重点を置き、全級全号給の給料月額を引上げ

【改定額】 9,869円 (2.62%) ⇒ いわゆるベースアップに相当

【平均改定率】 1級〔主事〕 11.2%、 2級〔主事〕 7.8%、 全体3.1%

※ 3年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

※ 月例給は33年ぶりの高い水準で改定(平成3年の11,616円以来)

勧告後の平均給与 (行政職) 月額385,907円(+9,869円、+2.62%)、年間給与6,474,000円(+205,000円、+3.27%)

勧告後の初任給 (行政職) 大学卒業程度 239,136円 高校卒業程度 206,170円 ※ 地域手当6%を含む

##### ボーナス

〔直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較〕

✓ 年間4.50月分 ⇒ 4.60月分 (+0.10月分)

期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

## 4 給与勧告の対象職員（令和6年4月1日現在）

勧告・報告の対象職員※1は約4.2万人（常勤：約3.4万人※2、非常勤：約0.8万人）  
 うち、今回給与が改定されるのは約3.5万人（会計年度任用職員約0.7万人を除く）

※1 企業局職員、病院局職員、技能労務職員及び特別職の職員は、給与勧告の対象外

※2 令和6年度茨城県人事行政の運営等の状況の公表による

## 5 給与勧告の実施状況（行政職）

|       | 月例給    |       | ボーナス   |         |
|-------|--------|-------|--------|---------|
|       | 改定額・率  |       | 年間支給月数 | 対前年比増減  |
| 平成26年 | 905円   | 0.24% | 4.10月  | + 0.15月 |
| 平成27年 | 1,518円 | 0.40% | 4.20月  | + 0.10月 |
| 平成28年 | 864円   | 0.23% | 4.30月  | + 0.10月 |
| 平成29年 | 502円   | 0.13% | 4.40月  | + 0.10月 |
| 平成30年 | 609円   | 0.16% | 4.45月  | + 0.05月 |
| 令和元年  | 381円   | 0.10% | 4.50月  | + 0.05月 |
| 令和2年  | —      | —     | 4.45月  | ▲ 0.05月 |
| 令和3年  | —      | —     | 4.30月  | ▲ 0.15月 |
| 令和4年  | 803円   | 0.21% | 4.40月  | + 0.10月 |
| 令和5年  | 3,366円 | 0.90% | 4.50月  | + 0.10月 |
| 令和6年  | 9,869円 | 2.62% | 4.60月  | + 0.10月 |

## 6 給与制度のアップデート

### ② 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）

#### 給料表・昇給制度

（令和7年4月実施）

- ✓ 管理職員の能力・実績や職責を給与により反映できるよう独自に見直し

| 分類                                     | 見直しの内容   |
|--|--|
| 行政職給料表1～6級（係員級～課長補佐級）、<br>行政職給料表以外の給料表 | ・ 人事院勧告に準ずることを基本として改定  |
| 行政職給料表7級（課長相当級、正課長級）                   | ・ 7級を、課長相当級が使用する7級と正課長級が使用する特7級に分割<br>・ 特7級については、号給を4号給構成に大きくくり化<br>・ 正課長級は、勤務成績が特に優秀な場合に限り昇給するよう見直し |
| 行政職給料表8～9級（次長級、部長級）                    | ・ 人事院勧告に準ずることを基本として号給を4号給構成に大きくくり化<br>・ 9級は、部長級のみが使用する職務の級に見直すことが必要<br>・ 勤務成績が特に優秀な場合に限り昇給するよう見直し    |

#### 地域手当

- ✓ 引き続き、中核的な市等を含め全県を一律の支給地域として6%を支給

#### 通勤手当

- ✓ 国に準ずることを基本方向として、本県の実情等を踏まえ所要の改正
- ✓ 1箇月当たりの支給限度額を15万円に引上げ

#### 扶養手当

- ✓ 人事院勧告に準じて、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ（2年間で段階的に実施）  
※ 1人につき10,000円→13,000円

#### その他の手当

- ✓ 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
- ✓ 再任用職員の手当拡大  
（地域手当(医師特例)、住居手当等）

## 7 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）

- 給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていますが、県と民間企業では、給与決定要素ごとに見た場合の人員構成が異なっているため、単純な平均による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができません。
- このため、人事委員会勧告における県職員給与と民間給与の比較においては、県と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である①役職段階、②学歴、③年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業の人員構成ではなく、比較基準とする県職員の人員構成によって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式を採用しています。

<「①役職段階」によるラスパイレス比較のイメージ ～A社【基準】の給与をB社と比較する～ >

○単純平均

| 役職段階 | A社【基準】       |        | B社           |        |
|------|--------------|--------|--------------|--------|
|      | 平均給与額        | 人員     | 平均給与額        | 人員     |
| 部長   | 円<br>500,000 | 人<br>5 | 円<br>520,000 | 人<br>3 |
| 課長   | 400,000      | 15     | 420,000      | 6      |
| 係長   | 300,000      | 25     | 320,000      | 16     |
| 係員   | 200,000      | 55     | 220,000      | 75     |
| 計    | 270,000      | 100    | 257,000      | 100    |

役職段階別では全ての階層でA社が2万円低いが、単純な平均ではA社が1.3万円高い

その理由は両者の人員構成の違い

人員構成を揃えて比較  
【ラスパイレス方式】

B社の人員構成を  
A社の人員構成に置き換え

人員構成の違いによる影響が  
除去された数値で比較

(A社の方が2万円低い)

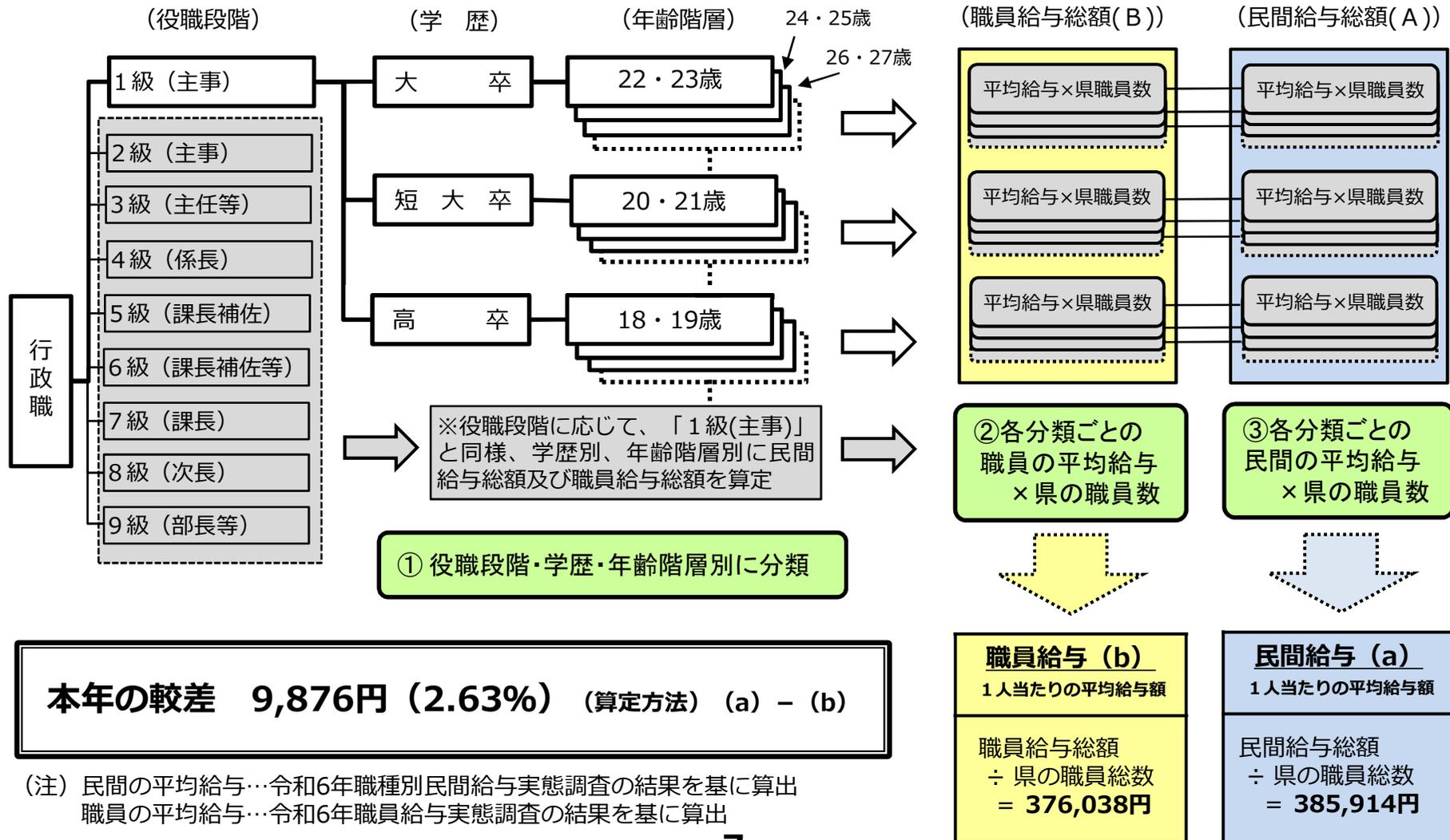
○ラスパイレス方式

| 役職段階 | B社           |        |
|------|--------------|--------|
|      | 平均給与額        | 人員     |
| 部長   | 円<br>520,000 | 人<br>5 |
| 課長   | 420,000      | 15     |
| 係長   | 320,000      | 25     |
| 係員   | 220,000      | 55     |
| 計    | 290,000      | 100    |

※ 実際には、①役職段階に加え、②学歴、③年齢についても、条件を揃えて県職員の人員構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

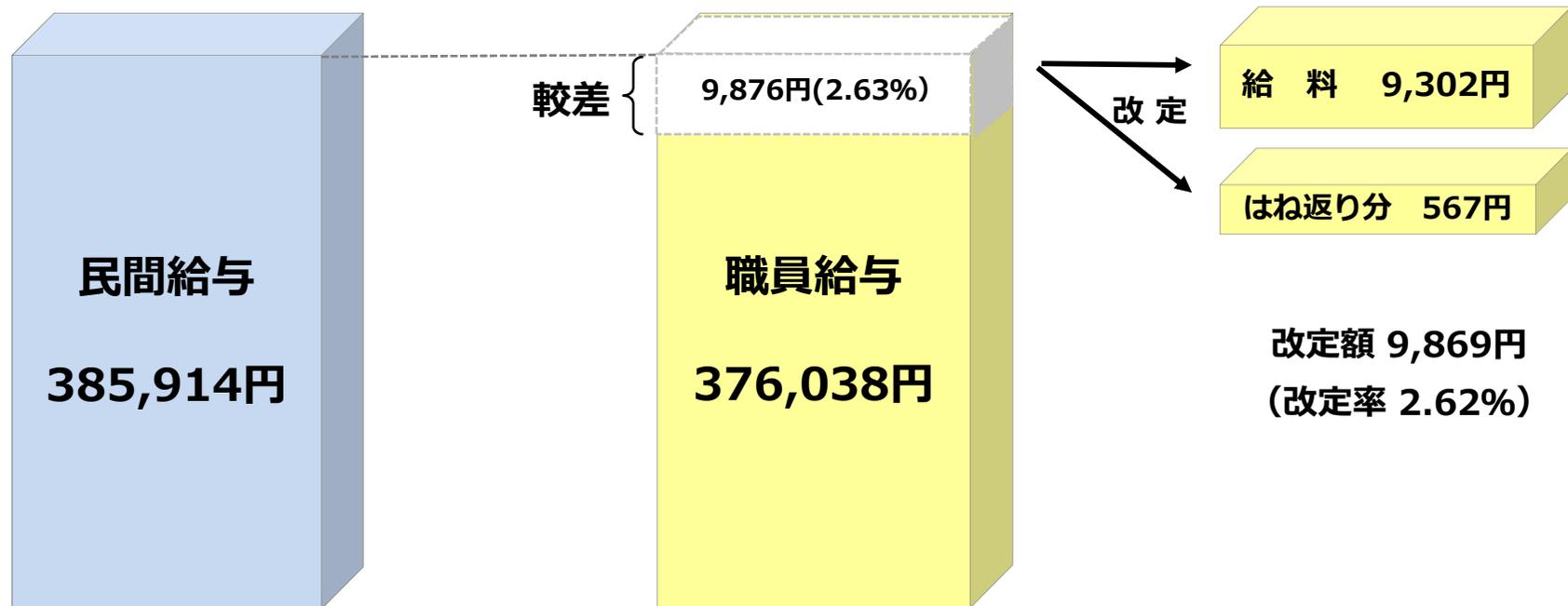
## 8 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の比較は、職員(行政職)と民間従業員（行政職に類似する職種）について、役職段階に応じて、学歴、年齢階層などと同じくする者同士の給与を対比させ、差を算出



## 9 民間給与との較差に基づく給与改定

本年4月時点の民間給与との較差 9,876円 (2.63%) であったため、以下のとおり給料を引き上げることとしました。



- (注1) 「はね返り分」とは、地域手当のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料の改定に伴い手当額が増減する分をいう。
- (注2) 本県では、従来から総合勘案方式（民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案）により、国に準じた給料表での改定を行っているが、国準拠の給料表に改定した場合、県職員の級号給の人員分布や手当の受給状況が国とは異なるため、必ずしも較差と改定額は一致しないこととなる。