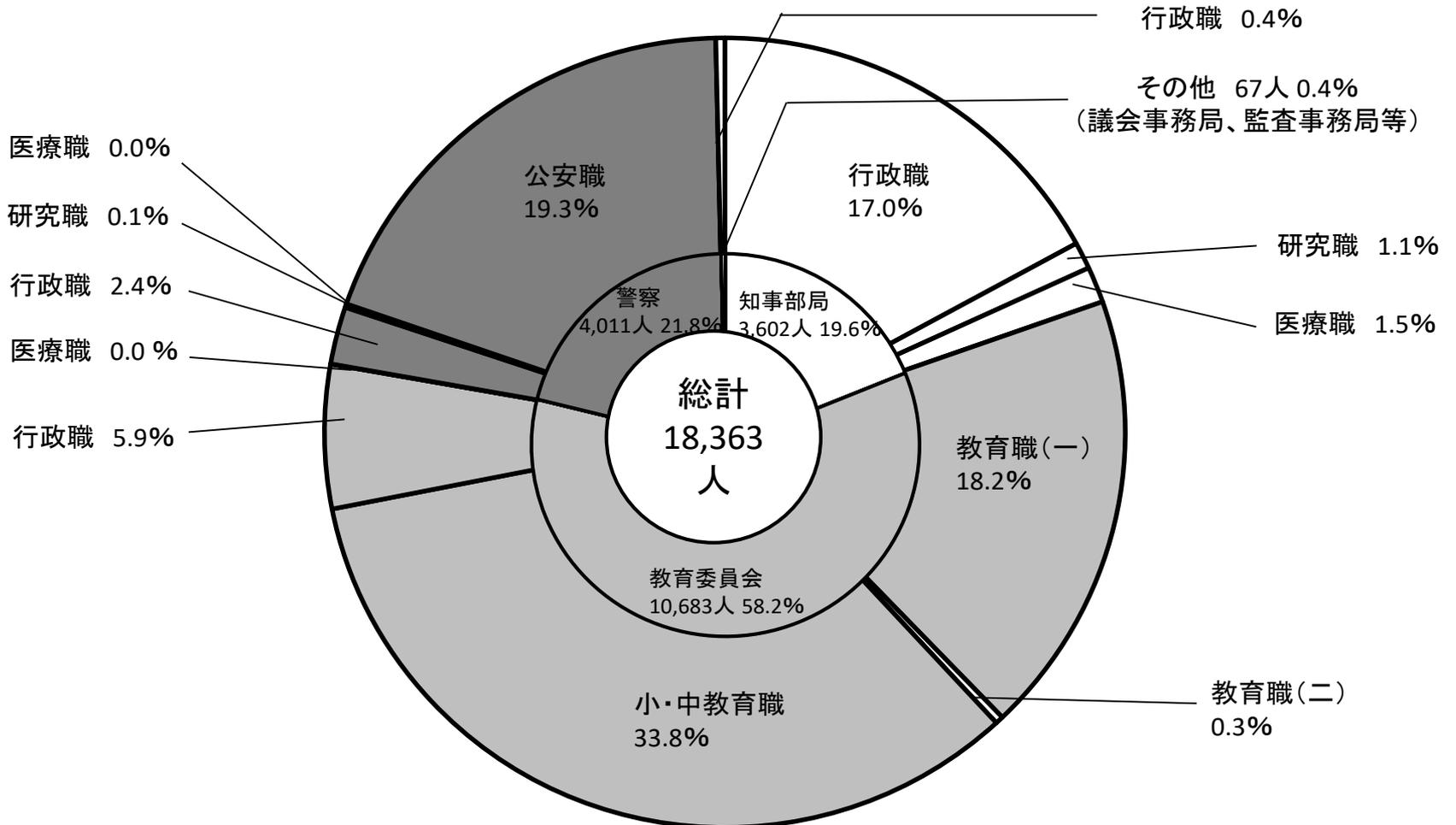


— 給与勧告制度の仕組み —

令和6年10月
岡山県人事委員会

給与勧告の対象職員

人事委員会の給与勧告の対象となる職員は、給与条例の適用を受ける職員18,363人です。
(令和6年4月1日現在)



人事委員会勧告までの手順

人事委員会では、職員と民間の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行っています。

また、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、民間の年間支給割合に職員の特別給(期末手当・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行っています。

民間給与実態調査

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上
【県内244事業所抽出】

事業所別調査

給与改定等の
状況

ボーナス
昨年8月から
本年7月まで

従業員別調査

4月分給与
約8,400人を対象

職員給与実態調査

4月分個人別給与【対象人数:18,363人】

職員給与(行政職)と民間給与を比較
仕事の種類、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較(ラスパイレス方式)

県職員の特別給の支給月数と
民間の特別給の支給割合を比較

・情勢適応の原則
(民間準拠)
・均衡の原則

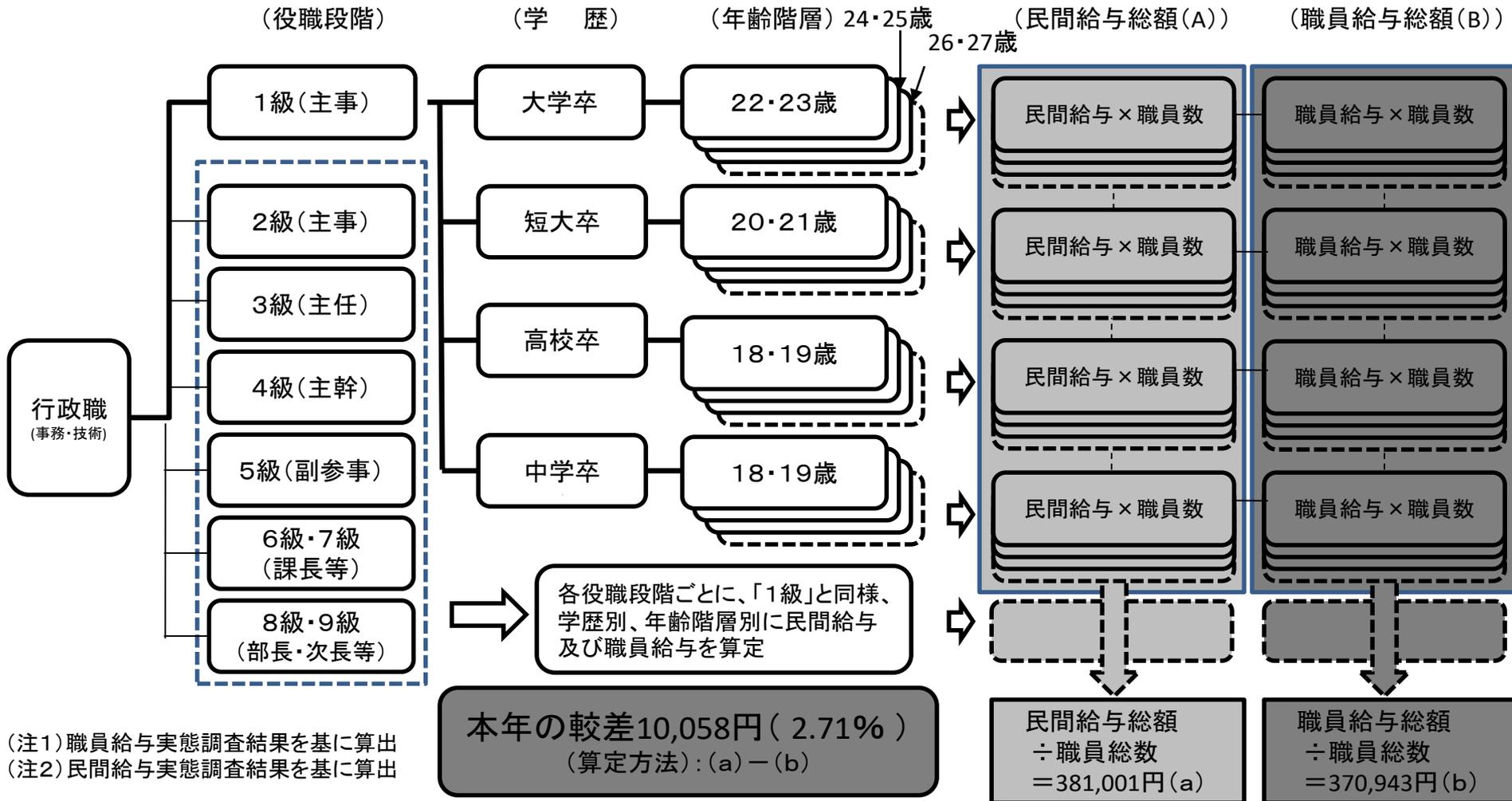
国家公務員
給与制度

給料表・手当の改定内容を決定

人事委員会勧告

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、現に支給されている給与額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。
 具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



給与改定の内容

1 月例給

- ・改定率 2.71% 改定額 10,046円
- ・初任給を始め、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全給料表の改定
- ・初任給の引上げ(行政職 大卒 207,400円 → 232,100円、高卒 173,300円 → 197,300円)

2 期末手当・勤勉手当

- ・年間の支給割合を0.10月分引上げ(4.50月分 → 4.60月分)
- ・民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

3 初任給調整手当

- ・医師に係る初任給調整手当について医師の処遇確保の観点から改定

4 寒冷地手当

- ・手当額の引上げ
- ・新たな気象データに基づく支給対象公署の見直し

5 実施時期

- ・令和6年 4月1日: 月例給、初任給調整手当、寒冷地手当(手当額の引上げ)
- ・令和6年12月1日: 期末手当・勤勉手当
- ・令和7年 4月1日: 寒冷地手当(支給対象公署の見直し)

給与制度のアップデートの概要

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、処遇面での取組が不可欠であり、給与制度のアップデートとして、様々な側面から包括的な見直しを行う。

- 1 給料** 初任給・若年層の水準を大幅引上げ
主任級以上はより職責重視の体系とし、特に次長級以上は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
- 2 地域手当** 国家公務員の改定に準じて、支給地域・支給率を改定
- 3 扶養手当** 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
- 4 通勤手当等** 通勤手当の支給限度額を月15万円に引上、新幹線通勤及び単身赴任手当の支給要件緩和
- 5 ボーナス** 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ
- 6 その他手当** 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
定年前再任用短時間勤務職員等の手当拡大
- 7 在宅勤務等手当** 在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員の、在宅勤務等に伴う費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当を新設
- 8 初任給基準** 行政職(高卒)の初任給基準を引上げ

【令和7年4月1日実施(初任給・若年層の水準引上げは令和6年4月に先行実施)】