



職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6年10月16日
長野県人事委員会

《本年の報告及び勧告のポイント》

① 令和6年4月の民間給与との比較による給与改定 **【令和6年4月から実施】**

<3年連続で月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ>

- ・ 民間給与との較差（2.62%）を解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級・号俸の給料月額を引上げ
- ・ 特別給（ボーナス）の年間支給月数を引上げ（0.10月分）

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）

【令和7年4月から実施】

- ・ 初任給や若年層の給料月額を大幅に引上げ（①において先行実施）
- ・ 職務や職責をより重視した給料体系の整備
- ・ 扶養手当について、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を引上げ
- ・ 通勤手当について、支給限度額を引上げ。新幹線等の利用に係る通勤時間の短縮要件を廃止

第1 基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるもの
- ・ 本委員会は、職員の給与について、地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図ることなどを考慮し、報告及び勧告を実施

第2 職員の給与

1 令和6年4月の民間給与との比較による給与改定

(1) 職員給与と民間給与の比較

企業規模・事業所規模50人以上の県内188民間事業所を抽出し、従業員6,390人の給与月額等を調査（完了率 85.6%）

ア 月例給

職員と民間従業員の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素である職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおり

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差 (C) = (A) - (B) (C / B × 100)
381,722 円	371,981 円	9,741 円 (2.62%)

イ 特別給（ボーナス）

民間において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおり

民間支給割合 (A)	職員支給月数 (B)	較 差 (A) - (B)
4.59 月分	4.50 月分	0.09 月分

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

初任給をはじめ若年層の給与に重点を置いた引上げとなるよう、人事院が勧告した俸給表に準じることを基本としつつ、本県における民間給与水準を重視し、一律の水準調整を行うことにより、全ての級・号俸の給料月額を引上げ改定

【初任給】大卒:230,500 円 (23,700 円増)、高卒:198,700 円 (24,100 円増)

イ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、国家公務員に準じて引上げ改定

ウ 期末手当及び勤勉手当

本県における民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.10月分引上げ
4.50月分→4.60月分（引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分）

【一般の職員の場合の支給月数】

		6 月期	12 月期	年間
令和6年度	期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.275 月 (現行 1.225 月)	2.50 月
	勤勉手当	1.025 月 (支給済み)	1.075 月 (現行 1.025 月)	2.10 月
令和7年度 以降	期末手当	1.25 月	1.25 月	2.50 月
	勤勉手当	1.05 月	1.05 月	2.10 月

エ 寒冷地手当

- ・ 支給月額について、国家公務員に準じて引上げ改定
- ・ 令和7年度以降の手当について、多数の職員の全県域にわたる人事異動が予定されていることから、国と同じ支給地域とした場合、人事管理上支障が生じることが懸念されるため、支給地域は全県とすることも視野に、引き続き検討。その際の支給総額は、国の基準で支給した場合の総額を超えないことが適当と考えられるため、具体的な支給額についても併せて検討

(3) 実施時期

令和6年4月1日から実施

ただし、令和7年度以降の期末手当及び勤勉手当は令和7年4月1日から実施

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）

本年、人事院が勧告し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）を踏まえ、本県においても次のとおり給与制度を整備

(1) 改定内容

ア 給料表

- ・ 採用面での競争力強化や職責を重視した給料体系となるよう、人事院が勧告した新たな俸給表に準じることを基本としつつ、本県における地域の民間給与水準を重視し、一律の水準調整を実施
- ・ 昇給制度について、国家公務員に準じて見直し

イ 地域手当

- ・ 引き続き、県内全域を支給地域とし、支給割合について、国家公務員との均衡を考慮し、全県一律 1.6%に改定（令和 7 年度）
- ・ 今後、地方公務員の地域手当に係る国の考え方や他の都道府県の動向を注視していくことが必要

ウ 扶養手当

- ・ 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を 13,000 円に引上げ改定（配偶者に係る手当 6,500 円→廃止、子に係る手当 10,000 円→13,000 円）
- ・ 2年間で段階的に実施

エ 通勤手当

- ・ 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 150,000 円に引上げ
- ・ 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

オ その他

- ・ 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等を拡大
- ・ 勤勉手当の成績率の上限を引上げ
- ・ 特定任期付職員のボーナス制度を見直し
- ・ 定年前再任用短時間職員等に、新たに地域手当（医療職給料表（1）の適用を受ける職員）、住居手当、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当を支給

(2) 実施時期

令和 7 年 4 月 1 日から実施

第 3 人事管理に関する課題と取組

1 人材の確保・育成・活用

(1) 人材の確保

- ・ 人材確保の現状は、採用試験受験者数が減少傾向にあり、早期退職者数が増加傾向にあるなど厳しい状況。試験制度の見直し、給与の処遇改善、柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備など、就職先としての県職員の魅力向上に向け、様々な側面から取り組むことが必要

- ・ 県職員への興味関心が高まるよう、県職員採用ホームページのリニューアルやSNSを活用した情報発信に取り組んでいる。さらに、大学1年次、2年次などのできるだけ早い段階から継続して情報発信するなど、戦略的な広報活動により一層積極的に取り組むことが必要
- ・ 民間企業におけるインターンシップの重要性が高まっている中、県が実施するインターンシップにおいても参加者の満足度を更に高めるよう取り組むことが必要
- ・ 民間企業や他県からの多様な人材を積極的に誘致するため、県職員の社会人経験者を対象とした選考での地域枠導入（行政区分）や東京での面接実施、教員の信州UIJターン秋選考の導入及び警察官採用試験の一部の県外での実施など、県外在住者等が受験しやすい環境を整えている。引き続き、受験者の負担軽減を図りつつ、多様で有為な人材を確保するための取組を進めることが必要
- ・ 現在近隣県と比較して低い水準にあるへき地手当等の支給率については、引き続き検討することが必要

(2) 人材の育成・活用

- ・ 執務や研修、自己研鑽を通じて、職員の能力を最大限に伸ばしていくことが必要。職員が自律的にキャリアを形成し、主体的に学び、スキルアップできる環境を整備することが必要
- ・ 組織風土改革「かえるプロジェクト」の提案を踏まえ、組織ミッションの浸透による仕事の目的・意義の共有や専門性を高める人事制度の導入に取り組んでおり、職員がやりがいを実感し、明るく楽しく前向きに仕事ができる組織を目指すことが必要
- ・ 本年度から定年の段階的引上げの実質的な運用が始まっている。高齢層職員が、自身の培った知識や経験を生かし、高いモチベーションを維持して働いていけるような人事管理や職場環境の整備が必要
- ・ 女性活躍推進について、自身のキャリアプランを主体的に考える機会を提供しながら、能力に応じた登用を進めるとともに、全ての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを重ねられる職場環境づくりに一層取り組むことが必要
- ・ 障がい者の採用について、法定雇用率の段階的な引上げも見据えた計画的な採用を進めるとともに、障がいの特性に応じてその能力が十分に発揮されるよう、合理的配慮により職場への定着や活躍の場の拡大に努めることが必要

2 良好な勤務環境の整備等

職員の能力を最大限に生かすためには、職員がやりがいを持って生き生きと働くことが必要。上司と部下が適切にコミュニケーションを取りながら相談や情報共有を行い、風通しが良く仕事がしやすい職場づくりを進めることが必要

(1) 長時間労働の是正

- ・ 引き続き、時間外勤務の縮減に取り組むことが必要。管理監督職員の的確なマネジメントにより、部下職員の業務管理等や時間外勤務の事前命令の徹底を通じて、適正な勤務時間管理を行うことが必要

- ・ 特例業務（大規模災害への対処等公務の運営上やむを得ない業務として任命権者が認める場合）は上限時間を超えて時間外勤務を命ずることが可能とされているが、特例業務の範囲については、その趣旨や職員の心身の負担を考慮し、厳格に運用することが必要
- ・ 教員の負担を軽減し、長時間労働を是正することは、重要な課題。学校・教師が担う業務の適正化など、一層の働き方改革に取り組み、教員が子どもと向き合う時間を確保し、高度な専門性を発揮できる環境整備に取り組むことが必要

(2) 柔軟な働き方の推進

- ・ 職員のライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、個々の職員の希望や事情を尊重した働き方を可能とする環境整備が求められている。本県においてもより多様な働き方を可能とするフレックスタイム制の導入を進めることが必要

(3) 仕事と生活の両立支援

- ・ 民間育児・介護休業法等の改正を踏まえ、育児時間の取得パターンの多様化をはじめとする子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置を検討することが必要
- ・ 職員が仕事と生活の両立支援制度を気兼ねなく活用できるよう、制度の周知や相談体制の整備、業務の割り振りや代替職員の確保に努めるとともに、制度を活用する職員を職場全体でサポートする意識の醸成を図ることが必要
- ・ 男性の育児参加について、引き続き、当たり前に必要な期間の育児休業等を取得し、子育てを主体的に行っていく環境整備に取り組むことが必要

(4) 健康づくりの推進

- ・ 引き続きストレスチェックの結果を活用して職場環境の改善を行うなど、メンタルヘルス不調の未然防止や不調者の早期発見・早期対処、長期療養者の職場復帰支援・再発予防の取組を進めることが必要

(5) コンプライアンスの推進とハラスメントの防止

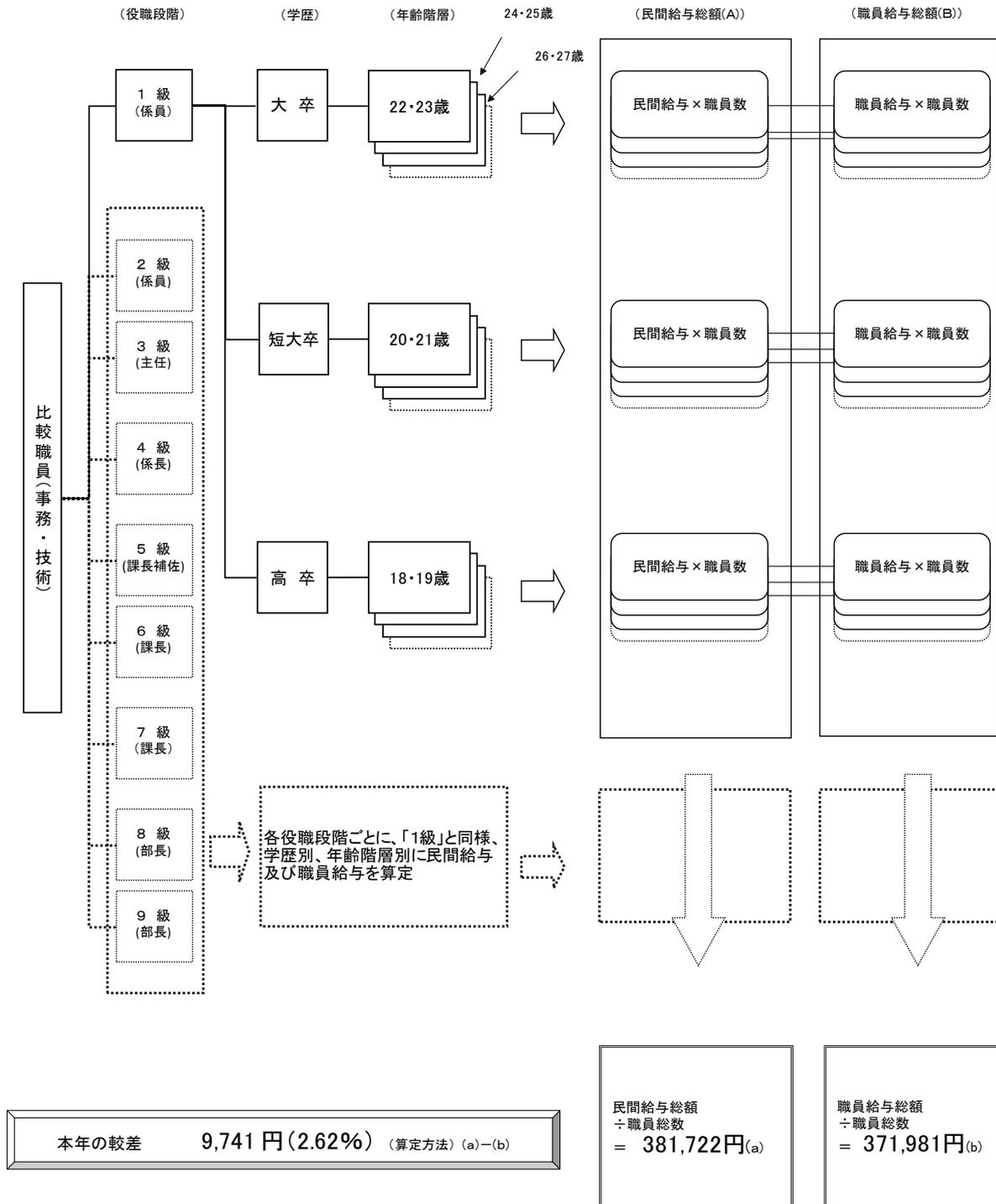
- ・ 不祥事や不適切な事務処理など、県政への信頼を損なう事案が発生している。再発防止の取組の実施、法令遵守と服務規律の確保に努めることが必要
- ・ ハラスメント防止について、全ての職員がハラスメントに対する理解と共通認識を持ち、その防止に努めるよう、意識啓発による未然防止、事案が生じた場合には適切に対処する環境の確保に取り組み、明るく働きやすい職場環境づくりを進めることが必要
- ・ カスタマーハラスメントについて、職員からの相談に応じて適切に対応するなど、職員を保護する取組を進めることが必要

(参 考)

1 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

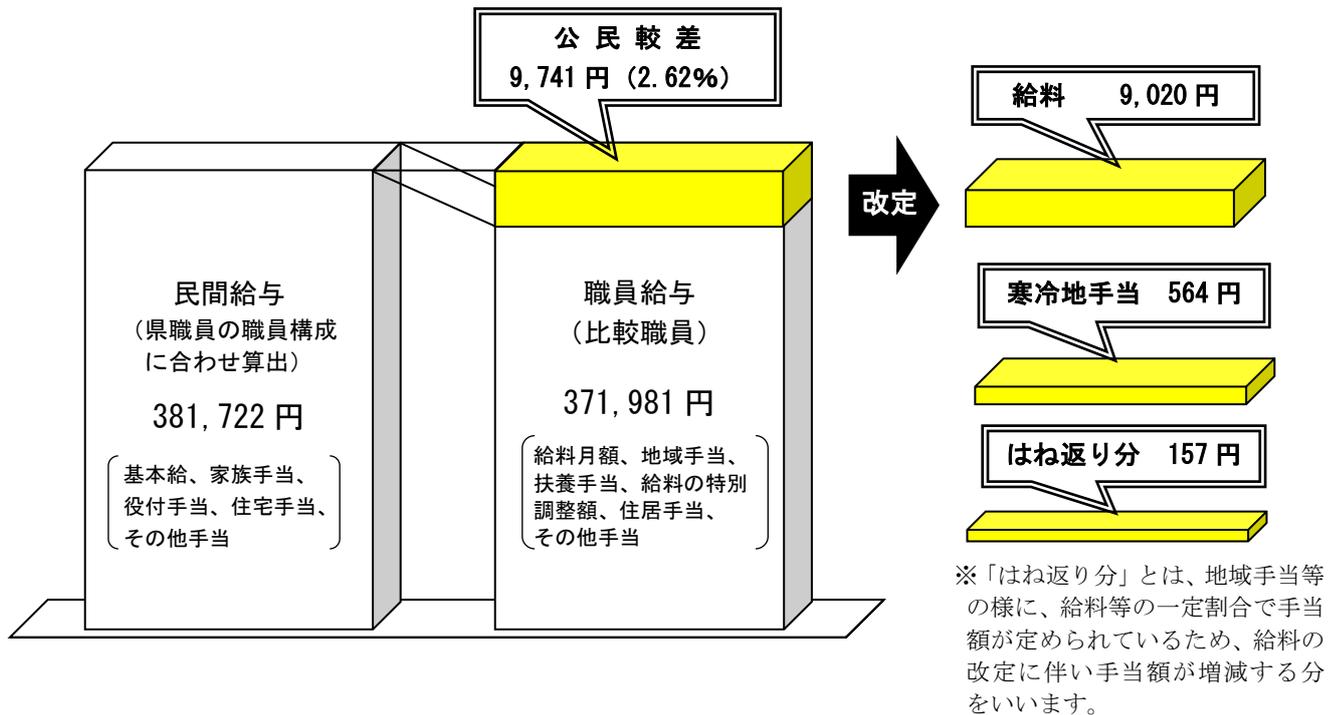
月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の職員（比較職員）に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

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。



2 民間給与との較差

本年の民間との較差を解消するため、以下のとおり給与改定を行うこととしました。



3 勧告前後の年間給与額

(1) 比較職員平均

(単位：円)

	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差額
		月額	年間給与	月額	年間給与	
比較職員平均	43.7 歳	371,981	6,180,000	381,722	6,382,000	202,000

(注) 「比較職員」 行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（新規採用者等を除く。）
計 4,988 人

(2) モデル給与例

(単位：円)

役職	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差額
		月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25 歳	221,502	3,706,000	243,571	4,100,000	394,000
主任	35 歳	303,269	5,123,000	313,032	5,325,000	202,000
係長	45 歳	384,731	6,572,000	389,307	6,699,000	127,000
課長	55 歳	491,211	8,133,000	495,889	8,268,000	135,000
部長	57 歳	587,622	10,130,000	593,114	10,304,000	174,000

(注) 1 行政職給料表適用者について、設定年齢でモデルとした役職に任用されている職員の支給例を掲げたもの
2 モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、地域手当、給料の特別調整額等を基礎に算出

4 最近の給与勧告の実施状況

	月例給	特別給		給与勧告による 年間給与額の増減	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	額	率
平成 23 年	勧告なし (注 1)	3.95 月	0.15 月	6.1 万円	1.0%
平成 24 年	勧告なし (注 2)	3.95 月	-	-	-
平成 25 年	勧告なし (注 3)	3.95 月	-	-	-
平成 26 年	0.25%	4.10 月	0.15 月	7.4 万円	1.2%
平成 27 年	0.50%	4.20 月	0.10 月	7.1 万円	1.1%
平成 28 年	0.28%	4.30 月	0.10 月	5.6 万円	0.9%
平成 29 年	0.12%	4.40 月	0.10 月	4.7 万円	0.7%
平成 30 年	0.15%	4.45 月	0.05 月	2.8 万円	0.4%
令和元年	0.08%	4.45 月	-	0.5 万円	0.1%
令和 2 年	勧告なし (注 4)	4.40 月	△0.05 月	△2.0 万円	△0.3%
令和 3 年	勧告なし (注 5)	4.30 月	△0.10 月	△4.0 万円	△0.6%
令和 4 年	0.22%	4.40 月	0.10 月	5.2 万円	0.8%
令和 5 年	0.77%	4.50 月	0.10 月	8.7 万円	1.4%
令和 6 年	2.62%	4.60 月	0.10 月	20.2 万円	3.3%

- (注) 1 平成 23 年の給与較差は 0.07%
 2 平成 24 年の給与較差は 0.00%
 3 平成 25 年の給与較差は 0.00%
 4 令和 2 年の給与較差は 0.02%
 5 令和 3 年の給与較差は△0.01%