

# 勧告等の骨子

令和6年10月11日  
高知県人事委員会

## 勧告のポイント

### 1 令和6年4月の民間給与との比較に基づく給与改定等について

- (1) 月例給、ボーナスともに引上げ
  - ア 民間給与との較差(10,332円、3.10%)を解消するため、給料月額を引上げ
  - イ ボーナスは、民間の支給割合(4.45月)との均衡を図るため、支給月数を引上げ(0.10月)
- (2) 医師等の初任給調整手当を引上げ
- (3) 在宅勤務等手当の創設

### 2 給与制度のアップデートについて

国家公務員における給与制度のアップデートに係る見直し等に準じて、本県における給料表、昇給制度、諸手当等について見直し

#### 1 民間給与との比較

県内82事業所の3,359人の個人別給与を調査(調査完了率 90.1%)

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員(行政職)の給与(B) (平均年齢 40歳11月)	較差(A) - (B) (A-B) ÷ B × 100
343,218円	332,886円	10,332円 (3.10%)

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		(参考) 国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和6年	4.45月	4.35月	4.60月	4.50月

#### 2 本年の給与に関する事項

##### (1) 改定の内容

###### ア 給料表

###### (ア) 行政職給料表

本県の初任給が民間や他の都道府県の水準を下回っているほか、国家公務員が優秀な人材の確保及び定着の観点並びに給与制度のアップデートに係る措置を前倒しで講ずることにより、若年層や30歳台後半までの職員に重点を置いた俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、高校卒業程度試験採用職員の初任給を21,400円、大学卒業程度試験採用職員の初任給を23,800円引き上げ、若年層及び30歳台後半までの職員が在職する号給に重点を置いて改定、その他は、改定率を逡減させつつ引上げ改定、定年前再任用短時間勤務職員(暫定再任用職員を含む。)についても、各級の改定額を踏まえ所要の引上げ改定

###### (イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

###### イ 初任給調整手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師等の支給月額を国に準じて引上げ  
415,600円 → 416,600円

#### ウ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.35月分 → 4.45月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.25月 (改定なし)
	勤勉手当	0.925月 (支給済み)	1.025月 (現行0.925月)
7年度 以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	0.975月	0.975月

#### エ 在宅勤務等手当

昨年の人事院勧告及び地方自治法の改正を受け、本県の状況を鑑みて手当を創設  
住居その他の場所において、正規の勤務時間の全部を勤務することを一定期間1箇  
月平均10日を超えて命ぜられた職員に対して月額3,000円を支給

### (2) 実施時期

#### ア 給料表

令和6年4月1日

#### イ 令和6年12月期のボーナス

令和6年12月1日

#### ウ 初任給調整手当、令和7年度以降のボーナス、在宅勤務等手当

令和7年4月1日

### (3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算(行政職 平均年齢40歳11月)

	勧告前(A)	勧告後(B)	(B) - (A)
令和6年	548.8万円	569.4万円	20.6万円

## 3 給与制度のアップデートに関する事項

人事院は、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当、通勤手  
当、ボーナス等の諸手当にわたる包括的な給与制度の整備(給与制度のアップデート)  
について勧告を実施

本県の給与制度は、国家公務員に準じた制度とその運用がなされており、国家公務員  
の制度と同様の課題を抱えているため、情勢適応の原則及び均衡の原則等に基づき、本  
県の実情を考慮しながら、人事院勧告の趣旨を踏まえて次のように措置することが適当  
と判断

### (1) 給料表

新規学卒者の初任給を国家公務員と同額の引上げ改定

職務の級の初号近辺の号給のカットは国に準じて実施

職務の級における号給の大きくくり化は、国の状況を踏まえつつ本県の任用の実情を  
踏まえて実施

### (2) 昇給制度

職務の級における号給の大きくくり化の対象となった級における昇給制度の見直し

### (3) 諸手当

#### ア 扶養手当

国に準じて、配偶者に係る手当を廃止するとともに、子に係る手当額を13,000円

- に引上げ
- イ 地域手当  
級地区分は国に準拠し、支給割合は国家公務員における支給割合から給与制度の総合的見直しによる俸給月額引下げに相当する2%を減じたものに見直し
  - ウ 通勤手当  
国に準じて、通勤手当の支給限度額を、交通機関等、交通用具及び特別急行列車等の通勤手当の額を合算して1箇月当たり15万円に引上げ  
特別急行列車等の支給要件の緩和
  - エ 単身赴任手当  
国に準じて、採用に伴い手当の支給要件を満たした職員に対して手当の支給を可能となるよう要件を見直し
  - オ 管理職員特別勤務手当  
国に準じて、支給対象時間帯を午後10時から翌日の午前5時までとすること等の見直し
  - カ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当  
国に準じて、異動の円滑化に資するものとして住居手当、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）を新たに支給することが適当  
へき地手当については引き続き国の動向を注視
  - キ 特定任期付職員に係る特別給関連事項  
国に準じて、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に見直し、特定任期付職員業績手当を廃止
  - ク 勤勉手当  
国に準じて、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引上げ
  - ケ 管理職手当  
(1)における号給の大きくくり化に関連し、本県の任用の状況を踏まえ、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、号給の大きくくり化がされない職務の級に属する職員に係る管理職手当の見直し

#### (4) 実施時期

令和7年4月1日（(1)の初任給の引上げについては令和6年4月1日に遡って実施）

#### (5) 経過措置等

- ア 扶養手当  
2年をかけて配偶者の手当を廃止し、子の手当額を増額
- イ 地域手当  
令和10年3月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合については、人事委員会規則で定める級地の区分に応じて、100分の18を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合で実施

### 4 公務運営に関する事項

#### (1) 人材の確保

複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員のキャリアや適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要

人材獲得競争が激しくなる中、本県の職員を志望する者は、総じて減少傾向にあり、特に技術系の人材確保は非常に厳しい状況

受験者数の増加に向けて、引き続き、採用試験の在り方について更なる検討を進め

るとともに、公務の魅力ややりがいを発信していく取組を強化

人材確保に資する処遇改善の取組が不可欠であり、初任給の改善をはじめとする若年層の給与水準の引上げ等が必要

柔軟な働き方が広がっていることから、任命権者は、働きやすい勤務環境を整備することなどにより、公務職場の魅力を一層高めていくことが必要

## (2) 人材の育成

女性職員の管理職への登用に向けたキャリア形成の支援をはじめ、採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、障害のある職員の活躍推進、高齢層職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要

## (3) 総実勤務時間の短縮

### ア 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

知事部局では、令和5年度の過重勤務者数が上限規制導入前の平成30年度から半減している

一方で、特定の所属及び職員に業務が集中している状況等もあることから、管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要

また、業務改善に資するデジタル化の取組の拡充及び着実な実施により、時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要

年次有給休暇については、任命権者において、職員一人一人が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが求められる

### イ 学校現場における教育職員の負担軽減

教育委員会は、高知県教育振興基本計画に働き方改革の推進を主な施策の一つとして位置づけ、教育職員の業務負担軽減に向けた取組を行ってきた

しかしながら、昨年度の県立学校等において、1箇月の時間外在校等時間の上限として、「高知県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」で定められた45時間を超える教育職員の割合は依然として高い状況

引き続き、勤務時間管理の徹底、デジタル技術の活用による業務効率化など、教育職員の働き方改革や業務負担軽減に向けた取組を推進していくことが必要

育休や産休、病休などに伴う職員の代替者の配置については、十分には確保できている状況とはいえないことから、更なる人員の確保に努めることが求められる

これらの取組を更に推進していくためには、県費負担教職員の服務監督権を有する市町村教育委員会とも密に連携していくことが重要

## (4) 多様な働き方の推進

早出遅出勤務や在宅勤務等の多様で柔軟な働き方は職員にも一定浸透してきたところ、働きやすい職場環境を整備していく観点からも、引き続き、こうした取組を着実に推進していくことが必要

特に在宅勤務等は、様々な働き方を希望する職員のニーズにも応えられるなど、ワーク・ライフ・バランス等の観点からも有効な働き方であるため、更なる推進のため、引き続き検討を行うことが必要

職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの確保等の観点から、任命権者において、本年8月から、勤務間インターバル確保の取組を推進しているところ、本取組を進めることで時間外勤務の縮減にもつなげるとともに、公務能率の一層の向上を図ることが重要

## (5) 働きやすい職場づくり・仕事と生活の両立支援

次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」である「高知県職員子育て

てサポートプラン」において設定した目標値である、男性職員の育児休業の取得率などに取組の成果が現れており、引き続き仕事と生活が両立できる職場環境づくりを進めることが必要

また、本年5月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が成立したことを受けて、本法改正で地方公務員にも適用がある事項については、施行日である令和7年4月1日から本県においても実施できるよう措置を講ずることが必要

これらの制度が職員に広く活用されるよう、任命権者においては、引き続き、周知啓発を行い、職場全体でサポートする体制を構築することが必要

## **(6) 職員の健康管理**

メンタルヘルス対策は、職務の複雑化・高度化、長時間勤務等によるストレス要因が増大していることや、近年、若年層でメンタル不調が増加していることなどを踏まえ、研修の実施や相談窓口の周知をはじめ、新規採用職員のメンタル面でのサポートの充実など、職員のメンタル不調に対する取組をより一層推進することが必要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

任命権者は、職場のコミュニケーションを図る等、よりきめ細かな職員の健康への配慮が必要

## **(7) ハラスメントの防止**

任命権者において、ハラスメント防止に向けた取組を行っているものの、職員アンケートでは、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況

ハラスメントを防止するため、職員からの相談や職員アンケートの結果を踏まえて研修の内容をより充実させるとともに、eラーニングやWeb会議を用いて、全職員に対し研修の機会を設けるなど、更なる努力を行うことが必要

また、早期対応・早期解決にも資するよう、相談窓口のより一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを相談者の視点に立って常にチェックするなどし、ハラスメント事案が発生した場合には、被害を受けた方に寄り添いながら、適切かつ迅速な対応ができる体制を確立するなど、更に実効性のある対策につなげていくことが必要

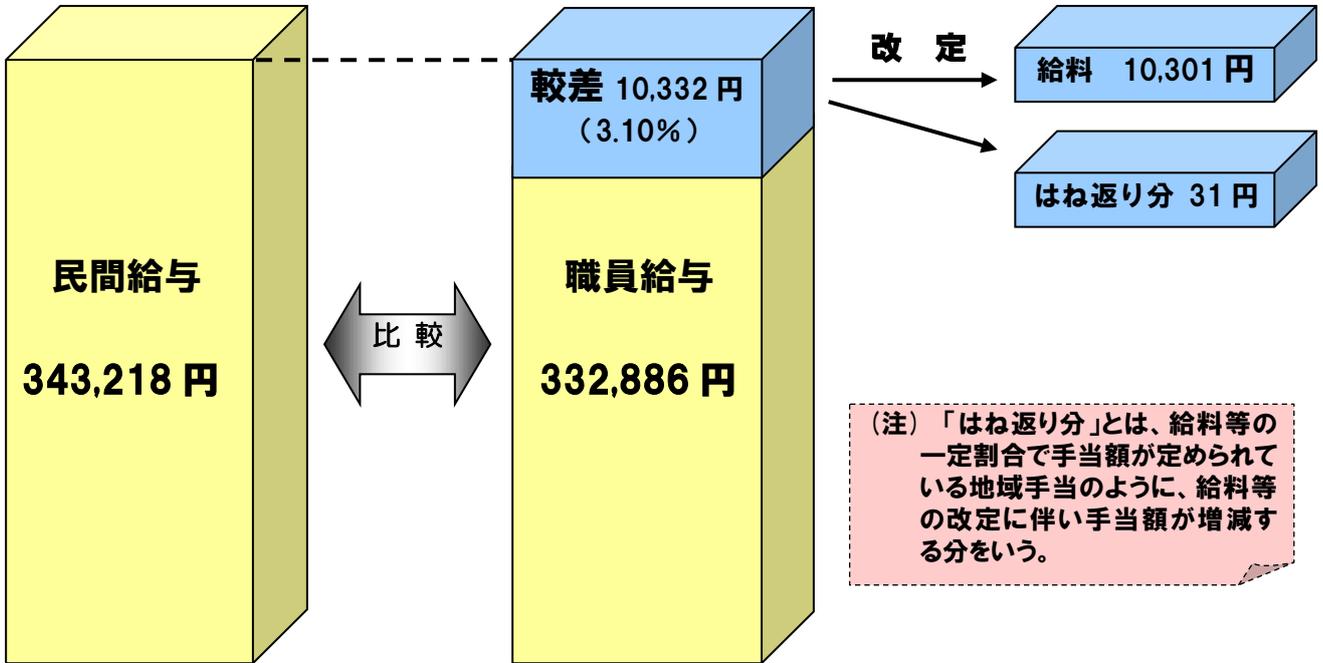
教育委員会においては、県費負担教職員の服務監督権を有する市町村教育委員会とも密に連携した取組が必要

## 最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.17%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%
平成 30 年	0.15%	4.15 月	0.05 月	2.6 万円	0.5%
令和元年	0.12%	4.20 月	0.05 月	2.4 万円	0.4%
令和 2 年	※給与水準の改定なし	4.20 月	※支給月数の改定なし	—	—
令和 3 年	※給与水準の改定なし	4.15 月	△0.05 月	△1.7 万円	△0.3%
令和 4 年	0.21%	4.20 月	0.05 月	2.9 万円	0.5%
令和 5 年	1.19%	4.35 月	0.15 月	11.6 万円	2.1%
令和 6 年	3.10%	4.45 月	0.10 月	20.6 万円	3.8%

## 民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差(10,332 円(3.10%))を踏まえ、以下のとおり、給与の引上げ改定を行うこととしました。

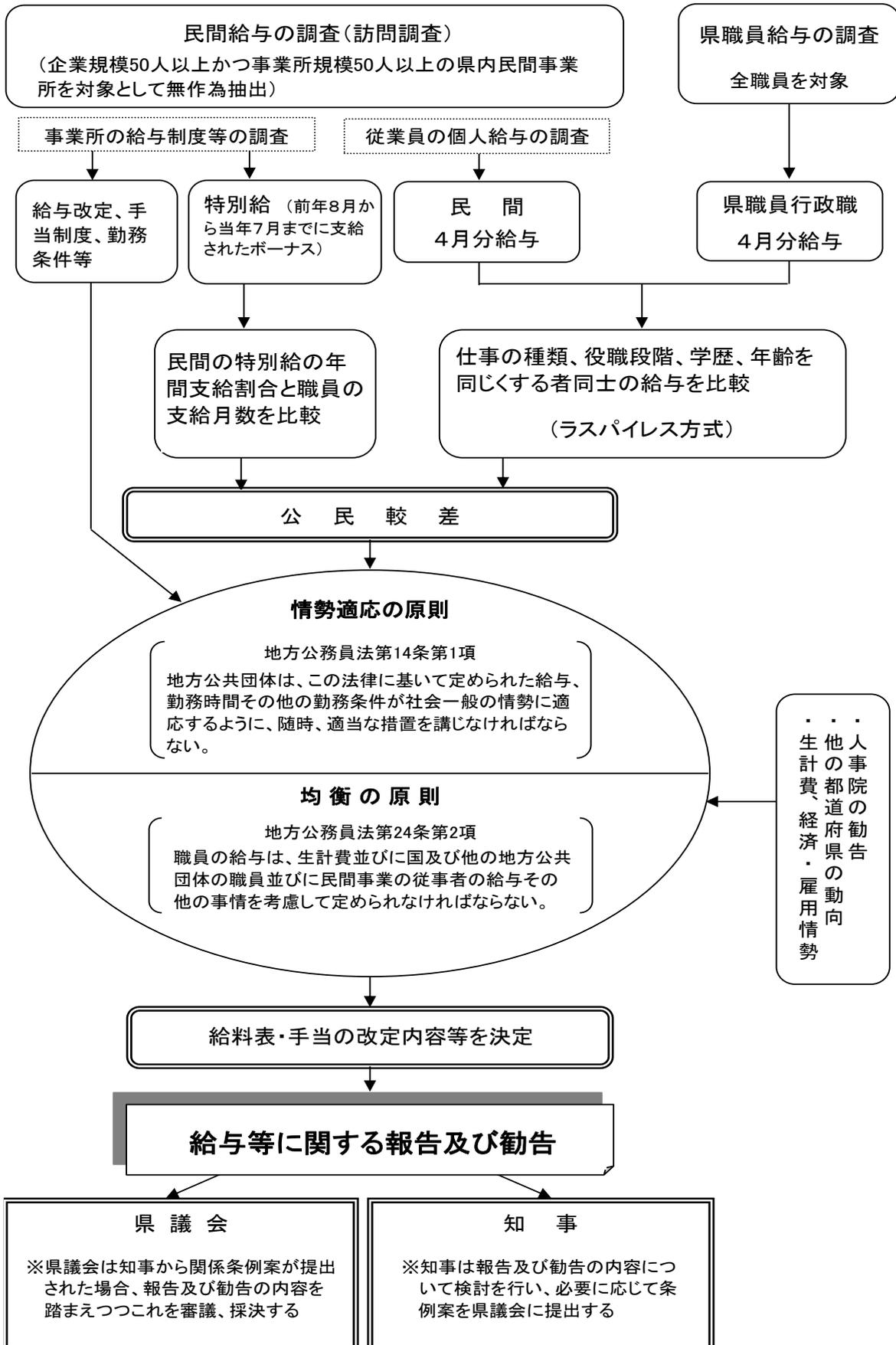


### ○職員の平均給与額の推移

区分 給与	高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(一))					
	令和6年	R6-R5	令和5年	R5-R4	令和4年	令和6年	R6-R5	令和5年	R5-R4	令和4年	
平均給与	332,886	2,372	330,514	▲ 2,556	333,070	405,378	1,363	404,015	▲ 1,034	405,049	
給与内訳 諸手当内訳	給料(俸給)	311,939	2,193	309,746	▲ 2,538	312,284	323,823	1,336	322,487	▲ 1,224	323,711
	諸手当	20,947	179	20,768	▲ 18	20,786	81,555	27	81,528	190	81,338
	扶養手当	6,652	▲ 118	6,770	▲ 196	6,966	8,189	▲ 413	8,602	▲ 250	8,852
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,673	▲ 34	5,707	▲ 19	5,726	12,627	▲ 61	12,688	33	12,655
	地域手当等	794	46	748	27	721	44,134	334	43,800	156	43,644
	住居手当	7,178	306	6,872	132	6,740	7,628	181	7,447	318	7,129
	その他	650	▲ 21	671	38	633	8,977	▲ 14	8,991	▲ 67	9,058
平均年齢	40.9歳	0.0歳	40.9歳	▲0.5歳	41.4歳	42.1歳	▲0.3歳	42.4歳	▲0.3歳	42.7歳	

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。  
 2 その他は、単身赴任手当(基礎額)、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。  
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

## 給与等に関する報告及び勧告の手順

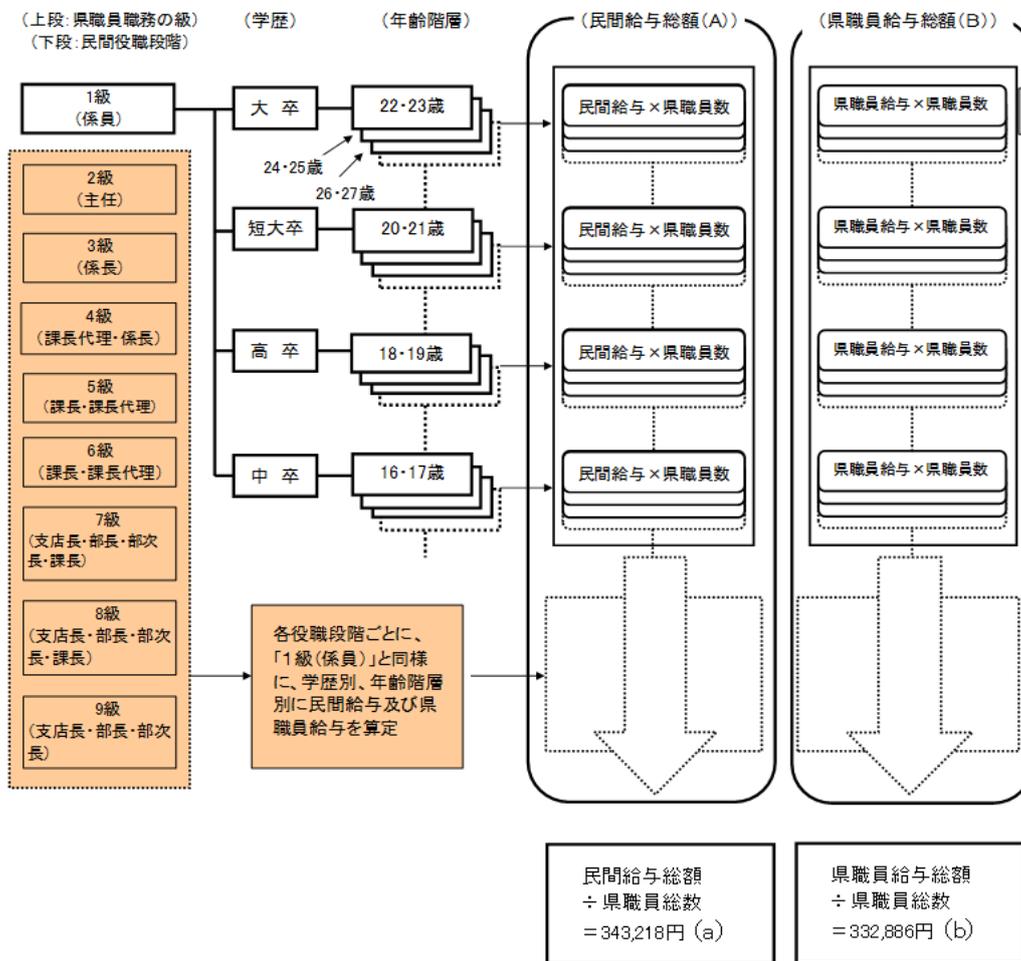


## 県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式<sup>(※)</sup>)

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(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、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



本年の公民較差 (a) - (b) = 10,332円 (3.10%)

(※) ラスパイレス方式

公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。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給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を精確に比較することができる方法と考えられています。