

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

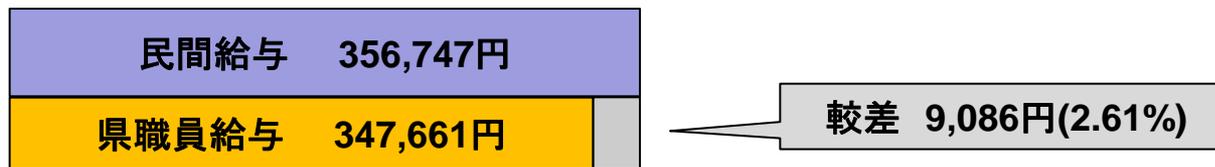
令和6年10月
鳥取県人事委員会

本年の給与勧告の概要

1 月例給

- 県職員の給与が県内民間の給与を9,086円(2.61%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、引上げ改定(改定額9,042円)。
- 本県の給与制度については、公務としての類似性等を勘案し、国の制度を基本としていることから、若年層に特に重点を置いて改定した本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表へ改定。
- 月例給の引上げは3年連続。

《実施時期》 令和6年4月1日から実施



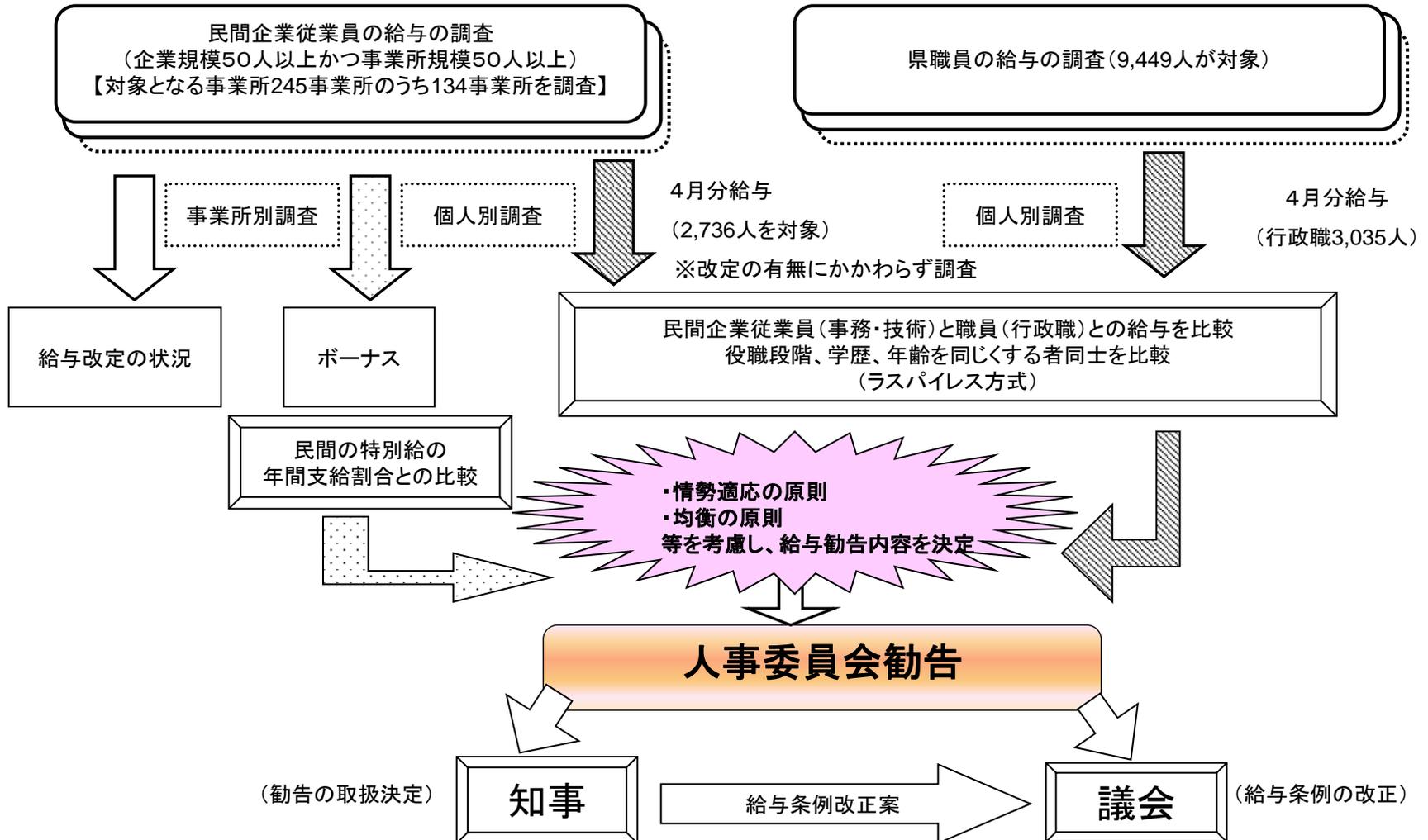
2 特別給(期末手当及び勤勉手当)

- 県職員の年間支給月数(4.20月)が民間の支給月数(4.33月)を下回っているため、0.15月分引上げ。
- 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。
- 特別給の引上げは3年連続。

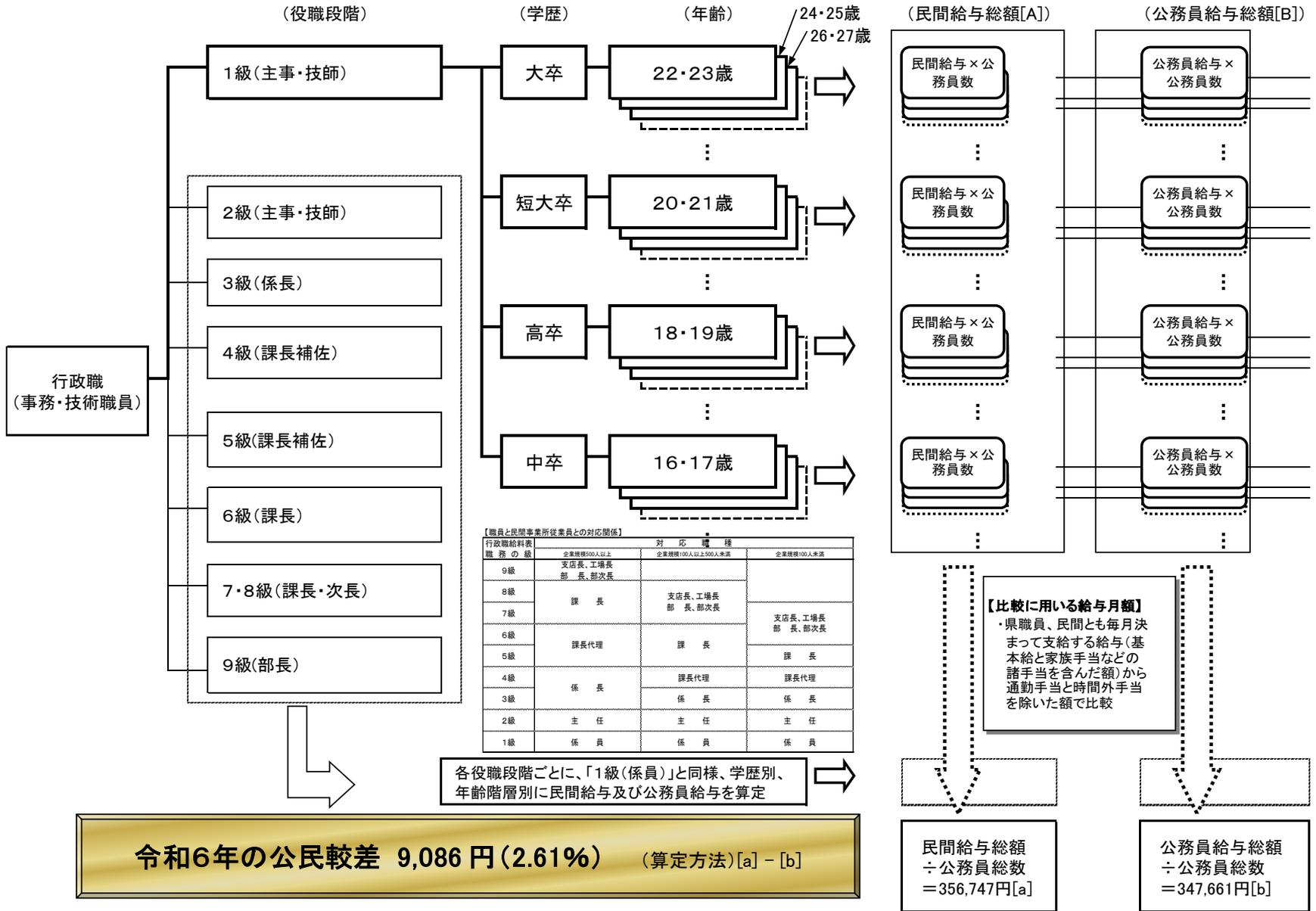
《実施時期》 令和6年12月1日から実施

人事委員会勧告の手順

鳥取県人事委員会では、県職員と県内民間企業従業員の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精確に比較し、その結果得られた較差等に基づき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)を精確に把握し、年間の民間支給割合と職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を比較して勧告を行っています。

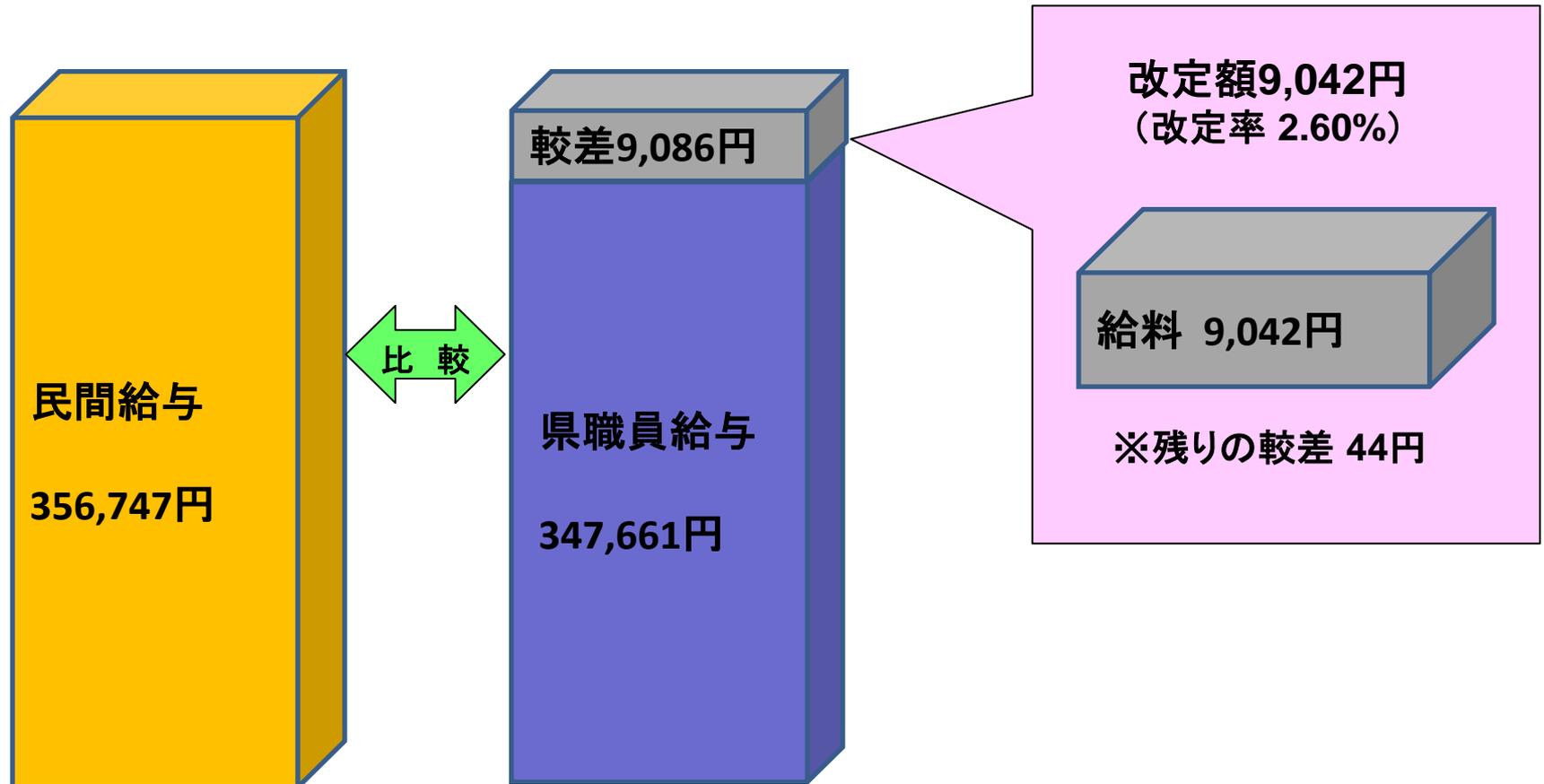


公民給与の比較方法（ラスパイレス比較）

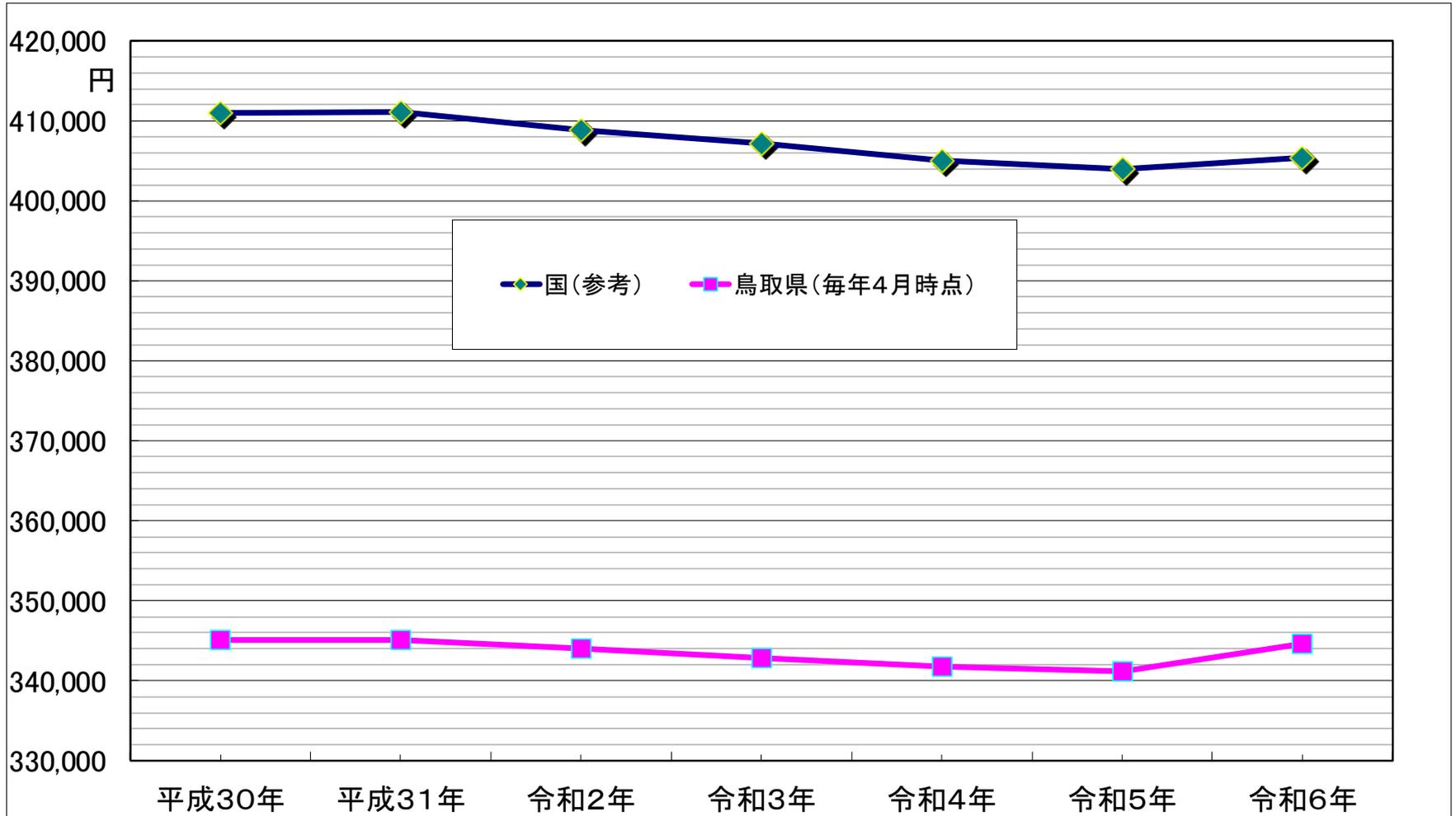


民間給与との較差に基づく給与改定(月例給)

県職員の給与が県内民間事業所従業員の給与を9,086円(2.61%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給を引き上げることとしました。



鳥取県職員の平均給与月額の推移

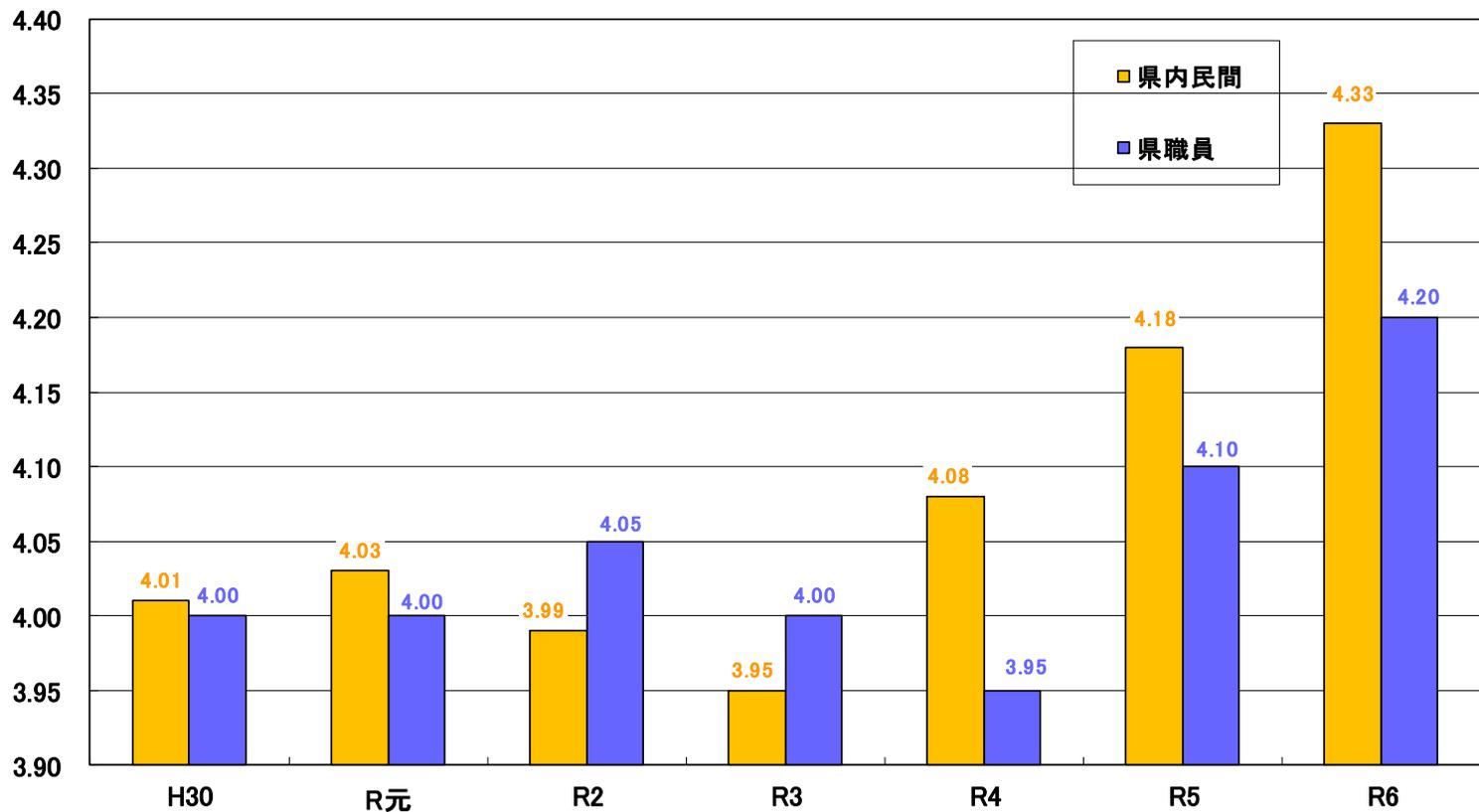


国：410,940円(43.5歳) 国：411,123円(43.4歳) 国：408,868円(43.2歳) 国：407,153円(43.0歳) 国：405,049円(42.7歳) 国：404,015円(42.4歳) 国：405,378円(42.1歳)

県：345,088円(43.4歳) 県：345,125円(43.6歳) 県：344,082円(43.4歳) 県：342,849円(43.2歳) 県：341,725円(42.9歳) 県：341,189円(42.5歳) 県：344,640円(42.3歳)

鳥取県職員は行政職給料表適用者、国家公務員は行政職俸給表(一)適用者である。

特別給の支給月数の推移(民間との較差)



区分	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
県内民間	4.01	4.03	3.99	3.95	4.08	4.18	4.33
県職員	4.00	4.00	4.05	4.00	3.95	4.10	4.20

※県職員の支給月数は、当該年の勤告前の支給月数(6月、12月期)であり、県内民間は、前年8月から当該年7月までの支給月数である。

最近の給与勧告等の状況

	月例給	特別給	
	改定率	年間支給月数	対前年比
平成21年	△0.86%	3.86月	△0.16月
平成22年	改定なし	3.90月	0.04月
平成23年	△0.57%	改定なし	0.00月
平成24年	△1.78%	改定なし	0.00月
平成25年	改定なし	改定なし	0.00月
平成26年	改定なし	4.00月	0.10月
平成27年	1.26%	4.10月	0.10月
平成28年	1.06%	4.00月	△0.10月
平成29年	0.91%	改定なし	0.00月
平成30年	改定なし	改定なし	0.00月
令和元年	改定なし	4.05月	0.05月
令和2年	改定なし	4.00月	△0.05月
令和3年	改定なし	3.95月	△0.05月
令和4年	0.33%	4.10月	0.15月
令和5年	0.82%	4.20月	0.10月
令和6年	2.60%	4.35月	0.15月

給与改定に伴う影響額

【勧告後の年間給与の影響額(行政職一人当たり平均)】

改定前 : 5,603,927円

影響額 : +208,689円(+3.72%)

┌ ・月例給 +113,779円
└ ・特別給 +94,910円

改定後 : 5,812,616円

(※ 行政職平均年齢42.3歳)

<勧告後の年間給与の影響額(モデルケース)>

○行政職1級 大卒新規採用職員(23歳、扶養親族なし)

改定前: 3,278,880円

影響額: +414,585円(+12.64%)

改定後: 3,693,465円

○行政職5級 課長補佐級職員(50歳、配偶者・子2人)

改定前: 6,801,569円

影響額: +145,616円(+2.14%)

改定後: 6,947,185円

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)

人事院は、本年の人事院勧告・報告において、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理上の重点課題に対応するため、「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)として、様々な側面から包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図る。

本県においても、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備するため、以下のとおりとすることが適当と判断。

1 給料表

国に準じて給料表の構造を一部見直す(各級初号近辺の給料月額の上上げ(初号近辺の号給カット)、号給の大きくり化)。

2 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止(現行6,500円)。子に係る手当額を13,000円に引き上げ(現行10,000円)。行政職給料表8級相当の職員を除き、2年をかけて段階的に実施。

3 地域手当

級地区分を7区分から5区分に再編成。支給割合を3~20%(現行)から4~20%に見直し。

4 通勤手当

支給限度額を月15万円に引き上げ、限度額内で特別急行列車を利用する場合の特別料金等を全額支給。特別急行列車利用による通勤時間短縮20分以上の要件を廃止。

5 単身赴任手当

採用時から、支給要件を満たした職員に対しても手当を支給。

6 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る手当の支給対象時間帯について、午前0時から午前5時まで(現行)を午後10時から午前5時までに拡大。

7 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対する手当

新たに住居手当及び特地勤務手当に準ずる手当を支給。

8 実施時期

令和7年4月1日(扶養手当及び地域手当の改定は段階的に実施)

給与制度のアップデートにおける給料表の構造見直し

【初号近辺の号給カット、号給の大きくり化(イメージ図)】

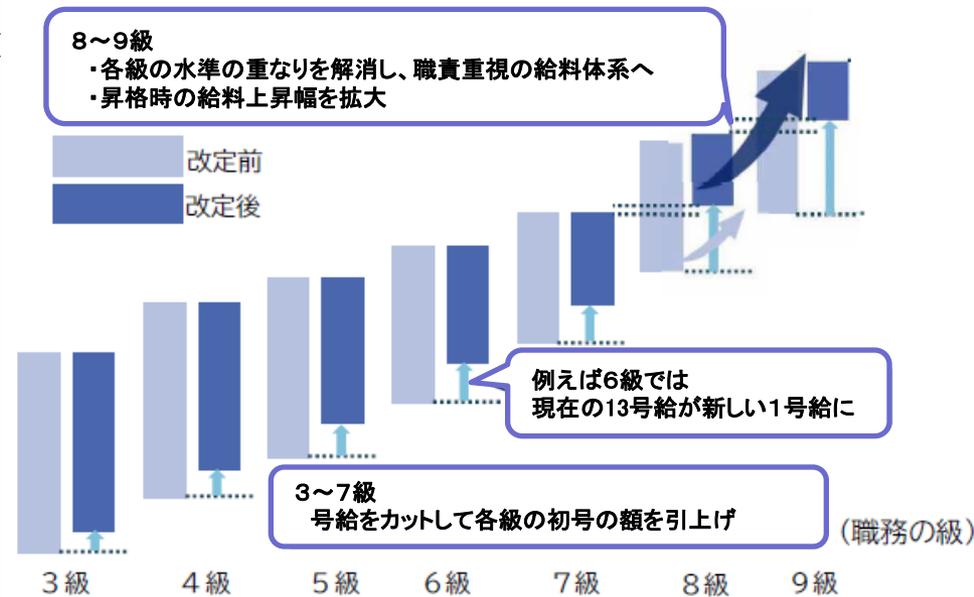
行政職給料表

職員の区分	職務の級 号給	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
		給料月額 円						
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	1	261,700	287,700	310,300	335,500	374,000	416,200	466,200
	2	262,700	289,300	312,000	337,400	376,600	418,600	469,300
	3	263,700	290,500	313,700	339,200	378,900	421,100	472,300
	4	264,700	292,300	315,200	341,000	381,100	423,500	475,300
	5	265,700	293,800	316,500	342,700	383,000	425,400	478,300
	6	266,700	295,300	317,900	344,400	385,300	427,000	481,300
	7	267,700	296,700	319,200	346,000	387,400	429,500	484,300
	8	268,700	298,000	320,500	347,700	389,400	431,800	487,400
	9	269,700	299,200	321,800	349,300	391,400	433,700	491,100
	10	270,700	300,800	323,600	351,000	393,700	435,900	493,200
	11	271,700	302,300	325,400	352,600	395,900	437,000	496,200
	12	272,700	303,700	327,100	354,200	398,000	437,900	499,300
13	273,700	305,100	328,800	355,000	400,300	441,600	502,100	
14	274,700	306,200	330,500	357,400	402,600	443,400	504,400	
15	275,700	307,200	332,200	359,000	404,800	445,300	506,700	
16	276,800	308,400	333,900	360,600	407,100	447,200	509,000	
17	277,800				408,900	449,000	511,000	
18	279,100				410,800	450,800	512,400	
19	280,400				412,700	452,600	513,900	
20	281,600	314,400	340,500	367,100	414,500	454,300	515,300	
21	282,900	315,900	342,000	368,600	416,300	456,100	516,500	
22	284,200	317,500	343,600	370,200	418,100	457,600	517,900	
23	285,400	319,100	345,200	371,800	419,900	459,000	519,400	
24	286,600	320,700	346,700	373,300	421,700	460,500	520,900	
25	287,700	322,200	348,100	375,200	423,300	461,900	522,000	
26	288,900	323,900	349,800	377,100	424,800	463,200	523,100	
27	290,200	325,500	351,400	379,000	426,300	464,500	524,300	
28	291,500	327,100	353,000	380,800	427,800	465,700	525,500	
29	292,800	328,500	354,200	382,300	429,300	466,700	526,500	
30	293,800				430,000	467,400	527,400	
31	294,800				431,000	468,100	528,300	
32	295,900				432,000	468,800	529,200	
33	297,000	334,700	360,400	389,100	434,400	469,500	530,000	
34	298,200	336,600	362,200	390,500	435,700	470,200		
35	299,300	338,300	363,900	391,900	437,000	470,800		
36	300,600	339,900	365,600	393,300	438,200	471,400		

号給をカットする

1つの号給に大きくりする

【号給の重なり解消(イメージ図)】



給料表の構造見直しによる効果

- 初号近辺の号給カット、号給の重なり解消により、上位の級に昇格することに伴い、大きく給与が上昇する仕組みとなる。
- 号給の大きくり化により、昇給する場合に更に大きな給与上昇をする仕組みとなる。

より職責を重視した給料体系へ