

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員（技能職員等を除く。以下「職員」という。）の給与等について社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に係る検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

## 第 1 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）

### 1 基本的な考え方及び必要性

本年 8 月 8 日、人事院は国家公務員における現下の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を令和 7 年 4 月から実施するよう報告及び勧告を行った。

具体的には、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-being の実現に向けた環境整備」という現在の公務員人事管理をめぐる重点課題への取組の一環として、給与面においても他の施策と相乗的な効果を挙げることができるよう対応するとして、①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定 ②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備 ③能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定 ④地域における民間給与水準の反映 ⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応 ⑥家族の在り方やライフスタイルの多様化などその他環境の変化への対応の 6 点を主眼として、給与制度を整備することとした。

このうち、①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定について人事院は、公務における人材確保の困難性を踏まえ、給与面での競争力を更に高めることができるよう、初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に特に重点を置いた俸給表の引上げ改定を令

和6年4月1日に遡及して行うこととしている。本県においても、採用における人材確保はより困難になっていることから、本年の公民較差に基づく給与改定において、先行して本年4月からの初任給の大幅な引上げを措置するなど若年層に特に重点をおいた給料表の引上げを10月10日に勧告したところである。

この給与制度の整備における地方のあり方については、本年10月に総務省の「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」の給与分科会が報告書をまとめている。報告書では、地方公務員の給与に関し、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、「公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とする」、給与水準（ラスパイレス指数等による統計的な給与水準）については、「地域の民間給与をより重視して『均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）』を適用する」、また「住民等の理解と納得を得られるように」「情報公開を徹底していく必要がある」ことを基本的な考え方とした上で、具体的な方向性についての整理が示された。なお、その整理に当たっては、公務組織を支える人材の確保のためには様々な面での取組が必要であり、給与面での取組も不可欠であるとの認識に立った上で、地方公務員として採用されて以後はもちろん、採用前の段階にも視野を広げ、潜在的志望者層にも訴求し得る給与制度となっているかという視点も持って行ったとしている。また、いずれの対応についても近年の地方公務員を取り巻く環境を考えると早急な対応が望ましく、令和7年4月からの施行を基本として対応することが必要であるとしている。

本委員会は、人事院が勧告した給与制度の整備について必要な対応を検討した結果、これまで給料表や諸手当など本県の給与制度全体が国家公務員の制度を基本として構築されてきたことや、前述の総務省の検討会において示された報告及び他の都道府県の情勢を踏まえたうえで、本県における地域特性等も総合的に勘案し、人事院勧告に準

じて社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を実施することが必要であると判断した。

なお、実施時期はいずれも令和7年4月とすることが適当である。

## 2 職員給与の改定等

### (1) 給与制度の整備の方針

前述のとおり、本県においても、優秀な人材の計画的な確保や採用及び異動をめぐる多様なニーズへの適応、その他環境の変化への対応といった観点から、必要な改定を行うこととする。

### (2) 改定すべき事項

#### ア 給料表

令和6年8月8日の勧告で、人事院は、令和7年4月から、係長級から本府省課長補佐級までの職員を対象とする職務の級（行政職俸給表（一）3級から7級）について、各級の初号の俸給月額を引き上げ、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大を図るとともに、民間人材等を採用する際の給与額を引き上げることとした。また、本府省課室長級の職員を対象とする職務の級（行政職俸給表（一）8級から10級）については、職員の役割の重さに見合った処遇とするため、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ、上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格メリットを拡大するとともに、現行の号俸を大きくくり化するなど、俸給水準や号俸構成の抜本的な見直しを行うこととした。

本委員会はこれまで、給料表の改定に当たっては、行政職給料表及びその他の給料表について人事院が勧告した俸給表を参考に改定を行ってきており、今回も人事院勧告の内容を基本に、本県の給料表体系に応じた改定を行う必要があると考える。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均

衡を考慮し、改定を行うこととする。

なお、教育職給料表の改定に当たっては、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関するモデル給料表を参考にして改定を行うこととする。

## **イ 扶養手当**

人事院は、家族の在り方やライフスタイルが多様化する中で、生活補助的な給与についても官民の状況の変化を踏まえたものとする必要があるとして、政府全体として配偶者の働き方に中立となるよう各種制度の見直しに向けた取組が進められていること、民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況について減少傾向が継続していることなどを踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止することとした。他方、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることを踏まえれば、子にかかる扶養手当を更に充実させることが適当であるとして、子に係る手当額を引き上げることとした。

本県においても、民間企業や公務の配偶者に係る手当をめぐる状況の変化や、県として少子化対策に重点的に取り組んでいることなどを勘案し、人事院勧告に準じて見直す必要がある。実施時期については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から2年をかけて行うとした人事院勧告に準じることが適当であると考えます。

## **ウ 地域手当**

人事院は、最新の厚生労働省の賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）のデータ（平成25年～令和4年）を用いて地域の民間賃金の状況を国家公務員給与に反映させるよう支給地域等を見直すこととした。さらに、現行制度に関する様々な意見を踏まえ、級地区分の設定について、これまでの市町村単位から都道府県単位を基本とするよう広域化する

とともに、級地区分の段階数を7段階から5段階へ削減することで、地域手当の大きくくり化を図ることとした。

新たに示された人事院の指定基準によれば、岐阜県全体としては非支給地、県庁所在地で地域の中核を担っている岐阜市については5級地（4%）と設定された。

一方、本県における現行の地域手当制度は、県内の地域について、全域を支給地域とし、支給割合については、岐阜市、大垣市、多治見市、美濃加茂市、各務原市、可児市及び瑞穂市の7市を3%、その他の地域を1%としている。

本委員会としても、基本的には、最新のデータに基づき支給割合等を見直すこととした人事院勧告及び他の地方公共団体に準じた制度とする必要があると考える。一方、転居せず生活の基盤が変化しないまま勤務地が変わることも多い本県職員にとっては、県内市町村ごとに支給割合に極端な差を設けることは、円滑な人事異動等を困難にするなど、人事管理上支障を生ずるおそれもある。こうした本県の実情を踏まえ、引き続き、県内全域を支給地域とすることが望ましい。しかしながら、岐阜市においては、賃金センサスにより算出された賃金指数から人事院が5級地と設定したことからも分かるとおり、県内の他の地域とは民間賃金水準に較差があることも事実であり、支給割合については、県内全域を支給地域とする考え方を基本にしつつ、地域における民間の賃金水準を基礎とするという地域手当の趣旨を踏まえて設定することが適当であると考え。具体的には、人事院の基準にのっとった場合の支給総額を超えない範囲で支給割合の調整を行うこととし、岐阜市を1.8%、その他地域については一律1%とする。

なお、今回、地域手当の見直しを行うことにより、支給割合が引き下がる地域に在勤する職員の生活への影響等を考慮し

て、見直しは段階的に実施することとし、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間における支給割合は、前述に関わらず、岐阜市は2.4%、大垣市・多治見市・美濃加茂市・各務原市・可児市・瑞穂市は2%とする。

## エ 通勤手当

人事院は、異動に当たって転居困難な様々な事情を有する職員の増加や、交通網の発達により通勤可能となる範囲が拡大するなどして職員にとっては転居以外の選択も可能となっていることを踏まえ、長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減することは、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できることにつながり、勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止にも資するとして、民間の状況を踏まえ、通勤手当の支給限度額を、新幹線等（高速自動車国道等を含む。以下同じ）の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げるとともに、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額を全額支給することを勧告した。

あわせて、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とし、人事配置の円滑化を図る観点から、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することとした。

本県においても、県内の高速道路等の整備が進むなか、人材確保の困難性やライフスタイルの多様化及び長距離通勤をする職員の負担軽減のため、人事院勧告に準じて見直す必要があると考える。

## オ 管理職員特別勤務手当

近年、本県においても災害への対処など他律的な事由により

深夜に及ぶ勤務を管理監督職員が相当程度行う実態が見られることや、時間外労働に対する社会全体の意識が変容していることも踏まえ、管理職員特別勤務手当については、勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、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及び支給対象職員を拡大することとした人事院勧告に準じて改定することが必要であると考え。

#### **カ 勤勉手当**

人事院は、勤務成績に応じて支給される勤勉手当において、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、最上位の成績区分の成績率の上限を引き上げるとともに、成績区分の人員分布率を見直すこととした。

本県においても、勤務成績をより適切に給与に反映するため、人事院勧告の内容を考慮した上で、本県の実情に応じて勤勉手当の成績率の上限等の見直しを行う必要があると考える。

#### **キ 特定任期付職員の特別給**

特定任期付職員のボーナス制度については、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改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとした人事院勧告に準じて改めることが必要であると考え。

#### **ク 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当**

再任用制度の導入時には、職務に関連するものを中心に手当を支給することとしたが、近年、高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてきており、制度創設時には想定されていなかった人事運用の変化が生じていることから、人事院は、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、現在支給されていない手当の中で、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等を始めとした異動の円滑化に資するものを新たに支給することとした。本県に

においても、人事院勧告の内容等を考慮して改定することが必要であるとする。

また、へき地教育振興法（昭和 29 年法律第 143 号）が改正されて、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、へき地手当が新たに支給可能となった場合、任命権者はその趣旨を踏まえて、適切な対応をとるべきであるとする。

## **第 2 給与勧告実施の要請**

本委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

また、給与を始めとする職員の勤務条件について、社会情勢等の変化に対応した適正な水準を確保することは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保、ひいては将来にわたる円滑な公務運営を実現するための基盤であるとする。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第 2 の勧告のとおり実施されるよう要請する。