

総務建設常任委員会協議会 説明資料

令和6年10月15日

大磯町職員の給与に関する条例等の一部改正について

資 料

改正概要	-----	1
改正内容	-----	1～4
参 考	-----	5～7

総 務 課

大磯町職員の給与に関する条例等の一部改正について

1 改正概要

令和6年8月8日の人事院勧告を基にして、大磯町職員の給料月額及び期末・勤勉手当の支給月数の引上げを行うとともに、地域手当の支給割合、扶養手当の支給金額及び管理職員特別勤務手当の支給要件の見直しを行うため、規定の改正を行います。

2 改正内容

(1) 月例給（毎月支払われる給料）及び期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ等

ア **月例給の引上げ**（平均改定率4.4%増）

- ・ 国家公務員の俸給表における改定を準用して改定します。
- ・ 給料表（1）について、高卒者の初任給を21,400円、大卒者の初任給を23,800円の引上げを行い、これに合わせて、すべての級・号給で改定を行います。
- ・ 給料表（2）及び幼稚園職員の給料表についても給料表（1）との均衡を基本に改定を行います。
- ・ 特定任期付職員の給料月額については、各号給12,000円～25,000円を引き上げる改定を行います。

イ **期末・勤勉手当の引上げ等**（引上げ分：期末手当及び勤勉手当に配分）

- ・ 一般職の職員：年間の支給月数を0.10月分引上げ、4.60月（現行4.50月）に改定します。
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員：年間の支給月数を0.05月分引上げ、2.40月（現行2.35月）に改定します。
- ・ 特定任期付職員：年間の支給月数を0.05月分引上げ、3.45月（現行3.40月）に改定します。
令和7年度以降は、業績手当を廃止し、勤勉手当を創設します。

◆一般職の職員の支給月数

		6月	12月	計	合計
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 (現行2.45月)	4.60月 (現行4.50月)
	勤勉手当	1.025月 (支給済み)	1.075月 (現行1.025月)	2.10月 (現行2.05月)	
7年度 以降	期末手当	1.25月	1.25月	2.50月	4.60月
	勤勉手当	1.05月	1.05月	2.10月	

◆定年前再任用短時間勤務職員の支給月数

		6月	12月	計	合計
6年度	期末手当	0.6875月 (支給済み)	0.7125月 (現行0.6875月)	1.40月 (現行1.375月)	2.40月 (現行2.35月)
	勤勉手当	0.4875月 (支給済み)	0.5125月 (現行0.4875月)	1.00月 (現行0.975月)	
7年度 以降	期末手当	0.70月	0.70月	1.40月	2.40月
	勤勉手当	0.50月	0.50月	1.00月	

◆特定任期付職員の支給月数

		6月	12月	計
6年度	期末手当	1.70月 (改定なし)	1.75月 (現行1.70月)	3.45月 (現行3.40月)
	業績手当 (特に顕著な業績と認められる者のみ)	1.00月	1.00月	2.00月
7年度 以降	期末手当	0.95月	0.95月	①3.45月 ②(最大)7.15月
	【新設】勤勉手当 (①標準的な成績の者) (②成績優秀者)	①0.775月 ②(最大)2.625月	①0.775月 ②(最大)2.625月	
	業績手当	(廃止)	(廃止)	

(2) 各種手当の見直し

ア **地域手当の見直し**

- ・国家公務員の地域手当の大きくくり化による支給地域の単位の広域化及び級地区分の再編成に伴い、地域手当の支給割合を12%（現行6%）に見直します。

	現行	改正後
級地区分	6級地	3級地
支給割合	6%	12%

イ **扶養手当の見直し**

- ・女性の社会進出に伴い、配偶者を扶養する職員へ支給する扶養手当の趣旨が低減したこと及び子育て支援拡充の観点から、国家公務員の扶養手当の額を基準として、扶養手当の額を見直します。
- ・配偶者に係る手当額：支給額を段階的に引下げ、令和8年度に廃止します。
《現行》7,000円 ➡ 《R7》3,000円 ➡ 《R8以降》廃止
- ・子に係る手当額：支給額を段階的に引上げ、13,000円（現行10,000円）とします。
《現行》10,000円 ➡ 《R7》11,500円 ➡ 《R8以降》13,000円

ウ **管理職員特別勤務手当の支給対象とする勤務の範囲の拡大**

- ・管理職員の勤務実態に応じた適切な処遇を確保するため、支給対象とする勤務範囲の拡大を行います。
- ・災害への対処等のため平日夜間の対象勤務時間を午後10時～午前5時に拡大します。

対象となる勤務時間	現行	改正後
週休日等	終日	終日（変更なし）
平日夜間	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時

(3) 給与から控除できる種別の見直し

ア **種別の追加**

- ・共済組合の貸付金への返済金等について、給与から控除できる種別として位置付けます。

(4) 改正を行う条例

- 大磯町職員の給与に関する条例
- 大磯町立幼稚園の教育職員の給与に関する条例
- 大磯町一般職の任期付職員の採用等に関する条例 ※対象者なし
- 大磯町職員の給与の控除に関する条例

(5) 施行日

条例の公布日（期末手当の支給基準日である12月1日の前日までに改正条例を公布）

※月例給：令和6年4月1日から適用

※期末勤勉手当：令和6年度分は令和6年12月支給分から適用

令和7年度以降分は令和7年6月支給分から適用

※各種手当：令和7年4月1日から適用

※給与控除：公布の日から適用

《参 考》

○令和6年の人事院勧告のポイント

＜ 月例給、ボーナスともに引上げ ＞

- ① 月例給の民間給与との較差 11,183 円 (2.76%) を解消するため、初任給を高卒:12.8% [21,400 円]、大卒:12.1%[23,800 円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定 (平均改定率:3.0%)
- ② ボーナス (期末・勤勉手当) を 0.10 月分引上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
(年間支給月数 4.50 月 → 4.60 月)
- ③ 時代の要請に即した給与制度への転換を図るため、諸手当を見直し

○国・県の動向 (法改正等の経過)

- ・令和6年8月8日 人事院勧告

＜今後の予定＞

- ・公務員の給与改定に関する取扱いについて閣議決定 (参考) R5. 10. 20
- ・地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて (総務副大臣通知)
(参考) R5. 10. 20
- ・神奈川県人事委員会勧告 (参考) R5. 10. 12
- ・一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正
(参考) 衆議院 R5. 11. 14 議決、参議院 R5. 11. 17 議決、法律公布 R5. 11. 24

本年の給与勧告のポイント①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- 【月例給】 官民較差：11,183円（2.76%）を用いて引上げ改定
- 【ボーナス】 0.10月分引上げ（年間：4.50月→4.60月）
- 【給与制度のアップデート】 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換
 - ①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

※ 官民較差はいわゆる「ペア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善
 官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76%は、平成4年の2.87%以来、32年ぶりの水準

給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）が基本
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5%）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を描えた精密な比較を実施して給与勧告

本年の給与勧告のポイント②

月例給 [民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較] 《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間給与との較差 11,183円 [2.76%] [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳]
 - ⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳：俸給 9,836円 寒冷地手当 80円 はね返し分(※) 1,267円]
 - ※俸給の改定により諸手当の額が増減する分
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**
 - 【総合職(大卒)】 230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】 220,000円(+12.1% [+23,800円])
 - 【一般職(高卒)】 188,000円(+12.8% [+21,400円]) ※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】 284,800円 【一般職(大卒)】 271,200円
- 若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ 平均改定率(行政職俸給表(一))は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))は、月額 416,561円(+11,183円、+2.76%)、年間給与 6,916,000円(+228,000円、+3.4%)

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較] 《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間の支給割合…4.60月
- ✓ 公務の平均支給月数…現行 4.50月
- 民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分ずつ均等に配分

(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	1.225月(支給済み)	1.275月(現行1.225月)
勤勉手当	1.025月(支給済み)	1.075月(現行1.025月)
7年度 期末手当以降	1.25月	1.25月
勤勉手当	1.05月	1.05月

寒冷地手当 《手当額改定:令和6年4月1日実施、支給地域改定:令和7年4月1日実施》

- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定
- ※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

給与制度のアップデート 基本的な考え方

対応すべき課題

① 人材の確保への対応

潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上

② 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映した処遇とするとともに、全国各地での行政サービス提供維持のため人事配置を円滑化

③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援

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

民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給等若年層の給与水準の引上げ

職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

特に管理職は、重い職責を反映した俸給水準とするなど処遇を改善

能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

職員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に勤務成績反映ができるよう措置

6つの観点で給与制度を整備

地域における民間給与水準の反映

最新の民間データを反映するとともに、異動の円滑化等に資するよう地域手当を見直し

採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

人材確保の困難性や、ライフスタイルの多様化を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、通勤手当・単身赴任手当や再任用された職員の諸手当を見直し

その他環境の変化への対応

生活補助的な給与について官民の状況の変化を踏まえたものとするため、扶養手当を見直し

制度別の具体的な措置内容は次ページ以降のとおり。なお、特に記載するものを除き、令和7年4月から実施。