

～ 本年の給与勧告のポイント～

宮崎県人事委員会

(令和7年10月7日)

【内容】

1 本年の公民較差に基づく給与改定等

【参考】最近の給与勧告の実施状況(行政職)

2 給与制度に関するその他の事項

3 報告・勧告の仕組み

(1) 給与報告・勧告の対象職員

(2) 給与報告・勧告の手順

(3) 公民給与の比較方法の見直し

(4) 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

(5) 公民較差の状況

1 本年の公民較差に基づく給与改定等

月例給

給料表

○ 民間給与との較差(10,980円、3.08%)等を考慮し、人事院勧告に準じて改定

※ 行政職給料表について、人事院勧告の改定内容(*)に準じて引上げ

※ 他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

※ 令和7年4月1日から実施

(*)人事院勧告の改定内容:

初任給について、一般職(大卒程度)を232,000円(+5.5%[+12,000円])、一般職(高卒者)を200,300円(+6.5%[+12,300円])と大幅に引上げ。

これを踏まえ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置き、その他の職員は改定額を逡減させつつ引上げ改定。

初任給調整手当

○ 医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じて引上げ

※ 令和7年4月1日から実施

特別給(ボーナス)

○ 支給月数を0.05月分引上げ(現行4.60月分→4.65月分)

※ 民間の支給割合4.64月

※ 人事院勧告や民間の支給状況等を踏まえ、今年度は12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

※ 令和8年度以降は、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数が均等になるように配分

諸手当

○ 地域手当

- ・ 段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和8年度の支給割合を人事院勧告に準じて改定
- ※ 令和8年4月1日から実施

○ 通勤手当

- ・ 自動車等使用者の通勤手当については、職員の通勤実態等を考慮の上、見直しについて総合的な検討が必要
- ・ 月途中からの採用者等に通勤手当を支給できるよう、人事院勧告に準じて改定の必要あり

○ 特地勤務手当に準ずる手当

- ・ 採用に伴い手当の支給要件を満たした職員に対して、新たに手当を支給
- ※ 令和7年4月1日から実施

○ 宿日直手当

- ・ 人事院勧告に準じて引上げ
- ※ 令和7年4月1日から実施

○ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

- ・ 月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合の差額を補填するための手当について、法改正の状況等を踏まえた検討が必要

(参考) 最近の給与と勧告の実施状況(行政職)

	月例給		特別給(ボーナス)		平均年間給与	
	改定額	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成28年	436円	0.12%	4.30月	0.10月	4.2万円	0.73%
平成29年	422円	0.12%	4.40月	0.10月	4.1万円	0.71%
平成30年	523円	0.15%	4.45月	0.05月	2.6万円	0.45%
令和元年	396円	0.11%	4.45月	—	0.7万円	0.12%
令和2年	—	—	4.45月	—	—	—
令和3年	—	—	4.35月	△0.10月	△3.5万円	△0.62%
令和4年	835円	0.24%	4.40月	0.05月	3.0万円	0.54%
令和5年	3,382円	0.97%	4.50月	0.10月	9.0万円	1.61%
令和6年	9,787円	2.81%	4.60月	0.10月	19.8万円	3.51%
令和7年	10,900円	3.05%	4.65月	0.05月	20.2万円	3.47%

※1 月例給の改定額(率)及び平均年間給与の増減額(率)は、それぞれ各年の勧告実施後の増減を示したものである。

※2 令和7年の数値は、勧告どおりに改定された場合のものである。

※3 令和6年以降の数値は、定年が段階的に引き上げられることに伴い、「職員の給与に関する条例」附則第17項及び「市町村立学校職員の給与等に関する条例」附則第13項により給料月額が決定される職員を除いた数値である(以下同じ。)

※4 平均年間給与の増減額(率)は、新規採用職員を含む額である。

2 給与制度に関するその他の事項

教員給与の見直しに伴う改定

給料表

- 各給料表について、教職調整額の引上げに伴う管理職の本給加算額の改定
 - ※ 給与条例教育職給料表及び市町村給与条例教育職給料表が対象
 - ※ 令和8年1月1日から実施

教職調整額

- 支給額を給料月額 \times 100分の10に相当する額に段階的に引上げ
 - ※ 令和8年1月1日から実施

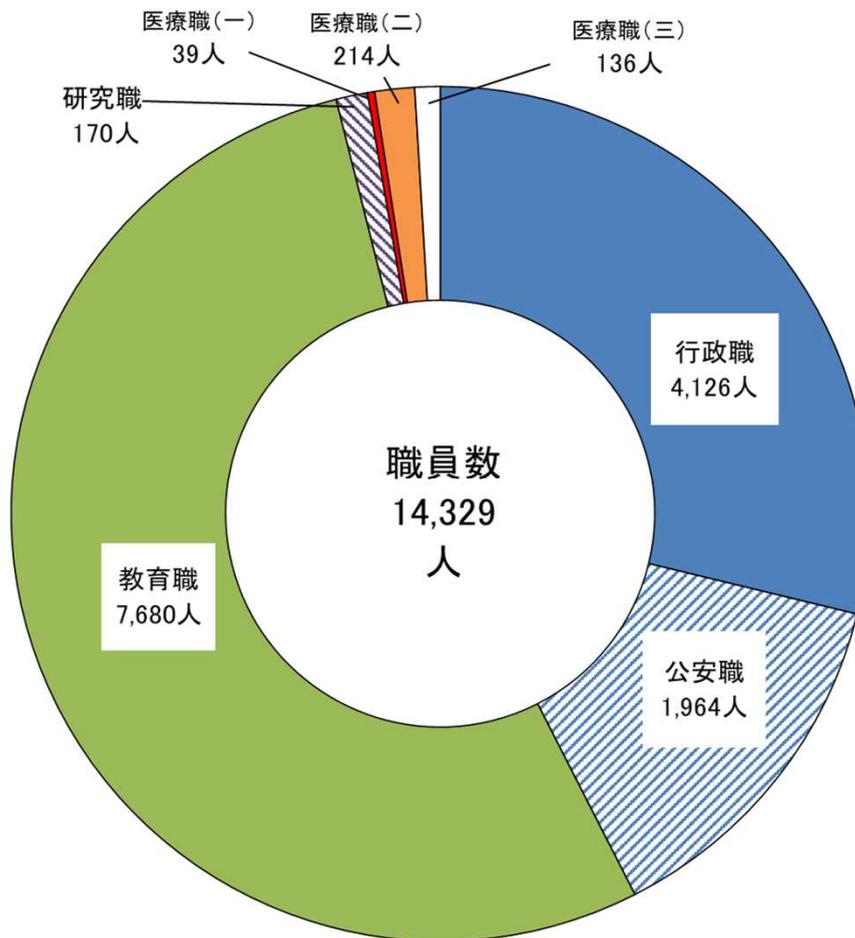
職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

- ・ 人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年に措置の骨格を、令和9年に具体的な内容を示すこととしており、引き続き国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視していく必要あり

3 報告・勧告の仕組み

(1) 給与報告・勧告の対象職員

人事委員会の報告・勧告の対象となるのは、職員の給与に関する条例、市町村立学校職員の給与等に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員である(従って企業職員は含まれない。)



※ 令和7年4月1日現在の状況。

※ 職員数は、報告・勧告対象職員のうち休職者、育児休業の承認を受けた職員、再任用職員等を除く人数である。

※ 教育職は、県立学校と市町村立学校の教育職を合わせた人数である。

(2) 給与報告・勧告の手順

宮崎県人事委員会では、地方公務員法の規定(均衡の原則)に基づき、民間事業所の従業員の給与を調査し、県職員の給与と精密に比較するとともに、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に勘案した上で、給与報告・勧告を行っている。

職種別民間給与実態調査

- 人事院と全国の人事委員会が共同で実施
- 対象:企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所
- 期間:令和7年4月23日～6月13日

県職員給与等実態調査

- 休職者、育児休業の承認を受けた職員、暫定再任用職員等を除く全職員の本年4月分の給与等について調査

【令和7年職種別民間給与実態調査について】

- 本県では、母集団396事業所から無作為に抽出された147事業所において調査を実施
- 給与(本年4月分)及び賞与(昨年8月～本年7月)の支給状況等を調査

公民較差の算出

- ラスパイレス方式(役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較)により、民間企業従業員と県職員(行政職)の4月分給与を精密に比較
- 民間企業従業員と県職員の特別給の年間支給月数を比較

民間給与、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に勘案し、給料表・手当の改定等の内容を決定

人事委員会報告・勧告

県議会

(条例改正案の審議・議決)

条例改正案提出

知事

(報告・勧告の取扱い決定)

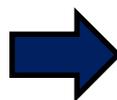
(3) 公民給与の比較方法の見直し

○ 公民給与の比較対象企業規模を、国に準じて100人以上に引上げ

現行

企業規模50人以上と比較

行政職 給料表	民間企業		
	企業規模 500人以上 の事業所	企業規模 100人以上 500人未満 の事業所	企業規模 50人以上 100人未満 の事業所
9級	支店長 工場長 部長 部次長		
8級	課長	支店長 工場長 部長 部次長	支店長 工場長 部長 部次長
7級			
6級	課長代理	課長	課長
5級			課長
4級	係長	課長代理	課長代理
3級		係長	係長
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員



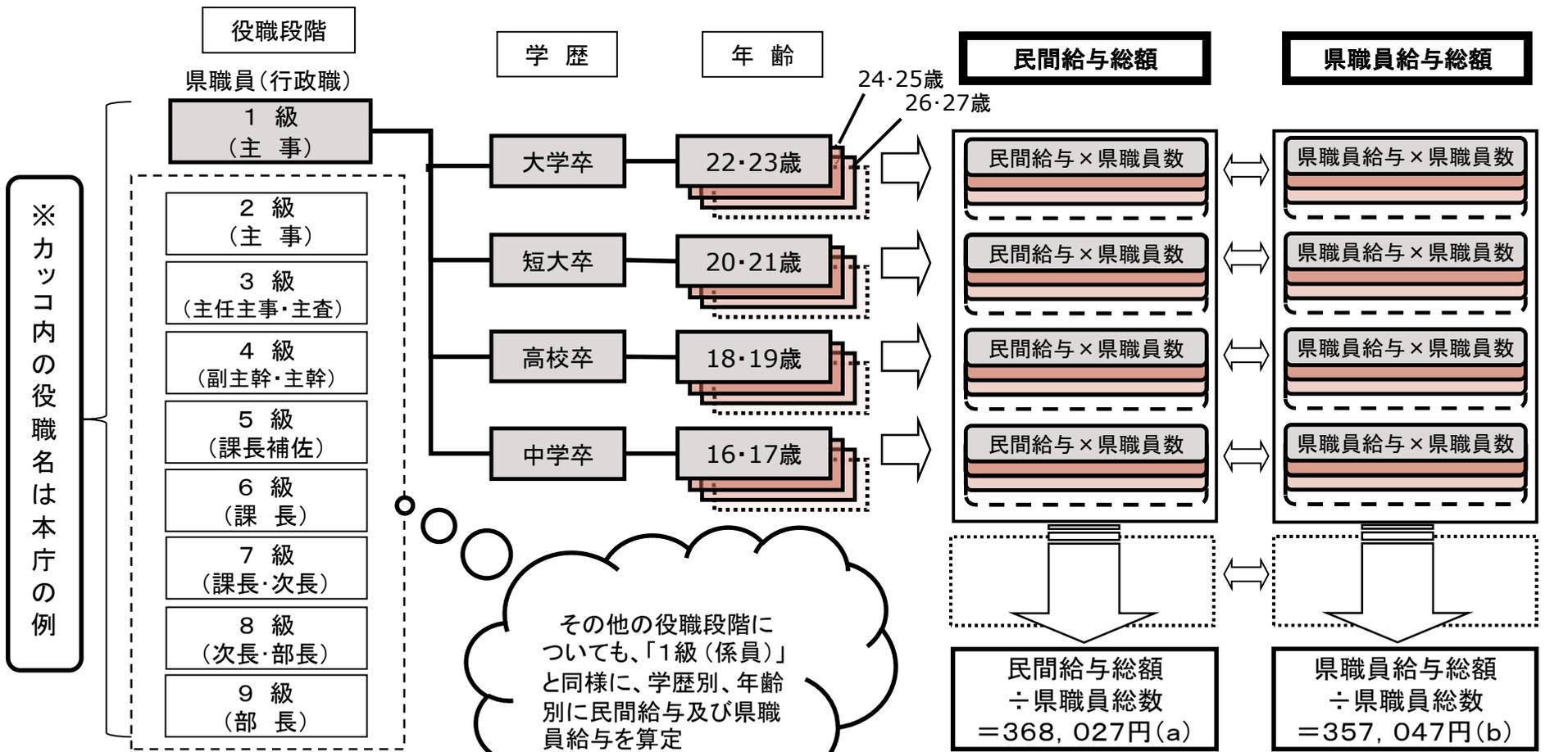
見直し後

企業規模100人以上と比較

行政職 給料表	民間企業	
	企業規模 500人以上 の事業所	企業規模 100人以上 500人未満 の事業所
9級	支店長 工場長 部長 部次長	
8級	課長	支店長 工場長 部長 部次長
7級		
6級	課長代理	課長
5級		
4級	係長	課長代理
3級		係長
2級	主任	主任
1級	係員	係員

(4) 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

県と民間企業では、組織の規模や構成、従業員の年齢構成等が異なることから、県職員と民間企業従業員の給与を精確に比較するため、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士で比較(ラスパイレス比較)を行っている。
 この方法により、公務員に民間の給与額を支給したとすれば、その給与は現在と比べてどの程度差があるかを算出することができる。



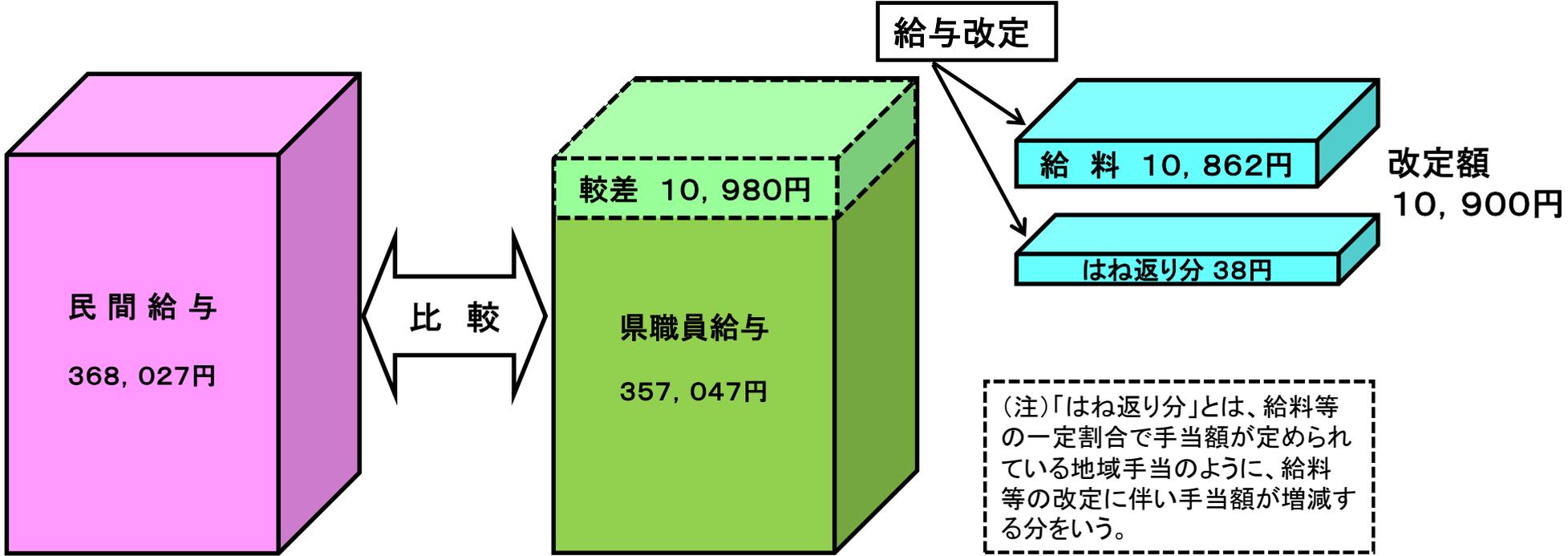
※ 民間、県職員ともに、本年の新規学卒の採用者は含まない。

本年の較差 (a-b) 10,980円 (3.08%)

(5) 公民較差の状況

月例給

本年の公民較差の状況について、ラスパイレス比較に基づき比較したところ、10,980円の較差(民間>県)があった。



特別給(ボーナス)

民間の支給月数は4.64月で、県職員の支給月数は4.60月であった。