

別紙第 1

職員の給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与、民間の給与、人事院の給与勧告及びその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行っており、その結果を次のとおり報告する。

1 職員の給与

(1) 職員の状況

本委員会は、本年 4 月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和 7 年職員給与等実態調査」を行った。

その結果、第 1 表に示すとおり、職員の総数は 20,419 人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付の職について 9 種 11 給料表が適用されている。

第 1 表 職員の状況

(単位：人)

職務の種類 区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	任期付研究員の職	特定任期付の職	任期付の職 (行政職)	計
職員数	4,685	2,873	49	12,310	207	268	1	4	22	20,419
職員の例	行政職員	警察官	船員	小中高の 校等の教員	農林水産 工業関係 研究員	医師 保健師 等	若手型 任期付 研究員	特定任期 付職員	行政職員	
給料表	行政職 給料表	公安職 給料表	海事職 給料表	教育職 給料表 (2)(3)	研究職 給料表	医療職 給料表 (1)(2)(3)	第 2 号任期 付研究員 給料表	条例第 7 条 第 1 項の 給料表	行政職 給料表	

(注) 1 任期付研究員の職とは、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第 3 条第 1 項第 2 号の規定により採用された職員の職である。

2 特定任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第 2 条第 1 項の規定により採用された職員の職である。

3 任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第 2 条第 2 項の規定により採用された職員の職である。

職員の平均像は、平均年齢42.7歳、平均経験年数20.0年、平均扶養親族数1.1人である。このうち、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢41.3歳、平均経験年数18.5年、平均扶養親族数0.9人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、()内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	11,080 (54.3)	9,339 (45.7)	20,419 (100.0)
行政職	2,827 (60.3)	1,858 (39.7)	4,685 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	16,852 (82.5)	1,750 (8.6)	1,799 (8.8)	18 (0.1)	20,419 (100.0)
行政職	3,751 (80.1)	490 (10.5)	444 (9.5)	0 (0.0)	4,685 (100.0)

(注) 構成比は、四捨五入の関係で必ずしも合計とは一致しない。

(2) 職員の平均給与月額

本年4月における職員全体の平均給与月額は、第3表に示すとおり、400,756円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は362,091円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職 員 全 体	行 政 職
平 均 給 与 月 額		400,756	362,091
内 訳	給 料	365,726	330,115
	扶 養 手 当	12,561	11,079
	そ の 他	22,469	20,897

(注) その他は、管理職手当、住居手当等である。

(参考資料 1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与

(1) 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内442の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した133事業所を対象に「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施した。

調査では、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。併せて、給与改定の状況等について調査を行った。

なお、後記3のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、本年の職員給与と民間給与の比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとする。

(2) 調査の結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 給与改定の状況等

第4表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は51.0%（昨年88.7%）となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は2.3%（同0%）となっている。

なお、ベース改定の慣行のない事業所の割合は46.7%（昨年10.3%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は88.7%（昨年85.5%）となっている。一方で、定期昇給を中止した事業所の割合は2.9%（同0%）、定期昇給制度のない事業所の割合は11.3%（同14.5%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：％)

項 目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
一般従業員（係員）	51.0	2.3	0.0	46.7
管理職（課長級）	47.8	3.4	0.0	48.8

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：％)

項 目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
			増額	減額	変化なし		
一般従業員(係員)	88.7	85.9	31.9	3.9	50.1	2.9	11.3
管理職(課長級)	88.6	85.6	31.0	3.9	50.7	2.9	11.4

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 「定期昇給制度あり」及び「定期昇給実施」の内訳は、四捨五入の関係で必ずしも一致しない。

イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で37.9％（昨年24.8％）、高校卒で14.0％（同21.4％）となっており、そのうち大学卒で65.2％（同70.9％）、高校卒で86.5％（同66.3％）の事業所で、初任給は増額となっている。

第6表 民間における初任給の改定状況

(単位：％)

項 目 学 歴	採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
		増額	据置き	減額	
大 学 卒	37.9	(65.2)	(34.8)	(0.0)	62.1
高 校 卒	14.0	(86.5)	(13.5)	(0.0)	86.0

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

ウ 諸手当の支給状況

(7) 住宅手当の支給状況

住宅手当の支給状況は、第7表に示すとおり、手当を支給している事業所は48.3%、借家・借間居住者に対する手当の最高支給月額の中位階層は27,000円以上28,000円未満となっている。

第7表 民間における住宅手当の支給状況

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給 す る	48.3%
支 給 し な い	51.7%
借家・借間居住者に対する住宅手当 月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上 28,000円未満

(イ) 交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況

交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況については、距離段階別でみると、第8表に示すとおりとなっている。

第8表 民間における交通用具使用者に係る通勤手当の状況

	距離段階別定額制における支給月額					
距離（片道）	5km	10km	20km	30km	40km	50km
支給月額	4,923円	7,674円	13,714円	19,602円	26,571円	38,049円
距離（片道）	60km	70km	80km	90km	100km	
支給月額	40,711円	46,678円	54,329円	60,828円	67,344円	

（注）当該距離段階を設定している事業所を対象に集計した平均支給額である。

(ウ) 特別給の支給状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、第9表に示すとおり、所定内給与月額の4.64月分となっている。

第9表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	341,383 円
	上 半 期 (A ₂)	348,583 円
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B ₁)	777,869 円
	上 半 期 (B ₂)	821,079 円
特別給の支給割合	下 半 期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.28 月分
	上 半 期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	2.36 月分
年 間 の 平 均		4.64 月分

(注) 下半期とは令和6年8月から令和7年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

3 公民給与の比較方法の見直し

(1) 比較方法の見直しに至る経緯

ア 公民給与の比較方法

公民給与の較差は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較して、算出している。

公務と民間企業では、それぞれ職種、役職段階、学歴、年齢などの人員構成が異なっており、それぞれの給与の単純平均により比較を行うことは適当ではない。そのため、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与の決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士を精緻に対比させるラスパイレス方式で公民給与の比較を行っている。

イ 見直しに係る最近の動向

人事院においては、国家公務員における官民給与の比較方法について、これまでも社会情勢の変化を踏まえつつ、専門的な見地から検証し、随時見直しを行ってきた。平成18年には比較対象企業規模について、従前の100人以上を、より広く民間企業の状況を公務員

給与に反映させる観点から、50人以上とする見直しを行った。

この比較対象企業規模について、人事院に設置された人事行政諮問会議は、令和7年3月の最終提言において、公務全体の人材確保のため、少なくとも従前の100人以上に戻すべきであるとした。

これを踏まえ、人事院は本年の人事院勧告にあたり、公務の職務・職責を重視し、比較対象企業規模を100人以上に引き上げる等、国家公務員の官民給与の比較方法の見直しを行ったところである。

(2) 比較方法の見直しの考え方

ア 比較対象企業規模

職員は、県民福祉の向上や地域社会の発展を支える原動力であるが、近年、志望者は減少傾向にあり、また離職者は増加傾向にある。その要因は様々であるものの、民間と比較した給与面での較差による影響も考えられる。

令和6年10月に知事部局の職員を対象に実施されたアンケートでは、定年前に退職の意向があると回答した者のうち、特に若年層では、その理由として収入が少ないことを挙げる者の割合が高くなっている。

公民給与の比較に当たっては、広く民間企業の状況を反映させる観点とともに、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点が求められるが、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前提とすれば、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要がある。

以上の理由及び(1)イで述べた国における官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、公民給与の比較のための対象企業規模を、100人以上とする。

イ 特別給の比較方法

前記アのとおり、月例給の比較対象企業規模を100人以上とすることとの整合性を考慮し、特別給の公民比較においても、企業規模100人以上の民間企業を比較対象とする。

4 職員給与と民間給与との比較

前記3の見直し後の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第10表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均10,960円（3.01%）下回っていた。

第10表 公民給与の較差

民間従業員給与 (A)	職員の給与 (B)	公民給与の較差 (A)－(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
375,271円	364,311円	10,960円 (3.01%)

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算定したものである。

職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は、第11表のとおりである。

第11表 公民比較における役職の対応関係

職務の級	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

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第12表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で3.9%、沖縄県で4.1%、全国で3.6%上昇している。

第12表 消費者物価指数

区 分	令和7年4月	令和6年4月	対前年同月比（%）
那 覇 市	113.4	109.1	3.9
沖 縄 県	113.2	108.7	4.1
全 国	111.5	107.7	3.6

（注） 令和2年を100とした指数である。

(2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第13表に示すとおりである。

第13表 那覇市における世帯人員別標準生計費

（令和7年4月分）

1人	2人	3人	4人	5人
128,420円	171,110円	183,900円	196,710円	209,510円

（参考資料 3 標準生計費及び労働経済指標 参照）

6 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の公務員人事管理に関する報告並びに職員の給与に関する報告及び改定に関する勧告を行った。そのうち、給与勧告の概要は次のとおりである。

(1) 官民給与の比較方法の見直し

行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があると考え、今年度から比較対象規模を従来の50人以上から100人以上に引き上げることとした。また、職務の特殊性、困難性、人材競合

関係などを考慮し、本府省職員と民間企業従業員の対応関係を従来の「東京23区に所在する本店・企業規模500人以上」から「1,000人以上」に引き上げることとした。

(2) 月例給

月例給については、本年4月分の官民比較の結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均15,014円（3.62%）下回っていることから、若年層に重点を置きつつ、中堅層以上の職員には、昨年を大幅に上回る俸給表の引上げ改定を行うとともに、本府省業務調整手当等を見直すこととした。

(3) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案した改定を行うこととした。

(4) 特別給

特別給（ボーナス）については、公務が民間を0.05月分下回っていたことから0.05月分引き上げることとし、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとした。

(5) 職務・職責をより重視した新たな給与体系の構築等

職務・職責を重視した新たな給与体系への移行については、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告としている。

なお、本年においては、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、本府省業務調整手当の見直し、在級期間表の廃止及び特地勤務手当等を見直しを行うこととしている。

(6) その他の見直し

自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況を踏まえ、新たな距離区分を創設、現行の距離区分に係る支給額を引上げ改定するとともに、駐車場等の利用に対する通勤手当を新設するほか、月の途中に採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給で

きるよう所要の措置を講じることとしている。

また、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、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に、その差額を補填するための手当を措置することとしている。

(参考資料 4 人事院勧告等の概要 参照)

7 本年の給与改定

職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう措置する必要がある。

本年の職員給与及び民間給与の実態調査の結果、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりであり、本委員会は、職員の給与について、次のとおり報告する。

(1) 給料表

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じて改定する必要がある。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定する必要がある。

(2) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(3) 地域手当

地域手当については、人事院の報告の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(4) 通勤手当

ア 自動車等使用者に対する通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当については、人事院勧告の趣旨、他の都道府県の動向及び本県の実情等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

イ 月の途中に採用された職員等の通勤手当

月の途中に採用された職員等の通勤手当については、人事院の報告の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(5) 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(6) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和8年度以降は、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう配分する必要がある。

定年前再任用短時間勤務職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、この改定との均衡を考慮した措置を行う必要がある。

(7) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

職員の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に、その差額を補填するための措置については、国の動向、地方自治法の改正状況及び他の都道府県の動向を注視する必要がある。

(8) その他の課題

ア 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員の給与については、職員との均衡を考慮し、適切に対応する必要がある。

イ 在級期間表の廃止

本年の人事院の報告において、職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇の確保を推進するため、在級期間に係る制度の廃止を行うこととしていることから、本県への影響を確認しつつ、他の都道府県の動向についても注視する必要がある。

ウ 転勤する職員に対する給与上の措置

特地勤務手当に準ずる手当及びへき地手当に準ずる手当について

は、人事院勧告の趣旨を踏まえ、所要の規定等の整備を行う必要がある。

また、特地勤務手当の額及び特地勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎については、人事院の報告の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

8 教育職員の処遇改善

教育職員の処遇については、令和6年8月の「中央教育審議会答申」^{※1}において、高度専門職である教師の職務の重要性及び教職の魅力向上の必要性等を踏まえた改善を求めている。また、令和7年6月の「骨太方針2025」^{※2}において、職責や業務負担に応じたメリハリのある給与体系への改善などについて閣議決定が行われたところである。

これらを受けて、国においては、高度専門職にふさわしい処遇及び職務や勤務の状況に応じた処遇を実現するための取組を進めており、令和7年6月に公布された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律により、教職調整額の段階的引上げ等が行われることとなった。当該法改正の趣旨、国及び他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応する必要がある。

※1 「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」（令和6年8月27日中央教育審議会）

※2 「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）

9 勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、適正な給与等の制度及び水準を確保するためのものである。

近年、行政需要が複雑化・高度化する中、職員においては、県民福祉の向上のため、様々な分野で日々職務に精励しており、適正な処遇を確保することは、そのような職員の努力や実績に報いるとともに、職員の

士気を高く保持し、また多様で有為な人材の確保や組織活力の向上等を通じて、将来にわたる県の行政の効率的、安定的な運営に資するものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に理解を示され、別紙第２の勧告どおり実施されるよう要請する。