

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月13日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 民間給与との較差(0.33%)を埋めるため、初任給及び若年層について月例給(給料表)の引上げ
- 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.1月分)

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮するとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行っている。

2 職員の給与と民間給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所1,768のうち、無作為に抽出した374事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

(1) 月例給

本年4月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員の給与とを、役職段階、学歴、年齢が同等の者同士でそれぞれ対比させ、比較(ラスパイレス方式)したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均1,201円(0.33%)上回っていた。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
362,261円	361,060円	1,201円(0.33%)

(2) 特別給(ボーナス)

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、所定内給与月額4.42月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(4.30月)を上回っていた。

3 本年の給与改定

本年の民間給与との較差の状況及び国の人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、次のとおり改定を行うこととした。

(1) 月例給 (改定率 0.33%)

① 行政職給料表

初任給を大卒 3,000 円、高卒 4,000 円引上げ、これを踏まえ、若年層を対象とした引上げ改定

② 行政職以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮して引上げ

(2) 期末・勤勉手当

年間の支給月数を 0.1 月分引上げ (4.3 月分→4.4 月分)

引上げ分については、勤勉手当に配分 (1.9 月分→2.0 月分)

<一般職員の支給月数>

		6 月期	1 2 月期	年間	計
現 行	期末手当	1.20 月	1.20 月	2.4 月	4.3 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月	1.9 月	
改 定 後	4 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月	2.4 月	<u>4.4 月</u>
	勤勉手当	0.95 月	<u>1.05 月</u>	<u>2.0 月</u>	(+0.1 月)
	5 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月	2.4 月	<u>4.4 月</u>
	以降 勤勉手当	<u>1.00 月</u>	<u>1.00 月</u>	<u>2.0 月</u>	(+0.1 月)

(3) 改定の実施時期

給料表：令和 4 年 4 月 1 日

期末・勤勉手当：令和 4 年 12 月 1 日

4 テレワークに関する給与面での対応

人事院は、本年の勧告において、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていくとしていることから、引き続きその状況を注視していく必要がある。

5 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、本年の勧告において、人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進める中で、給与制度についても関連する諸課題に対応できるようアップデートを図っていく必要があるとしている。

具体的には、令和5年に骨格案、令和6年に成案を示し、施策を講ずることを目指すこととしている。また、その後も、定年引上げ完成を見据えた措置等の必要な取組に向けて、検討を進め、対応を図っていくとしていることから、その状況を注視していく必要がある。

6 公務運営に関する報告

地方公務員法第8条の規定により、勤務時間等の勤務条件、その他職員に関する制度について、次のとおり報告を行った。

(1) 多様で有為な人材の確保

近年の若者人口の減少などを背景に、人材確保が引き続き厳しい状況にある中、新型コロナウイルス感染症の拡大や大規模な自然災害といった危機的な事態が発生している。

こうした行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、複雑・高度化する課題に迅速かつ的確に対応していくためには、多様で有為な人材を確保することが重要であることから、広報・啓発活動を一層強化するとともに、より良い試験制度となるよう努めていく。

(2) 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理

① 人材の育成

近年、若年層の職員の割合が増加する一方、中堅層の職員が減少している中、将来に向かって組織力を高めていくことが課題となっている。

そのため、管理職や班長等のマネジメント能力の更なる向上とともに、人材開発に当たり、個々の職員の意欲を高め、能力を引き出す取組を進めていく必要がある。

② 能力・実績に基づく人事管理

人事行政の公正を確保し、公務の質を高く保つためには、職員の能力と勤務実績を的確に評価するとともに、その評価結果を人事管理の基礎として活用することが重要である。

そのためには、人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう取り組むことが求められることから、評価制度の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果について、任用、給与、分限、人材開発等へ適切に活用していくことが必要である。

(3) 勤務環境の整備

① 総実勤務時間の短縮

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正に向けて、職員一人ひとりが業務改善の意識を持つとともに、管理監督者は業務配分に配慮し、時間外勤務命令を必要最小限度にとどめる等のマネジメントの強化を一層図る必要がある。

さらに、行政運営においてデジタル技術の活用による業務の効率化を進め、業務そのものの変革に取り組むことが必要である。

これらの取組を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合には、業務量に応じた柔軟な人員配置と必要な人員の確保に努める必要がある。

イ 多忙な教職員への対応

I C Tの積極的な活用、スクール・サポート・スタッフ等の増員などにより業務改善を進めるとともに、学校の働き方改革を踏まえた部活動改革を着実に進めていくことも必要であり、こうした取組は市町村教育委員会や関係団体と連携を図り、国等の状況を注視しながら推進することが重要である。

ウ 年次休暇の取得促進

職員が年5日以上の子次休暇を確実に取得できるよう、また、更なる取得促進に向け、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要がある。

② 職員の健康管理

ア メンタルヘルスに関する取組の充実

メンタルヘルスプランに基づく予防等の取組の充実、休職者のきめ細やかな職場復帰支援を行うことが必要である。

イ 長時間勤務を行った職員への適切な対応

医師の面接指導が重要であることを十分認識し、該当職員の面接指導を確実に実施することが必要である。

ウ 安全衛生管理体制の充実等

産業医との連携や衛生委員会の適切な運営などにより、職員が健康で安全に働くことのできる職場環境づくりを進めていく必要がある。

③ 誰もが働きやすい勤務環境の実現

ア 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援のための制度が職員に広く利用されるよう周知するとともに、育児休業等を取得しやすい環境づくりが必要である。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

テレワークを実施しやすい環境づくりに努めるとともに、多様で柔軟な働き方の一層の推進が必要である。

ウ 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

障害のある職員が能力や適性を十分発揮できる環境の整備が重要である。

④ ハラスメント防止対策の推進

研修等により職員の意識啓発を継続的に実施するなど、ハラスメントのない職場づくりを推進する必要がある。

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

本県においては、国家公務員の定年年齢が令和5年4月から段階的に65歳まで引き上げられること等を受け、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年引上げを行うために必要な準備を進めている。

今後も、能力と意欲のある高齢層職員を活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことにより、公務能率や県民サービスの向上につなげていくことが求められる。

(5) コンプライアンスの徹底

職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者であることを十分に自覚し、県民の信頼に応える行動をすることが肝要であり、厳正な服務規律の保持について徹底を図るとともに、研修等の様々な機会を通じて職員への定期的・継続的な意識啓発に取り組む必要がある。

<参 考>

1 月例給（行政職）の改定の内訳

区 分	改定額（率）
給料の月額	1,096 円 (0.30%)
はね返し分	102 円 (0.03%)
計	1,198 円 (0.33%)

※ 「はね返し分」とは、地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の額が、給料の月額等の改定に伴い増減することによる分をいう。

2 職員（行政職）の平均年間給与額

現 行（A）	改定後（B）	改定による増加額（B－A）
5,832,646 円	5,889,023 円	56,377 円

※ 平均年齢 39.0 歳

3 勧告による人件費への影響額

約 37 億円

※ 一般会計及び特別会計（公営企業会計を除く）の計
（令和 4 年度 9 月補正後予算ベース）

4 近年の改定状況

	月例給の改定額（率）	期末・勤勉手当	
		改定月数	支給月数 （改定後）
平成 25 年	354 円 (0.09%)	—	3.95 月
26 年	968 円 (0.25%)	0.15 月	4.10 月
27 年	3,223 円 (0.85%)	0.10 月	4.20 月
28 年	868 円 (0.23%)	0.10 月	4.30 月
29 年	1,248 円 (0.33%)	0.10 月	4.40 月
30 年	712 円 (0.19%)	0.05 月	4.45 月
令和元年	566 円 (0.15%)	0.05 月	4.50 月
2 年	—	△0.05 月	4.45 月
3 年	—	△0.15 月	4.30 月
4 年	1,198 円 (0.33%)	0.10 月	4.40 月