

令和4年「職員の給与等に関する報告および勧告」の概要

令和4年10月14日
滋賀県人事委員会

○ 給与勧告・報告のポイント

<民間給与との較差に基づく給与改定>

月例給、特別給ともに引上げ（令和元年以来3年ぶり）

- ① 月例給は、民間給与との較差（1,051円、0.28%）を解消するため、国に準じて給料表を引き上げるとともに、子に係る扶養手当を200円引上げ
- ② 特別給（期末・勤勉手当）は、民間の支給割合との均衡を図るため0.10月分引上げ

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 地方公務員の給与は、地方公務員法の規定に基づき、社会一般の情勢に適応するよう、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な処遇を確保するものであり、職員の士気の高揚、有為の人材の確保など能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。
- ・ 県は民間企業と異なり、市場の抑制力が存在しないこと等から、時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠することが最も合理的であると考えられている。

2 民間給与との比較

133民間事業所の約6,500人の個別給与を实地調査（完了率95.5%）

(1) 月例給

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

公民較差 1,051円 0.28%（参考）人事院報告 官民較差 921円 0.23%

〔新規採用職員を除く行政職給料表適用職員3,257人、平均年齢41.7歳〕

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 4.41月（公務の支給月数 4.30月）

3 給与改定の内容と考え方

(1) 給料表

国に準じて給料表を引上げ改定（平均改定率0.3%）

(2) 扶養手当

子に係る手当額を引上げ 9,700円→9,900円

(3) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため引上げ（年間支給月数 4.30 月分 → 4.40 月分）
期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定

（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月期	12 月期
令和 4 年度 期末手当	1.20 月（支給済み）	1.20 月（改定なし）
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	1.05 月（現行 0.95 月）
5 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	1.00 月	1.00 月

(4) 実施時期

(1) および(2)については令和 4 年 4 月 1 日、(3)については同年 12 月 1 日

(参考) 新規採用職員を除く行政職給料表適用職員 1 人当たりの影響額

	勧告前(A)	勧告後(B)	増減(B-A)
平均給与月額	373,672 円	374,717 円	1,045 円(※)
平均年間給与	6,125 千円	6,179 千円	54 千円

(※) 内訳：給料 855 円、扶養手当 128 円、給料等を算定基礎とする諸手当の増 62 円（改定率 0.28%）

4 人事管理に関する事項

(1) 人材の確保

- ・ 少子高齢化や民間企業の高い採用意欲、就職活動の早期化等の影響により、上級試験の受験者数が減少傾向にある中、国における国家公務員採用試験の見直しの動向を注視しつつ、特に技術系職種については民間企業の内々定解禁日（6 月 1 日）を見据えた採用試験制度の見直しを検討する必要
- ・ 就職先として選ばれるために、長時間労働の是正をはじめとした働きやすい職場環境づくりに向けた取組を強化し、職場としての魅力を高めることが重要

(2) 全ての職員の活躍推進

- ・ 性別、年齢、障害の有無を問わず、多様な経験や価値観を有する全ての職員が互いの差異を多様性として認め合い、個性や強みを活かして能力を十分に発揮できるよう、職員同士が互いに学び育ち合う組織風土を醸成する必要
- ・ 障害者雇用や女性職員の活躍推進については、職員が能力を十分に発揮し、やりがいをもって働き続けられるよう、引き続き、職場環境を整備し支援していくなど、取組を進める必要

(3) 働き方改革の推進と勤務環境の整備

- ・ 仕事と家庭生活の両立支援制度の充実などに伴い、現状の労働力の確保自体も課題となる中、業務を適切に遂行できる体制を維持するとともに、災害等の緊急事態に臨機応変に対応できる柔軟性を確保するため、必要な部署において適切な人員増強が図られるよう実効性のある取組が必要
- ・ 国の動向も注視しつつ、各学校と相互に連携し、引き続き学校における働き方改革と適切な教員数の確保の両面から取組を推進する必要

- ・ 職員が育児休業等を取得した場合の業務分担の見直し等が適切になされるよう管理職員への支援を行うとともに、全ての職場で業務遂行に必要な体制が維持できるよう組織全体の人員体制の見直しを行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に一層取り組む必要
- ・ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導等の必要な措置が確実に実施されるよう、管理職員等に対する支援や指導を徹底するとともに、業務を管理する職員や職員の健康管理を所管する部署と連携し、初期段階からメンタル不調など健康リスクの高い職員に対するサポートを丁寧に進める必要
- ・ 任命権者をはじめ幹部職員がハラスメントを職場からなくすという強い意志とメッセージを示し、ハラスメントを許さない組織風土の確立に向け、継続して取り組む必要

(4) 定年の引上げ

- ・ 能力と意欲のある高齢期職員を活用するという制度の趣旨に沿って適切な人事管理に取り組む必要
- ・ 中長期的な視点から採用予定人員を検討し、将来にわたり安定的に行政サービスを提供できる体制を確保する必要

(5) 公務員倫理の徹底

- ・ 任命権者において引き続き不祥事の再発防止に取り組むとともに、職員一人一人が相互に注意を喚起し、高い倫理観と使命感を持ってその職務に精励することが必要