

【本年の給与等報告・勧告のポイント】

- 月例給（給料及び諸手当）
  - ・ 民間給与との較差（0.34%）を埋めるため、給料表の改定により若年層の水準を引き上げるとともに、扶養手当について子に係る手当額を引き上げること
- 特別給（期末手当及び勤勉手当）
  - ・ 特別給の支給月数を引き上げること（年間3.95月分（現行）→4.10月分、+0.15月分）
- 定年引上げ（令和5年度から実施）に伴う措置
  - ・ 再任用職員の給料、期末手当及び勤勉手当を定年引上げ職員と均衡させること
  - ・ 50歳を超える職員の昇給の標準号給数を4号給（55歳を超える職員は0号給）とすること

1 給与決定の原則

地方公務員法第24条第2項は「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定しており、これらの判断基準を調査し、総合的に勘案する。

2 職員の給与を取り巻く状況

(1) 県内民間事業所従業員の給与の状況

- ・ 県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の223事業所から141事業所を無作為に抽出し、従業員の個人別給与を人事院等と共同で調査し、県職員と比較した。

〈月例給・特別給（ボーナス）の公民比較〉 (注) 月例給は、ラスパイレース方式による比較

区 分	県内民間 (A)	県職員 (B)	公民較差 (A-B)
月例給 (令和4年4月分)	346,146円	344,977円	1,169円 (0.34%)
特別給 (令和3年8月～令和4年7月)	4.08月分	3.95月分	0.13月分

(2) 国家公務員の給与の状況

- ・ 人事院は、8月8日に公民較差に基づく月例給及び特別給の引上げについての勧告を行った。

〈国公ラス (国=100)〉

平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年
94.8	95.3	95.3	95.4	95.5	未公表

(3) 他の都道府県の職員の給与の状況

- ・ 他の地方公共団体においては、概ね本県と同様に国と類似の給与制度をとっている。
- ・ また、給与改定に際しては、概ねそれぞれの地域の実態を反映した勧告が行われている。

(4) 生計費及びその他の事情

- ・ 勧告後の給与は、生計費を充足している。
- ・ 本県の状況をみると、景気の基調は、令和3年夏頃から足踏みが見られるも、令和4年1月頃から持ち直しの動きが見られる。また、景気の先行きを示す指標については、3か月平均で下向くも、景気の先行きは、持ち直しの動きが見込まれる。

3 勧告の考え方及び内容

1 給与決定の原則に基づき、次のとおり判断した。

(1) 月例給（給料及び諸手当）

ア 考え方

- ・ 県職員の給与が県内民間事業所従業員の給与を0.34%下回っていることから、民間給与との均衡を図るため月例給を引き上げる必要がある。
- ・ 本県における初任給等の状況は概ね国と同様であることなどから、若年層を中心に改定した本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表への改定を行うことが適当である。

イ 内容

- ・ 本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表への改定を行う。
- ・ 扶養手当について、子に係る手当額を国に準じた額に引き上げる。(9,200円→10,000円)

〈参考〉改定後の月例給

	現行	改定後	改定額	改定率
月例給	344,977円	346,131円	1,154円	0.33%

## (2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

### ア 考え方

- ・県職員の特別給は0.05月単位で改定を行ってきており、県職員の特別給の支給月数が県内民間事業所の支給月数を0.13月分下回っていたことから、民間の特別給の支給月数に見合うよう、支給月数を引き上げる必要がある。

### イ 内容

- ・期末手当・勤勉手当の支給月数を0.15月分引き上げ、3.95月分（現行）から4.10月分とする。
- ・国及び他の地方公共団体の期末手当・勤勉手当の支給月数等の状況並びに民間事業所の状況等を踏まえ、引上げ分を勤勉手当に配分する。

（一般の職員の場合の支給月数）

年度	区分	6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.2月（支給済み）	1.2月
	勤勉手当	0.775月（支給済み）	0.925月（現行0.775月）
令和5年度	期末手当	1.2月	1.2月
	勤勉手当	0.85月	0.85月

<参考>給与改定による年間給与の影響額（行政職一人当たり平均、平均年齢42.9歳）

	現行（A）	改正後（B）	影響額（B－A）
年間給与	5,470,801円	5,540,696円	69,895円

※影響額の内訳（月例給 14,544円、特別給 55,351円）

## (3) 定年引上げに伴う措置

### ア 考え方

- ・令和5年度からの職員の定年引上げに伴い、高齢期の職員のより一層の能力発揮等のため、イの措置を講じる。

### イ 内容

- ・定年前再任用短時間勤務職員などの再任用職員の給料及び期末手当・勤勉手当を定年引上げの対象となる職員と均衡させること。
- ・50歳を超える職員の昇給の標準号給数を国と同数（現行の2号給を4号給（55歳を超える職員は現行の1号給を0号給））とすること。

## (4) 実施時期

ア 月例給 令和4年4月1日

イ 特別給 令和4年12月1日（（2）イのうち令和5年度以降に係るものは令和5年4月1日）

ウ 定年引上げに伴う措置 令和5年4月1日

## 4 人事管理に関する報告

### (1) 勤務環境の整備

- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降、機動的な人員配置等により職員の負担軽減に取り組まれているが、引き続きサステイナブルな業務執行体制が確保できるよう取組を進める必要がある。  
また、一部業務を停止している現下の状況を、業務の削減・合理化に取り組む契機とすることも肝要と考える。
- ・精神疾患による長期療養者数、メンタルヘルスに関する健康相談件数が増加しており、平時以上に総合的な支援、相談体制を含めた健康管理体制の拡充が必要である。
- ・ハラスメントの防止・対策のための取組を進めるとともに、相談・対応体制の点検、必要に応じた体制拡充の検討等が必要である。

### (2) 人材の確保

- ・人材確保を取り巻く環境は厳しさが続き、一部の技術職種においては採用予定者数の確保が困難な状況が続いている中、採用試験の在り方の見直しについて、必要な検討を進めていく。

### (3) 定年引上げへの対応

- ・定年引上げ期間中においても、年度ごとの職員採用を平準化するとともに、中長期的な観点からの定員管理を行う必要がある。

### (4) 会計年度任用職員等の勤務条件

- ・会計年度任用職員の休暇制度について、今後も国、民間の状況等を踏まえつつ、常勤職員との均衡を考慮して見直しを検討していく必要がある。