

令和5年給与等に関する報告・勧告の骨子

令和5年10月17日
山梨県人事委員会

《 本年の給与勧告のポイント 》

- ① 月例給は、公民較差（3,360円、0.91%）を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給（期末手当及び勤勉手当）を引上げ（0.10月分）

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精密に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡等も考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

103 民間事業所の 5,104 人の個人別給与を实地調査(期間:令和5年4月24日～6月16日 完了率:83.1%)

(1) 月例給

- ・ 職員と民間の4月分給与を調査し、単純な平均値ではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B) [(A-B)/B×100]
374,258 円	370,898 円	3,360 円 [0.91%]

※ 職員給与は、行政職給料表適用職員の平均給与月額

※ 平均年齢 42.9 歳、平均経験年数 20.4 年

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

- ・ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合(A)	職員の支給月数(B)	差(A-B)
4.50 月分	4.40 月分	0.10 月分

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

- ・ 公民較差解消のため、人事院勧告に準じて給料表を改定
- ・ 人事院勧告の内容を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置いて引上げ

(イ) その他の給料表

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 初任給調整手当

- ・ 給料表の改定状況を勘案し、医師等の手当限度額を引上げ

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るとともに、人事院勧告を考慮し引上げ
年間支給月数 4.40 月分 → 4.50 月分 (0.10 月分)
- ・ 引上げ分は、人事院勧告を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分

【一般の職員の場合の支給月数】

	6 月期	12 月期
令和 5 年度 期末手当 勤勉手当	1.20 月（支給済） 1.00 月（支給済）	1.25 月（現行 1.20 月） 1.05 月（現行 1.00 月）
令和 6 年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.225 月 1.025 月	1.225 月 1.025 月

3 改定の実施時期

- ・ 月例給（給料表、初任給調整手当）は、令和 5 年 4 月 1 日
- ・ 特別給（期末手当及び勤勉手当）は、令和 5 年 12 月 1 日
※令和 6 年度以降の改定は、令和 6 年 4 月 1 日

Ⅲ その他の給与上の課題

- ・ 人事院の報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について、令和 6 年に向けて措置を検討する事項の骨格案が示されるとともに、定年引上げを見据えた 60 歳前後の給与水準の在り方等について検討等を行うと言及していることから、国や他の都道府県の動向等に留意しながら、本県の実情に応じて適切に対応することが必要
- ・ 会計年度任用職員の勤勉手当や給与改定の取扱いについては、国の取扱いや他の都道府県の動向等に留意しながら、本県の実情に応じて適切に対応することが必要
- ・ 人事院は、新たに在宅勤務等手当を設ける旨の報告及び勧告を行ったことから、今後の国における法改正や他の都道府県の動向等に留意しながら、本県の実情に応じて適切に対応することが必要

Ⅳ 給与勧告実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、議会及び知事に対して、勧告どおり実施するよう要請

Ⅴ 公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保

- ・ 有為な人材の確保については、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を強化するとともに、採用試験制度について、国や他の地方公共団体の取組状況を踏まえながら、有為な人材が確保できるよう更に検討を進めていくことが必要

2 人材育成を通じた組織の活性化

- ・ 職員のキャリア形成を踏まえた成長機会の付与や自己啓発、能力開発を支援するとともに、職員の成長と活躍を支援する管理職員のマネジメント能力の向上が必要
- ・ 組織の活性化を図る観点から、職員が職務を通じて発揮した能力及び実績を的確に把握して人事評価を行い、評価結果を任用や給与等の人事管理の基礎として十分活用することで、職員の意欲と能力を十分に引き出せるよう、運用実態の検証や更なる改善を図っていくことが必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持、公務の効率の向上だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの推進や有為な人材の確保の観点からも重要な課題
- ・ 上限を超えて時間外勤務を命じた場合はその要因の検証を行い、特定の所属や職員に負担が生じないよう業務量に応じた人員の配置や確保を行うなどの対策を講じることが必要
- ・ 教育委員会においては、長時間労働の削減に向け、教員が本来の業務である子どもと向き合う時間を確保できるよう、学校現場等と連携を図るとともに、地域や保護者などの理解も得ながら取組を進めていくことが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

- ・ 仕事と育児などの家庭生活との両立ができる職場環境づくりは、有為な人材の確保や職員のキャリア形成の支援の観点から重要
- ・ 特定事業主行動計画に基づき、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組むなど、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるが、引き続き、必要とする職員にとって制度を利用しやすい職場環境づくりに努めていくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得促進は、職員の心身の疲労回復や公務能率の向上に寄与し、ワーク・ライフ・バランスを図る上でも重要
- ・ 時間単位の休暇も含めた計画的な年次有給休暇の取得促進に向けた取組を継続的かつ積極的に行っていくことが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 職員の心の健康保持は、職員自身だけでなく、その家族にとっても重要であり、県民に対して質の高い行政サービスを提供する上で必要不可欠
- ・ ストレスチェックやラインケアによるストレス低減の対策など総合的な対策を着実に進めるとともに、相談しやすい職場環境づくりに一層取り組むことが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけ心身の健康を害し、能力や意欲を低下させ、職場の運営に支障をもたらすものであることから、その防止は重要な課題
- ・ 職場研修等を通じてハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組み、ハラスメントの防止に努めることが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員は、公務の内外を問わず、県民全体の奉仕者であることを自覚し、高い倫理観を持って県民の信頼に応えられるよう行動することが求められていることから、職員研修等を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、服務規律の確保を図ることが必要

【参考】

1 令和5年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額 (行政職給料表適用職員平均(新規学卒の採用者除く))

改定前		改定後		増減額(率)	
給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	月額	年間給与
370,898円	6,139,000円	374,165円	6,231,000円	3,267円 (0.88%)	92,000円 (1.50%)

※ 給与月額は、給料、地域手当、扶養手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で公民比較に使用した給与項目の合計額であり、年間給与は、4月の給与月額を基本に試算
(年間給与＝給与月額＋期末・勤勉手当)

※ 平均年齢42.9歳、平均経験年数20.4年

2 最近の職員給与の改定状況

年	月例給		特別給(月)		
	較差 (%)	改定内容	改定前	改定	改定後
平成26年	0.22	給料表及び初任給調整手当の引上げ	3.90	0.20	4.10
平成27年	0.41	給料表、地域手当及び初任給調整手当の引上げ	4.10	0.10	4.20
平成28年	0.89	給料表、扶養手当、地域手当及び初任給調整手当の引上げ	4.20	0.10	4.30
平成29年	0.13	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.30	0.10	4.40
平成30年	0.17	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.05	4.45
令和元年	0.10	給料表の引上げ、住居手当の見直し	4.45	0.05	4.50
令和2年	▲0.03	月例給の改定なし	4.50	▲0.05	4.45
令和3年	▲0.01	月例給の改定なし、獣医師に対する初任給調整手当の支給	4.45	▲0.15	4.30
令和4年	0.21	給料表の引上げ	4.30	0.10	4.40
令和5年	0.91	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.10	4.50