

令和4年給与等に関する報告・勧告の骨子

令和4年10月18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（797円、0.21%）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

98 民間事業所の 4,390 人の個人別給与を実地調査(期間:令和4年4月 25 日～6月 17 日 完了率:79.0%)

(1) 月例給

- ・ 職員と民間の4月分給与を調査（ベースアップ中止、定期昇給の昇給額を据置き等した事業所の状況も反映）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]
373,237 円	372,440 円	797 円 [0.21%]

※ 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 43.1 歳、平均経験年数 20.6 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)
4.40 月分	4.30 月分	0.10 月分

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

- ・ 人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定に準じて給料表を改定
初任給及び若年層の給料月額を引上げ

(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、国家公務員の支給月数を考慮し引上げ
年間支給月数 4.30 月分 → 4.40 月分 (0.10 月分)
- ・ 民間の支給状況等を考慮し、引上げ分は、勤勉手当に配分

【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 勤勉手当	1.20月（支給済） 0.95月（支給済）	1.20月（改定なし） 1.05月（現行0.95月）
令和5年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.20月 1.00月	1.20月 1.00月

3 改定の実施時期

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

III その他の給与上の課題

- ・ 本年の人事院の報告において、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向け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、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つつ、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・育成

- ・ 有為な人材の確保については、任命権者と連携し、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、有為な人材の確保に向けた検討を更に進めていくことが必要
- ・ 引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、職員が意欲を高め能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むことが必要

2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価者の評価能力向上に資する研修の充実に加え、評価結果を任用、給与、分限、人材育成などの人事管理の基礎として十分活用できるよう、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、職員の心身の保持、公務の効率の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進、有為な人材の確保の観点から重要な課題
- ・ 任命権者においては、人事委員会規則で定める上限を超えて時間外勤務を命じた要因の検証を行い、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対策を講じる必要がある
- ・ 所属においては、業務の必要性等を検討し、業務の効率化や平準化に向けて適切なマネジメントを進めることが必要
- ・ 職員においては、業務の進め方や各種マニュアル等を見直し、職員間の協力により業務の効率化や改善を図り、計画的に業務を遂行していくことが必要
- ・ 教員の長時間労働の改善については、「山梨県の公立学校における働き方改革に関する取組

方針」がより実効性のあるものとするため、引き続き、業務内容の見直し等を行い、市町村教育委員会等と連携を図り、地域や保護者など関係者の理解を得ながら取組を進めていくことが必要

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 育児や介護を行う職員が安心して働き続けることの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
- ・ 任命権者においては、「特定事業主行動計画」に基づき、引き続き、働きやすい職場環境づくりに努めることが必要
- ・ テレワーク等、状況に応じた働き方について、引き続き、検討していくことが必要
- ・ 本年の人事院報告において、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について述べられていることから、国や他の都道府県の動向を注視していくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇は、職員の心身の健康を保持し、職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重要
- ・ 約7%の職員が年次有給休暇を年5日以上取得できていない状況にある。その一因として、従来業務に加え、新型コロナウイルス感染症対策への全庁を挙げての応援体制等による各職員の業務量の増加が考えられ、時限的にやむを得ない面もあるところである。
- ・ 任命権者においては、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より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、質の高い行政サービスを提供する上で重要な課題
- ・ 任命権者においては、ストレスチェックやメンタルヘルス不調の未然防止等の対策をしているが、養護措置に占めるメンタルヘルス不調による休職者の割合が高いことから、本年4月に総務省が公表した報告書で示された取組の方向性を着実に実施していくことが必要
- ・ 所属の管理職員等は、日頃から職員の勤務態度の変化を見逃さないよう心掛け、心身ともに安心して業務に取り組むことができるよう配慮が必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけ心身の健康を害し、職場の運営に支障をもたらすため、その防止は重要な課題
- ・ 職場研修等を通じて職員の理解を深め、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組むことが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理観や使命感を持つことが求められ、多くの職員は日々職務に精励しているが、一部の職員による信用失墜行為が発生していることから、県民からの信頼を回復するため、職員研修等を通じ服務規律の確保を図ることが必要

5 定年の引上げに係る対応

- ・ 定年の引上げは、60歳以後も働く職員だけでなく、全ての世代の職員・人事制度に影響を及ぼすものであり、制度完成まで長期的かつ計画的な職員採用をはじめ、円滑な制度運用ができるよう取り組んでいくことが重要

【参考】

1 令和4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(新規学卒の採用者除く))

年齢	経験年数	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
43.1歳	20.6年	372,440円	6,130,000円	373,224円	6,181,000円	784円 (0.21%)	51,000円 (0.83%)

※ 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)

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25年	0.01	月例給の改定なし	3.95	▲0.05	3.90
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