

# 令和5年「職員の給与等に関する報告および勧告」の概要

令和5年10月16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（2年連続）

- ① 月例給は、民間給与との較差（3,646円、0.98%）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100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6,200人の個人別給与を実地調査（完了率93.1%）し、精密な比較を実施

### (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 3,646円 0.98% （参考）人事院報告 官民較差 3,869円 0.96%

〔新規採用職員を除く行政職給料表適用職員3,247人、平均年齢41.6歳〕

※公民較差は額・率とも平成9年（3,759円、0.98%）以来26年ぶりの水準

### (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 4.48月（公務の支給月数 4.40月）

## 3 民間給与との較差等に基づく給与改定

### (1) 給料表

国に準じて給料表を引上げ改定（平均改定率1.03%）

### (2) 扶養手当

子に係る手当額を引上げ 9,900円→10,000円

### (3) 初任給調整手当

国に準じて医師および歯科医師に対する手当額を引上げ

#### (4) 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 4.40 月分 → 4.50 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 5 年度 期末手当	1.20 月（支給済み）	1.25 月（現行 1.20 月）
勤勉手当	1.00 月（支給済み）	1.05 月（現行 1.00 月）
6 年度 期末手当	1.225 月	1.225 月
以降 勤勉手当	1.025 月	1.025 月

#### (5) 実施時期

(1)、(2)および(3)については令和 5 年 4 月 1 日、(4)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	372,899 円	376,535 円	3,636 円（※）
平均年間給与	6,146 千円	6,244 千円	98 千円

（※）内訳：給料 3,363 円、扶養手当 64 円、給料等を算定基礎とする諸手当の増 209 円（改定率 0.98%）

### 4 給与制度に関する検討事項

#### (1) 在宅勤務等手当の創設

人事院勧告の趣旨を踏まえ、国に準じた制度を設けることについて検討する必要

#### (2) 獣医師に対する初任給調整手当の見直し

近年、獣医師の欠員も生じており、これまでも増して人材確保が困難な状況にあることから、他の都道府県等の状況も踏まえ、支給額等の見直しを検討する必要

#### (3) 人事院における給与制度のアップデートへの対応

本県の実情を踏まえて個々に対応を検討する必要があるため、国の動向を注視していく必要

### 5 人事管理に関する事項

#### (1) 人材の確保

- ・ 採用試験の実施結果を検証し、適切な能力実証の観点に留意しながら、より幅広い層の方が受験しやすい試験方法の導入など、試験制度の見直しを検討
- ・ 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や、インターンシップの機会等を通じた学生等の志望意欲の喚起、また、採用辞退の防止に向けた合格者説明会等の取組が重要

#### (2) 全ての職員の活躍推進

- ・ 複雑化・多様化する行政需要に的確に対応し質の高い行政サービスを提供するためには、職員同士が互いの個性や価値観を多様性として認め合い、高い意欲とやりがいを持って能力を十分に発揮できる県庁を実現する必要

#### (3) 働き方改革の推進と勤務環境の整備

- ・ 多様な職員がチームの中で持てる力を十分に発揮し、県庁組織として行政需要に的確に対応

していけるよう、職員構成の変化にも対応した持続的で代替性のある業務執行体制を確保することが重要

- ・ 学校においては、管理職員が休憩時間の付与を含め適切に業務や勤務時間の管理を行い、長時間労働になりがちな教員の働き方を変えていくとともに、管理職員に対するサポート体制を強化し、教員の労働環境の改善が継続的に行われる仕組みを構築する必要
- ・ 仕事と家庭生活の両立支援は、次世代の育成や女性活躍の推進の観点からも重要な取組であり、希望する全ての職員が気兼ねなく休暇や休業を取得できるよう、人員配置にも配慮した職場環境の整備を推進する必要
- ・ メンタルヘルス不調は人材の損失にもつながる重大な問題であり、管理職員は職員の健康確保に対して安全配慮義務があることを自覚するとともに、周囲の職員も普段と異なる様子が生じていないか互いに目を配るなど、職場全体で早期に対応することが重要
- ・ ハラスメントの発生した状況を適切に把握し、効果的な研修を実施するなど、ハラスメントを起こさない職場環境の確立が必要

#### (4) 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