

令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

【勧告のポイント】月例給、ボーナスともに2年連続引上げ改定

- ・ 民間給与との較差(1.10%)を踏まえ、給料表全体を引上げ〈初任給を始め若年層に重点〉
〔初任給の引上げ〕Ⅰ種試験(大卒程度)11,000円、Ⅲ種試験(高卒程度)12,000円
- ・ ボーナスを民間の支給割合に見合うよう0.10月分引上げ(4.40月分→4.50月分)
- ・ Ⅲ種試験(高卒程度)初任給の年間モデル給与例は勧告前と比較して年間213,000円増

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所522のうちから、層化無作為抽出法により抽出した149事業所を対象に実地調査した。

ア 月例給

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年4月分の給与月額等を調査し、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較した。

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
351,454円	347,618円	3,836円	1.10%

(注) 職員の比較給与には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

イ 特別給(ボーナス)

職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給(ボーナス)の支給割合を比較した。

民間(A)	職員(B)	差(A-B)
4.49月分	4.40月分	0.09月分

(2) 本年の給与改定【勧告事項】

ア 給料表 【実施時期：令和5年4月1日】

民間給与との較差を踏まえ、給料表全体を引上げ

民間の初任給の動向等を踏まえ、初任給を始め若年層に重点

【行政職給料表適用者に係る給与改定額 3,833円(給与改定率 1.10%)】

イ 初任給調整手当 【実施時期：令和5年4月1日】

医師等に対する初任給調整手当について、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、引上げ

ウ 期末手当・勤勉手当 【実施時期：令和5年12月1日】

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.40月分 → 4.50月分

民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

※ 行政職給料表適用者に係る平均年間給与額〔年齢40.7歳、経験年数19.8年〕

勧告前 5,733千円 → 勧告後 5,834千円(101千円増)

3 上記以外の報告の主な内容

(1) 職員の給与に関する事項

ア 在宅勤務等手当

在宅勤務関連手当を支給する県内の民間事業所の割合等が全国の調査結果と異なる状況にあること等から、国や他の都道府県の動向等を注視しながら、本県の在宅勤務の運用状況も踏まえて手当の必要性等について検討する必要がある。

イ 給与制度のアップデート

人事院が令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を示したことを踏まえ、国の検討の進捗状況を注視しつつ、給与制度の見直しの必要性について検討する必要がある。

ウ 会計年度任用職員の期末手当・勤勉手当

令和6年4月1日から勤勉手当の支給ができることとされたことから、職員との均衡を考慮して支給月数や制度の詳細等を検討する必要がある。

(2) 公務運営に関する事項

ア 有為な人材の確保

採用試験の結果やこれまでの取組を踏まえ、受験者の増加につながる採用試験の見直しの検討、専門職等を志望する学生等の確保に向けた取組の展開、職員募集ホームページの充実やオンラインセミナーの拡充等による受験者層に向けた広報活動の展開に重点を置き、人材確保の取組を進めていく。

イ 人材育成

職員が能力を十分発揮していくため、職位に応じた研修を充実させつつ、研修参加を後押しする職場づくりに取り組むとともに、女性職員の活躍推進に向け、キャリア形成等の研修の充実やジョブローテーションによる段階的な能力向上を図ること等が重要である。

ウ 長時間勤務の解消

- ・ 長時間勤務の縮減に向けて、これまでの取組の継続に加え、デジタル技術を活用した業務の効率化等に取り組んでいく必要がある。
- ・ 特に長時間勤務となっている職員に共通する業務が、県議会对応業務、予算・会計関係業務、人事・給与関係業務等であることを踏まえ、県議会对応業務については、任命権者において業務の効率化を図るとともに、引き続き県議会の御理解・御協力を求めていくことが必要と考えるほか、その他の業務についても、業務内容の分析や効率化を図っていく必要がある。
- ・ 教育職員については、「岩手県教職員働き方改革プラン（2021～2023）」の実現に向けた取組を推進するとともに、令和6年度以降の働き方改革の実現に向けた取組を検討し、一層の改善を図っていく必要がある。

エ 両立支援の推進

男性職員の育児休業取得率の向上に取り組むほか、柔軟な働き方を選択できるようフレックスタイム制や勤務間インターバルの拡充等について必要性を含めた検討に取り組む必要がある。

オ 心身の健康管理

ストレスチェックの効果的な活用、メンタルヘルス不調者等の相談の充実等に引き続き努めるとともに、若年層の職員が職場において仕事の悩みを気軽に相談できる環境づくりに取り組んでいく必要がある。

カ ハラスメント対策

管理職に対する意識付けや職員への意識啓発等、ハラスメント発生防止対策に継続して努めるとともに、事態を悪化させないため、早期にその兆候を把握できるように相談窓口の強化・周知に一層努める必要があるほか、相談対応職員のスキルアップ等に取り組む。