

# 令和4年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月12日

徳島県人事委員会

## 【本年の報告及び勧告のポイント】

### ○ 3年ぶりに月例給，ボーナスともに引上げ

- 1 月例給について，公民較差（0.22%）の解消を図るため，初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 2 ボーナス（期末手当・勤勉手当）について，民間の支給割合との均衡を図るため，0.10月分引上げ（4.30月分 → 4.40月分）

## I 給与に関する事項

### 1 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上，かつ，事業所規模50人以上の県内の243民間事業所の中から無作為に抽出した103事業所のうち，93事業所の協力を得て調査を実施

### 2 本年の給与改定

#### (1) 職員給与と民間給与との比較

##### <月例給>

職員（行政職）と民間事業所の従業員について，役職・年齢・学歴が同じ者同士の4月分の給与の比較

公民比較		公民較差	
民間給与（A）	職員給与（B）	較差額（A-B）	較差率（A-B）/B
363,872円	363,088円	784円	0.22%

（注）「職員給与」は，民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与

##### <ボーナス（期末手当・勤勉手当）>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.42月	4.30月

#### (2) 改定の概要

##### ア 給料表

##### (ア) 行政職給料表

人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果，初任給及び若年層の改定を行った人事院勧告に準じて引上げ

##### (イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

イ 期末手当・勤勉手当

職員の年間支給月数（4.30月）と，民間の年間支給割合（4.42月）との均衡を図るため引上げ 4.30月分 → 4.40月分

また，勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期	計
令和4年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.20月(改定なし)	2.40月
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)	2.00月
	計	2.15月	2.25月	4.40月
5年度以降	期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
	勤勉手当	1.00月	1.00月	2.00月
	計	2.20月	2.20月	4.40月

(3) 勧告に基づく改定額（率）

ア 月例給〔行政職〕 750円（0.21%）

〔内訳 給料735円 はね返し分（注）15円〕

（注）給料の改定に伴い諸手当の額が増減する分

イ 平均年間給与〔行政職〕 本年度 約5.0万円増 \*行政職平均年齢 43.4歳

(4) 改定の実施時期

給料表は令和4年4月1日

期末手当・勤勉手当は令和4年12月1日（令和5年度以降の期末手当・勤勉手当は令和5年4月1日）

## II 人事行政に関する事項

### 1 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、公務能率の向上や職員の心身の健康確保の観点はもとより、人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。

本県では、平成31年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を設定するとともに、大規模災害等の業務（特例業務）で上限を超えて超過勤務を行わせた場合には、任命権者は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしている。

昨年度は、知事部局で延べ1,216人に対して特例業務の承認を行っており、上限規制の導入以降、年々増加している。長時間労働が長期化・常態化し、過重労働が心身の健康に深刻な影響を与えることのないよう最大限配慮することはもとより、検証結果を人員配置等に効果的に活用するとともに、上限規制のより適切な運用に努める必要がある。

長時間労働の是正については、任命権者において、超過勤務縮減に係る取組目標を掲げ、業務の削減や合理化等の取組を行うとともに、新型コロナウイルス感染症対応では、組織体制の強化や応援要員の弾力的な配置等により全庁を挙げた対策に取り組んでいる。

今後もなお一層、組織全体として業務の合理化、効率化を進め、更なる業務見直しに向けて管理職員の意識改革に努めるとともに、業務量に応じた柔軟で適正な人員配置に取り組まれない。

管理職員にあっては、職員に超過勤務を命ずる権限を有する一方で、業務の遂行に伴う職員の心身の健康確保に対する安全配慮義務があることを認識するとともに、業務量の増加やデジタル化による働き方の変容を踏まえ、引き続き徹底した業務の精選・スリム化が求められていることを認識し、業務の抜本的な見直しについて、マネジメント能力を最大限発揮されたい。併せて、テレワークの活用や業務改善等により、計画的かつ効率的に職務を遂行する重要性について職員一人一人の意識改革に努めるとともに、「とくしまスマート県庁推進プラン」等に掲げた目標達成に向けて休暇等を取得しやすい職場環境を整備する必要がある。

本委員会としても、労働基準監督機関として必要な指導を行うとともに、任命権者を始めとする関係機関と連携しつつ、長時間労働の是正に向けた取組を支援していく。

#### (2) 学校現場における教員の負担軽減

学校現場における教員の長時間労働の実態が指摘される中、本県教育委員会においては、「とくしまの学校における働き方改革プラン（第2期）」を策定し、学校における働き方改革の更なる推進に取り組んでいる。

第2期プランでは、タイムマネジメントの徹底、業務改善の更なる推進、外部人材の積極的活用及び部活動の適正化を4つの取組の柱として改革を推進するとともに、教員の働き方改革に対する保護者・地域への理解促進にも努めている。

また、昨年度から部活動の地域移行に向けたモデル事業を実施しており、課題や効果を検証しつつ、地域の受け皿を整備していくことで学校や教員が担ってきた業務の役割分担を進めていくことも重要である。今後とも、多くの教員が働き方改革の効果を実感できるよう、第2期プランに定める取組をより強力で推進していく必要がある。

特に、校長等の管理職員は、教員の勤務状況を的確に把握し、業務の平準化や見直しに取り組むとともに、教員業務支援員等の支援スタッフが教員の負担軽減に必要な業務に効果的・効率的に従事できるよう、適切な組織マネジメントを行う必要がある。

### (3) 職員の健康管理

職員の心身の健康は公務能率向上や活力ある組織づくりに不可欠であり、近年、民間企業においては健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する健康経営・健康投資が注目されている。公務職場においても、定年引上げに伴い、高齢層職員の割合が増加していくことを念頭に、職員の健康増進施策を推進していく必要がある。

長期病休者については、近年増加傾向にあり、そのうち精神疾患を原因とする者の割合が半数を超える状態にある。任命権者においては、メンタルヘルス対策として、精神疾患による病休者数増加の原因分析を行い、予防、早期発見・早期対応、復帰支援や再発防止までの取組を適切に実施するとともに、ストレスチェックの集団分析結果を職場環境の改善に効果的に活用するなど、職場におけるストレス要因の軽減・除去に積極的に取り組まれない。

ハラスメント防止については、一昨年、任命権者において「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」等を定め、研修の充実や相談窓口の周知、所属長メッセージの発出等、防止のための対策を強化しているところであり、引き続きその根絶に向けた取組の実効性を高めていくことが重要である。

本委員会としても、職員からの苦情相談に適切に対応することで、職員の不満や不安の軽減、早期の解消、職場環境の改善につなげてまいりたい。

### (4) 仕事と生活の両立支援

「地方公務員の育児休業等に関する法律」が改正され、本年10月からは育児休業の取得回数制限が緩和された。併せて、関係条例・規則等の改正により、非常勤職員を含めて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業等の柔軟な取得が可能となった。これらの制度が職員に広く活用されるよう、制度を利用しやすい環境整備に努めることが重要である。

任命権者においては、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」の推進、「とくしま新しい働き方（スリーボス）宣言」の実施など、職員誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。今後とも、これまでの取組の成果と課題を検証し、両立支援制度の更なる活用・定着を図ることが求められる。

人事院においては、本年から学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催しており、中間報告において、フレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化が提言されたほか、今後も勤務間インターバル確保の方策やテレワーク時の休憩時間など、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討することとされている。

本県においても多様で柔軟な働き方を推進しており、国の研究会による検討の動向を注視するとともに、他の都道府県の取組等も参考にしながら、本県に適した勤務時間制度等の在り方について検討していく必要がある。

## 2 多様で有為な人材の確保・育成

新型コロナ、人口減少、災害列島を始め、様々な課題を克服し、ポストコロナを見据えた新しい時代にタイムリーに対応していくためには、意欲を持って自ら課題に挑戦し、的確な判断と迅速な行動ができる、決断力や柔軟性を備えた人材を育成し、組織力を一段と強化していくことが求められている。

一方、若年労働力人口の減少、民間企業における採用活動の活発化・早期化、学生の就業意識の多様化等を背景に、近年、公務員の志望者数は全国的に減少傾向が続いている。

こうした中、本委員会では、採用試験の見直しとして、例えば、県外社会人枠の創設や、新たな職種における試験区分の追加などを適宜行うとともに、積極的な採用広報活動を行うなど、多様で有為な人材の確保に努めているところである。

本年度は、採用試験において、福祉職を創設し、採用広報活動では、Web説明会や、SNSによるタイムリーな情報発信に積極的に取り組むとともに、新たに県内高校生に対して、大学卒業後の就職先として、県職員を早い段階から意識付けてもらえるよう、出前講座を始めるなど活動の強化を図ったところであり、今後も多くの受験者を確保できるよう、より効果的な方策を検討し、広報の充実に努める。

とりわけ、競争率が低い技術系職種においては、任命権者と連携した県内外のリクルート活動の強化等、様々な機会を通じて、なお一層受験者確保に努める必要がある。

人材育成については、任命権者において、時勢に応じた研修内容や受講しやすい方法を工夫するとともに、日々の業務を通じて行われる研修（OJT）等と併せ、職員が持てる能力を最大限に発揮できるよう能力開発に取り組んでいく必要がある。

障がいのある職員の配置に当たっては、本人のプライバシーに配慮した上で、周囲の職員に障がいの内容や必要な配慮について理解を得るとともに、障がいの特性に配慮した必要な措置を講ずることが重要であり、今後も、任命権者には、障がいの内容や程度に応じて能力を十分発揮できる人事管理と勤務環境の整備が求められる。

### 3 女性職員の育成・登用

本県では、「特定事業主行動計画（第2期）」を一昨年度に策定し、女性職員の活躍の場や機会の拡大に向け、女性職員の登用や働き方に関する数値目標を掲げ、その育成・登用を積極的に推進しているところであり、一定の成果を上げている。

引き続き、女性職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って働けるよう、キャリア形成が可能となる多様なポストへの配置を積極的に行うとともに、職場内の意識改革や協力体制づくりを強化し、長時間労働の是正やワークライフバランスの確立をする等、働きやすい環境を整備する必要がある。

### 4 高齢層職員の能力・経験の活用

令和5年4月から、職員の定年が現行の60歳から段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となるとともに、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制、60歳超職員の給料月額7割措置等も一括して導入される。

職員が新しい制度内容を十分理解した上で勤務の意思を決定できるよう、60歳以降の任用、給与及び退職手当等について、事前の十分な情報提供を行うことが重要である。

また、定年引上げに伴い、60歳以降の職員の勤務形態が多様となることから、高齢層職員のモチベーションの保持等、様々な視点による人事面での配慮が求められる。

任命権者においては、高齢層職員の職務内容を十分に検討し、本人の希望にも沿いながら個々の適性や能力に応じた人事配置による組織の強化、役割の明確化等によるモチベーションの維持・向上に努めるとともに、職員全体の制度への理解を醸成するなど、全ての職員が働きやすい職場環境の整備に努められたい。

本委員会としても、任命権者と連携し、高齢層職員の適正な勤務条件が確保されるよう努めていく。

### 5 服務規律の確保

任命権者においては、職員一人一人の高い倫理意識の確立と服務規律の確保の徹底を図り、不祥事の未然防止に努め、県民の疑念を招くことがないよう、不断の取組を行わなければならない。

管理職員にあっては、テレワーク等の多様な働き方が浸透する中において、公務能率やモチベーションの維持・向上、コミュニケーション機会の確保等に十分配慮するとともに、職員の特長や勤務状況を把握し、職員相互に意思疎通のできる風通しの良い職場づくりに取り組むことが求められる。

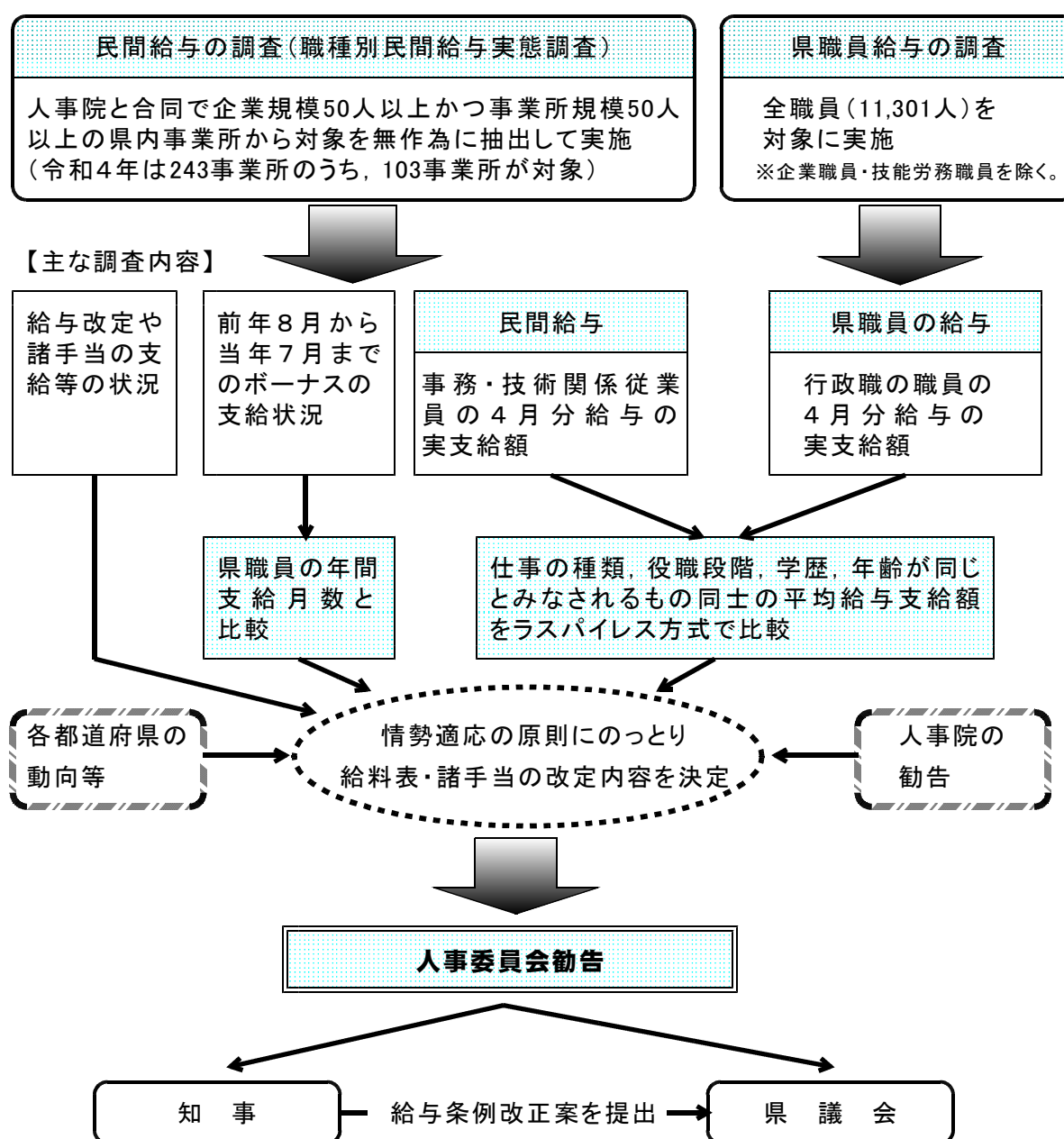
## 人事委員会勧告の仕組み

### ◇ 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使交渉によって給与を決定することができない。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられている。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っている。

### ◇ 給与勧告の流れ



## ラスパイレス方式による公民比較の仕組み

### ◇ ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは

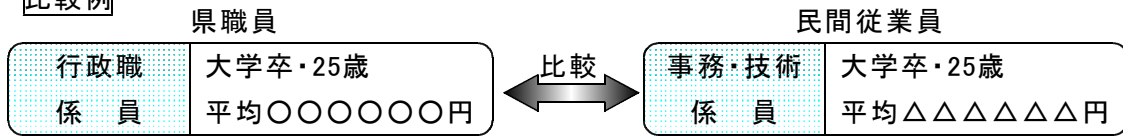
個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額(B)と現に支払われている給与総額(A)を比較し、どの程度の差があるかを算出する。

具体的には、県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較する。

### ◇ 比較方法

○ 仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較

比較例



### ◇ ラスパイレス方式による較差算出

【比較例：企業規模500人以上の民間事業所の場合】

