

2023県人勸

初任給を中心に若年層へ重点配分 すべての号給で引き上げ改定 会計年度任用職員の処遇改善を勧告

福島県人事委員会は、10月3日、県職員の給与について、民間給与との較差3,234円(0.88%)を埋めるため、初任給を中心に若年層に重点を置きつつ、すべての号給の給料月額を引き上げるとともに、一時金についても0.10月分を引き上げ、期末手当・勤労手当にそれぞれ0.05月配分する勧告を行った。また、会計年度任用職員について、勤労手当は、改正された地方自治法の趣旨に沿った適切な対応を行うこと、給与改定に伴う適及改定は常勤職員に準じた対応を行うことを勧告した。さらに、人事管理の課題として、人材の確保・育成など3項目の報告を行った。

県本部は、県公務員共
開会議に結果し、初任給
をはじめすべての職員に
おける賃金引き上げや、
一時金における支給月数
を国家公務員と同等とす
ることなどを求めてきた。
結果、本年の県人事委員
会勧告は、昨年に引き続
き、月例給・一時金とも
に引き上げ勧告となつ
た。特に月例給では人事
院勧告は下回るものの、
0.88%の高水準の引き
上げ勧告であり、初任給
を中心に若年層に重点を
置き配分しながらも、す
べての号給で引き上げ改
定を行うものとなった。
特に、行政職の初任給は
高卒で1万2千円、大卒
で1万1千円引き上げる
大幅な改善であり、1万
円以上の引き上げは19
90年度以来、33年ぶり
の勧告となった。なお、県
公務員共開会議としては
全世代への配分を求めて
きた。最少改定額は70
0円と少額ではあったも
の、すべての号給で引
き上げが勧告されたこと
については、県公務員共
開会議の要求が、一定程
度反映されたものと受け
止めている。一方で、高
水準の引き上げとはいえ、
物価高を踏まえれば、不
満が残るものとなった。
一時金については、
0.10月分を引き上げて、
期末手当と勤労手当に
0.05月分ずつ配分する
ものとなった。民間給与
実態調査の結果に基づく
勧告とはいえ、国家公務
員との0.05か月分の較
差が依然として是正され
なかったことは、残念な
結果であった。
会計年度任用職員の勤
労手当については、地方自
治法の改正により202
4年4月1日から支給で
きるようになるが、この
点についても適切な対応
を行うよう勧告された。
条例改正や財源確保が必
要となる。また、総務省
は2023年5月2日付
けで会計年度任用職員の
適及改定についても常勤
職員に準じた対応を求め
る通知を發出しているが、
このことについても今回
の勧告で触れられている。
これらの内容は会計年度
任用職員の処遇改善にむ
け評価すべき内容であ
る。県本部は、10月14日
に第1回単組代表者会議を
開催し、2023確定闘
争方針を提案する。いよ
いよ確定闘争が本格化す
る必要がある。
県公務員共開会議は、
10月30日に総決起集会の
開催と副知事交渉を行
い、市町村における確定
闘争の環境整備をはか
る必要がある。

声明

福島県人事委員会は、本日、民間給与との較差3,234円(0.88%)を埋めるため、初任給を中心に若年層に重点を置きつつ、すべての号給の給料月額を引き上げ、一時金については、支給月数を0.10月引き上げ、年間4.45月とする勧告を行った。
24年ぶりに全世代で給料月額を引き上げたこと、一時金の引上げ分を昨年に続き期末手当へも配分したことは、頻発する自然災害やコロナ禍への対応等、現場で奮闘している組合員の期待に一定応える内容と言える。しかし、較差が0.88%にとどまったことは、公民較差に基づくものと受け止めるを得ないが、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではない。また、中高年層の引上げ額が十分とは言えず、不満が残るとともに、一時金の国との格差0.05月が解消されなかったことは、極めて遺憾である。
一方で、会計年度任用職員について、改正地方自治法を踏まえた適切な支給や、常勤職員に準じた適及改定に踏み込んで勧告したことは、臨時・非常勤職員の処遇改善において、大きな一歩になるものと受け止めている。
人事管理の課題に関する報告では、「公務の効率的運営のためには、職員一人一人が心身ともに健康で充実した生活を送りながら仕事への高い意欲を持ち、その能力を遺憾なく発揮できる職場環境の整備を進めていくことが極めて重要」「有為な人材を確保するためにも魅力ある職場環境づくりが求められる」とし、そのためには、「長時間労働は是正する」とともに、仕事と生活の両立支援や多様な働き方の実現等に向けた取組を一層推進する必要がある」としている。しかし、その内容は、「任命権者の取組の着実な実行を求める」「県人事委員会として任命権者の取組を支援していく」とし、また、教職員の長時間労働についても、「教職員多忙化解消アクションプランⅡ」が確実に実行されるよう、その進捗状況を引き続き注視していく」など、是正が進んでいないにもかかわらず、これまでの報告をほぼ踏襲したものであり、極めて不十分と言わざるを得ない。県人事委員会には、真に実効性のある具体策と、労働基準監督機関としての機能・役割の発揮を求める。
今後は、県当局による勧告の取り扱いが焦点となる。
県公務員共開会議は、不満や課題は残るものの、勧告の早期完全実施を求めていく。また、昇給・昇格制度や諸手当の改善、業務量に見合う人員の確保と長時間労働の解消、両立支援策のさらなる拡充、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の強化臨時・非常勤職員の処遇改善など、要求前進に向け、2023秋季確定闘争を全力で取り組むこととする。

2023年10月3日

福島県公務員労働組合共開会議
議長 澤村 英行

〈本年の報告・勧告のポイント〉

- 令和5年4月の公民較差に基づく給与改定
 - ・民間給与との較差(0.88%)を埋めるため、初任給を中心に若年層に重点を置きつつ、全ての号給の給料月額を引上げ
 - ・期末手当及び勤労手当を引上げ(0.10月分)、民間のボーナスの支給状況等を踏まえ期末手当及び勤労手当に配分(それぞれ0.05月分)
- 人事管理の課題として、人材の確保・育成など3項目を報告

職員の給与に関する報告・勧告

1 職員給与と民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員給与と民間給与(企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の867の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した174事業所の給与)の調査を実施した結果、職員給与と民間給与との較差は次のとおり

(1) 月例給

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差 (b)-(a)
367,099円	370,333円	3,234円 (0.88%)

(2) 特別給

職員の年間支給月数(a)	民間の年間支給割合(b)	差 (b)-(a)
4.35月	4.46月	0.11月

※民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給されたボーナスの割合
本年の給与の改定等

(1) 給料表

初任給を中心に若年層に重点を置きつつ、全ての号給の給料月額を引上げ改定

(2) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

(3) 期末手当・勤労手当

年間支給月数を0.10月分引上げ 4.35月分→4.45月分
民間のボーナスの支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤労手当に0.05月分配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期	合計
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)	2.45月(現行2.40月)
勤労手当	0.975月(支給済み)	1.025月(現行0.975月)	2.00月(現行1.95月)
令和6年度 期末手当	1.225月	1.225月	2.45月
以降 勤労手当	1.00月	1.00月	2.00月

(4) 実施時期

給料表及び初任給調整手当：令和5年4月1日

期末手当及び勤労手当：令和5年12月1日

(5) その他の課題

- ア 通勤手当の額について、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ検討が必要
- イ 在宅勤務手当について、国や他の都道府県の動向等を注視しながら検討が必要
- ウ 「給与制度のアップデート」について、国や他の都道府県の動向等を注視しながら検討が必要
- エ 公立学校教員の給与について、国の動向を注視するとともに、他の都道府県との均衡を考慮しながら検討が必要
- オ 会計年度任用職員の勤労手当について、改正された地方自治法の趣旨に沿って、適切に支給する必要。また、給与条例適用職員の給与が改定された場合の会計年度任用職員の給与の改定について、当該給与条例適用職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定する必要

人事管理の課題に関する報告

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

有為な人材の確保のため、引き続き、受験者確保のための試験制度の見直しや仕事・職場の魅力向上とその発信に取り組みることが必要。また、高齢期職員の活用のために勤務環境の整備等に努める必要
障がい者雇用の促進のため、適正な選考の実施とともに、障がいに応じた合理的配慮等が重要

(2) 人材の育成

若手・中堅職員が自分の仕事に誇りを持ち、その能力を十分に発揮できるような環境の整備、組織としての育成が必要
管理職員の役割の重要性が増しており、管理職員に求められるマネジメント能力の伸長に資する研修等の充実に努める必要
人事評価は、十分なコミュニケーションを図りながら適正に評価することにより、職員的能力・意欲の向上につなげるツールとして効果的に実施される必要
女性職員の登用を一層進めるため、働きやすい環境の整備とともに、長期的なキャリア形成を意識した人事管理による育成が必要

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

超過勤務の削減に向け、管理職員の意識向上と業務管理の徹底、超過勤務の要因整理・分析・検証と「見える化」や行政のデジタル変革(DX)の推進などの取組を着実に推進するとともに、これらの取組によってもなお、改善が図れない場合には、任命権者において業務量に応じた職員配置や必要な人員の確保などの検討が必要

(2) 教職員の多忙化解消

部活動の在り方を見直しやマネジメント体制の改善等に関する取組を掲げた「教職員多忙化解消アクションプランⅡ」を着実に推進することが必要

(3) 仕事と生活の両立支援

仕事と育児について、代替職員の配置や各種制度の周知、該当職員の「仕事・子育て両立プラン」の作成などにより、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組む必要

年次有給休暇の確保かつ計画的な取得促進が必要

(4) 多様な柔軟な働き方の推進

職員の事情や希望に応じた働き方を尊重することが今後一層求められることから、在宅勤務制度の整理など更なる制度の充実に検討が必要

(5) 心身の健康保持

不調の未然防止や早期対応のため、職員の状況把握とストレスチェックの活用による気づきを促すことが必要。また、病休休暇等取得職員の円滑な職務復帰には、状況に応じたきめ細やかな対応が必要

今後増加が見込まれる高齢期職員を含め、職員自身による健康保持と職場全体の意識啓発の推進が必要

(6) ハラスメントの防止

職員の身近な場所での適切な早期対応と職員全体の意識啓発や実効性のある研修の実施等によりあらゆるハラスメントの根絶が必要

3 公務員倫理の徹底

不祥事に関する再発防止策の徹底や職員の意識啓発など総合的かつ不断の取組を組織全体で行い、公務員として真摯に職務に向き合うことにより、組織全体でその責務を全うすることを要望

2023年 県人事委員会勧告額

行政(一)表

※スペースの関係上8級までを掲載。

Main table with columns for employee categories (職員区分), grades (1級 to 8級), and numerical values for current and recommended amounts.

再任用

Summary table for re-employment (再任用) with columns for employee categories, grades, and numerical values.