

令和4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】

月例給は3年ぶり、ボーナスは4年ぶりの引上げ改定

- ・ 民間給与との較差(0.29%)を踏まえ、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
[初任給の引上げ] 大卒程度(Ⅰ種試験) 3,000円、高卒程度(Ⅲ種試験) 4,000円
- ・ ボーナスを0.10月分引上げ(4.30月分→4.40月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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475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
349,857円	348,842円	1,015円	0.29%

(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)
4.38月分	4.30月分	0.08月分

(2) 本年の給与改定【勧告事項】

ア 給料表 【実施時期：令和4年4月1日】

民間給与との較差、民間の初任給の動向等を踏まえ、初任給及び若年層の給料月額を引上げ【行政職給料表適用者に係る給与改定額 1,010円(給与改定率 0.29%)】

イ 期末手当・勤勉手当 【実施時期：令和4年12月1日】

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分 → 4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、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
4年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.225月(改定なし)
勤勉手当	0.925月(支給済み)	1.025月(現行0.925月)
5年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	0.975月	0.975月

※ 行政職給料表適用者に係る平均年間給与額[年齢40.8歳、経験年数19.9年]
勧告前 5,705千円 → 勧告後 5,757千円(52千円増)

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 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、県内の昨今のガソリン価格の動向等負担の実態を考慮し、手当の額を検討する必要がある。

イ 会計年度任用職員の期末手当

勤勉手当が措置されていない会計年度任用職員の期末手当について、職員との均衡を考慮しつつ支給月数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

民間企業の採用活動の早期化を踏まえた採用方法の検討や、大学におけるキャリア教育の状況を踏まえた広報活動の展開、専門職種を志望する学生の確保に向けた取組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

- ・ 職員一人ひとりがその能力を十分に発揮していくため、職位に応じた研修を充実させつつ、職員の研修への参加を後押しする職場環境づくりにも取り組む必要がある。
- ・ 女性職員の活躍推進に向けては、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とともに、管理職員が性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込みにとらわれずに人事配置や人材育成等を行うよう意識改革を進めていくことが重要である。

ウ 長時間勤務の解消

- ・ 職員の働き方改革への意識醸成を図りながら、業務の効率化や省力化を引き続き進めるとともに、客観的な記録を基礎とした勤務時間管理を徹底し、それでもなお解消されない場合は、業務量や業務内容に応じて適切な人員体制を確保するなどの取組を進めていく必要がある。
- ・ 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）」に掲げる目標達成に向け、教育職員の長時間勤務の解消と健康の保持増進に向けた取組を一層推進していく必要がある。

エ 両立支援の推進

両立支援に資する休暇や在宅勤務等の両立支援制度の職員への周知や、制度を利用しやすい職場環境の整備等に引き続き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

職員への意識啓発等ハラスメント発生防止の対策、発生時の円滑・適切な対応のための相談窓口の強化・周知に継続して努める必要があるとともに、人事委員会として苦情相談に対する確な問題解決や、職員の意識啓発に取り組む。

キ 定年引上げへの対応

定年引上げの円滑な実施に向け準備を進めるとともに、中長期的な観点からの採用の在り方や役職定年後の職員を含む高齢層職員の職務や配置等について検討し、高齢層職員が意欲を持って職務に従事できるよう適切に対応していく必要がある。