

職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告

令和5年10月

埼玉県人事委員会



人委第457号
令和5年10月19日

埼玉県議会議長 立石泰広様
埼玉県知事 大野元裕様

埼玉県人事委員会

委員長 池本誠司

職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第3のとおり報告します。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方	1
I 公民給与較差に基づく給与改定	
1 職員の給与の状況	1
(1) 職員の構成	
(2) 平均給与月額	
2 民間給与等の調査	2
(1) 最近の経済情勢等	
ア 民間賃金の動向	
イ 物価及び生計費	
ウ 雇用情勢	
(2) 職種別民間給与実態調査の結果	
ア 調査の方法及び内容	
イ 職種別給与	
ウ 初任給の改定状況	
エ 給与改定の状況	
3 職員給与と民間給与との比較	4
(1) 月例給	
(2) 特別給	

4	人事院の報告及び勧告における国の改定状況等	5
5	本年の給与改定	5
	(1) 給与改定の基本方針	
	(2) 給与改定の内容	
	ア 給料表	
	イ 初任給調整手当	
	ウ 期末手当・勤勉手当	

II 給与制度の改正等

1	社会と公務の変化に応じた給与制度の整備	6
2	在宅勤務等手当	6
3	会計年度任用職員	7

III 勧告実施の要請

別紙第2 勧告		8
----------------	--	---

別紙第3 人事管理に関する報告（意見）

I	はじめに	27
---	------	----

Ⅱ 主な課題と具体的方向

- 1 人材の確保、育成及び活用 27
 - (1) 人材の確保
 - (2) 人材の育成
 - (3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底
 - (4) 女性職員の活躍の推進

- 2 働き方改革と勤務環境の整備等 31
 - (1) 柔軟な働き方に資するD Xの更なる推進
 - (2) 仕事と生活の両立支援の推進
 - (3) 総実勤務時間の縮減
 - ア 時間外勤務の縮減と休暇の取得
 - イ 教職員の働き方改革
 - (4) 心身の健康管理、ハラスメントの防止及び公務員倫理の徹底

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、労使交渉等によってその時々々の経済、雇用情勢等を反映して決定される民間企業の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

I 公民給与較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和5年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

本年4月の職員の総数は前年比279人増の54,821人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の7種10給料表並びに特定任期付職員の給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒80.8%、短大卒5.5%、高校卒13.7%、中学卒0.0%となっており、性別人員構成比は男性58.6%、女性41.4%となっている。

(参考資料第1表)

(2) 平均給与月額

本年4月の民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は8,338人で昨年より64人の減少、平均年齢は41.8歳で昨年よ

り0.2歳の低下、平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額）は377,720円で昨年より648円の減少となっている。

（参考資料第2表）

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は39.2歳、平均給与月額は397,997円となっている。

（参考資料第3表）

2 民間給与等の調査

(1) 最近の経済情勢等

ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計課、事業所規模30人以上）によると、本年4月の常用労働者（パートタイム労働者を含む。）の所定内給与は、昨年4月と比べて3.6%増加している。

（参考資料第22表）

イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月と比べて3.2%上昇している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ132,640円、183,160円及び233,690円となっている。また、「全国家計構造調査」（総務省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、129,650円となっている。

（参考資料第21表・第22表）

ウ 雇用情勢

「埼玉労働市場ニュース」（埼玉労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率、新規求人倍率（いずれも就業地別、季節調整値）は、それぞれ1.17倍（昨年1.10倍）、2.17倍（同1.99倍）となっている。

(2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「令和5年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与とのラスパイレス方式による精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会等と共同して、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2,291（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した474の事業所について調査を行った。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員、医師等の職種の合計76職種、16,615人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、82.7%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものといえる。

(参考資料第10表)

イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第11表及び第12表のとおりとなっている。

ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で26.2%、高校卒で12.8%となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で56.2%（昨年37.3%）、高校卒で54.0%（同46.7%）となっており、昨年と比べてそれぞれ18.9ポイント、7.3ポイント増加している。

(参考資料第13表)

エ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については59.4%（昨年38.8%）、管理職（課長級）については48.0%（同24.6%）となっており、昨年と比べてそれぞれ20.6ポイント、23.4ポイント増加している。

一方、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については89.1%（昨年90.1%）、管理職（課長級）については78.7%（同74.4%）となっている。また、昇給額を昨年と比べて増額した事業所の割合は、それぞれ36.4%（昨年26.1%）、28.8%（同19.5%）となっている。

(参考資料第14表・第15表)

3 職員給与と民間給与との比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、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の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均3,548円(0.94%)下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	$(A - B) / B \times 100$
381,268円	377,720円	3,548円	0.94%

(注) 民間給与、職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.49月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.40月)が民間の特別給の年間支給割合を下回っていた。

(参考資料第17表)

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.49月	4.40月

4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況等

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。あわせて、「職員の勤務時間の改定に関する勧告」を行った。

本年の給与改定は、民間の賃金引上げの動きを反映して、月例給、特別給をともに引き上げる内容となった。月例給については、初任給をはじめ若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引き上げるとともに、特別給についても、期末手当・勤勉手当の支給月数を年間で0.10月分引き上げることとしている。あわせて、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から初任給調整手当を引き上げることとしている。また、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員の光熱・水道費等の負担を軽減するため、在宅勤務等手当を新設することとしている。

昨年の職員の給与に関する報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）に取り組み、令和6年に必要な措置を講ずることとしており、本年は、措置を検討する事項の骨格案を示した。令和6年に向けて、多様で有為な人材の確保をはじめとする現下の人事管理上の重点課題に対応するため、検討作業を進めるとしている。

(参考資料第20表)

5 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上のとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 給与改定の基本方針

前記3のとおり、本年4月の時点で、月例給については職員給与が民間給与を3,548円(0.94%)下回るとともに、特別給についても職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回ることが判明した。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給について引上げ改定を行うことが適当であると判断した。

月例給については、基本的な給与である給料月額の改定を行うこととした。

特別給については、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう引き上げることとした。

なお、月例給の改定については、本年4月時点の比較に基づき、職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

民間給与との比較を行っている行政職給料表については、民間企業における初任給の動向や、若年層に重点を置く俸給表の改定とした人事院勧告等を踏まえ、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、その他についても引上げ改定を行う。定年前再任用短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務学校職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）の基準給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行う。

イ 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当については、国の改定状況を踏まえ、支給月額を引上げる。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、0.05月単位で改定を行ってきていることから、支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とする。支給月数の引上げ分については、期末手当・勤勉手当に均等に割り振ることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員等の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げる。

II 給与制度の改正等

1 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）について、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。また、令和6年以降も見据え、公務員の給与水準の在り方についても、分析・研究を進めていくこととしている。本県においても、国の動向等を注視しながら、引き続き検討を行っていく。

2 在宅勤務等手当

本年の人事院勧告では、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当を新たに設けることとした。

本県においても、今後の国における法の整備の状況や他の都道府県の動向、本県職員の在宅勤務の実態等を踏まえて、適切に対応していく必要がある。

3 会計年度任用職員

会計年度任用職員については、本年5月に公布された地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号。以下「改正法」という。）において、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、勤勉手当を支給できることとなった。また、国においては、常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与について、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定するよう努めることとされている。

本県においても、改正法の趣旨や国の取扱い等を踏まえて対応していく必要がある。また、勤勉手当の支給に当たっては、人事評価の結果を適切に反映させることが求められる。

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するため、月例給及び特別給を引き上げる内容となった。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、その努力や成果に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。