

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（令和4年）

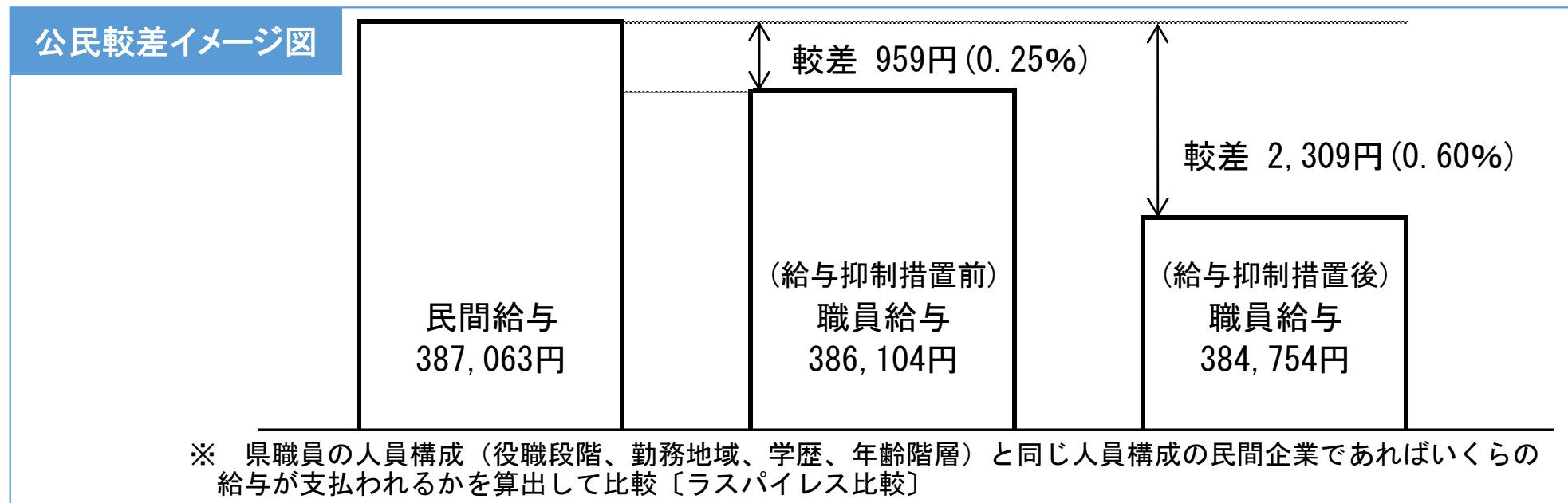
令和4年10月13日
兵庫県人事委員会

公務と民間の給与水準の比較

①月例給

公務と民間の本年4月分の給与を比較した結果、職員が民間を給与抑制措置（管理職手当12%減額）前で959円（0.25%）下回っている。

	民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B)	備考
本県	387,063円	386,104円	959円 (0.25%)	給与抑制措置前
		384,754円	2,309円 (0.60%)	給与抑制措置後
(参考) 国	405,970円	405,049円	921円 (0.23%)	



②特別給（期末・勤勉手当）

直近1年間（昨年8月～本年7月）の支給実績を比較した結果、職員が民間を0.12月分下回っている。

	民間の支給実績(A)	職員の支給月数(B)	差 (A)-(B)
本県	4.42 月	4.30 月	0.12 月
(参考) 国	4.41 月	4.30 月	0.11 月

給与改定の内容等

3年ぶりに月例給与、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ

- ① 給与抑制措置前の公民較差〔959円（0.25%）〕を埋めるため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.10月分） ※令和4年4月遡及適用

1 給料表

若手職員（30歳台半ばまで）の給料を4,000円の範囲で引上げ（平均改定率：0.3%）

〔初任給月額〕 行政A（大卒程度）188,700円 → 191,700円（+3,000円）
行政B（高卒程度）154,900円 → 158,900円（+4,000円）

2 期末・勤勉手当

民間との差が0.12月のため、支給月数を年間で0.10月分引上げ

現行4.30月分→4.40月分（勤勉手当：+0.10月）

〔その他の職員の支給月数〕 ・再任用職員 2.25月分→2.30月分（勤勉手当：+0.05月）
・任期付研究員等 3.25月分→3.30月分（期末手当：+0.05月）

〔参考〕職員1人当たりの改定状況（行政職：平均年齢42.3歳、平均経験年数20.5年）

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改定前	381,470円	4.30月	6,232,000円	53,000円 (0.85%)
改定後	382,373円	4.40月	6,285,000円	

※若手職員（25歳）の場合：年間給与 改定前3,656千円→改定後3,732千円（+77,000円（2.11%））

3 その他

- 令和5年度からの定年の段階的引上げについて、制度が円滑に導入されるよう適切に対応。
- 人事院は、人材の確保や勤務環境の整備など様々な取組を進める中で、給与面においても、給与制度のアップデートに向けて、65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与水準、地域手当をはじめ諸手当に関する社会や公務の変化に応じた見直しなど一体的に取組を進めるとしており、今後の人事院の検討の動向を注視しつつ、必要な検討を行っていく。

人事行政における諸課題①

人材の確保及び育成

ア 職員採用の強化

- 「躍動する兵庫」を実現し、新しい未来を創造するため、失敗を恐れず、自ら考え、柔軟な発想を持って挑戦し続ける人材を確保
- 採用困難職種は、合格発表の早期化を含め受験しやすい試験方式、処遇の改善等を引き続き検討する必要
- 民間志望者も含めた幅広い対象者に対し、県職員の魅力とやりがいを、知事のトップセールスと併せてしっかりと伝えていくことが必要
- オンラインでの説明会のほか動画コンテンツやSNSによる発信を充実するなどスマホ世代を意識した広報を強化

イ 中長期視点に立った人材の育成

- 今後の重点取組や施策を取りまとめた新たな「人材育成基本方針」を策定し、「躍動する兵庫」を担う人材の育成を計画的・戦略的に進めていく必要

ウ 女性の活躍推進

- 「ひょうごアクション8」の目標達成に向け、キャリア支援、ライフステージに応じた研修の充実等、女性職員の能力発揮や活躍を支える仕組みづくり等に引き続き取り組む必要

能力と実績に基づく人事管理

- 定年の引上げや国の人事評価制度改正にも留意しながら、評価結果を任用、給与等により適切に反映し、職員の意欲・能力向上や人材育成に活用することが重要

人事行政における諸課題②

働き方改革と勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- 業務の縮減や平準化、仕事の進め方の見直しなどに取り組むとともに、組織全体として、ICTの活用等による業務改革や適正な職員配置を更に進めていくことが重要
- 特に新型コロナウイルス感染症対策をはじめとする超過勤務の縮減に向け、特定の所属や職員に業務が集中しないよう、業務執行方法の見直し等を図るとともに、健康障害防止に万全を期す必要
- 教職員の業務量の適正管理に向けた取組を強力に推進するとともに、教職員の負担軽減を図るため、学校現場を支援する取組を引き続き進める必要
- 教員未配置問題も教職員の多忙化の一因となっていることから、不足解消に向けた人材確保を含め対策強化が不可欠

イ 仕事と生活の両立支援

- 育児休業等の制度が十分活用され、男女ともに、不妊治療をはじめ、妊娠、出産、育児等と仕事の両立が図られるよう、更なる制度拡充や取得促進に向けた職場環境づくりに一層取り組んでいく必要
- フレックスタイム制については、今後の働き方改革の進展に合わせて、より利用しやすいよう、適宜、制度面・運用面の見直しを検討する必要
- 在宅勤務制度については、利用促進を図るとともに、経済的な負担軽減の措置について、引き続き民間企業の状況を把握するとともに、国や他の都道府県の動向も注視しつつ、在宅勤務関連手当について検討

ウ 職員の健康管理

- 新型コロナウイルス感染症防止対策を徹底するとともに、職員の健康状態やメンタルヘルスへの影響等の把握に万全を期す必要

エ ハラスメントの防止

- 依然としてハラスメントによる相談事案や懲戒処分事案が発生しているため、所属長等が職場で十分に注視し、相談しやすい環境整備を更に進めるなど、一層徹底した取組が必要

人事行政における諸課題③

高齢期の雇用

- 高齢層職員の活躍を促し、知識や経験を活用するために、その役割を明確化し、職員が意欲的に働き続けられるよう、60歳以降の任用や給与について、丁寧な情報提供を行うとともに、定年まで働き続けられる職場環境の整備に取り組むことが重要
- 役職定年制に伴い非管理職に異動する職員の人事配置については、能力や適性、本人の希望を踏まえ、丁寧に進めていく必要
- 再任用制度は、職員の希望にも配慮した勤務形態による任用や配置等に取り組む必要
- 教育職の再任用職員の給与については、定年の引上げに係るより円滑な人事管理や不足する人材の確保の観点踏まえたモデル給料表の作成を全国人事委員会連合会に働きかけていく
- 能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるようモチベーションの維持・向上が必要

臨時・非常勤職員の任用等

- 公務能率の向上を図る観点から、職務の内容や責任を適切に設定し能力を十分に引き出し、人材確保の観点からも、良好な勤務環境の整備を進める必要。会計年度任用職員の勤勉手当について、国は期間業務職員への期末・勤勉手当の支給に係る運用状況等も踏まえ検討すべき課題としており、国の検討状況や他の都道府県の状況を注視しつつ総合的に検討していく必要

公務員倫理の徹底

- 体罰やセクハラなどの不祥事が依然として発生しているため、懲戒処分の指針をより明確化するなど、改めて再発防止と公務員倫理の徹底が必要

おわりに

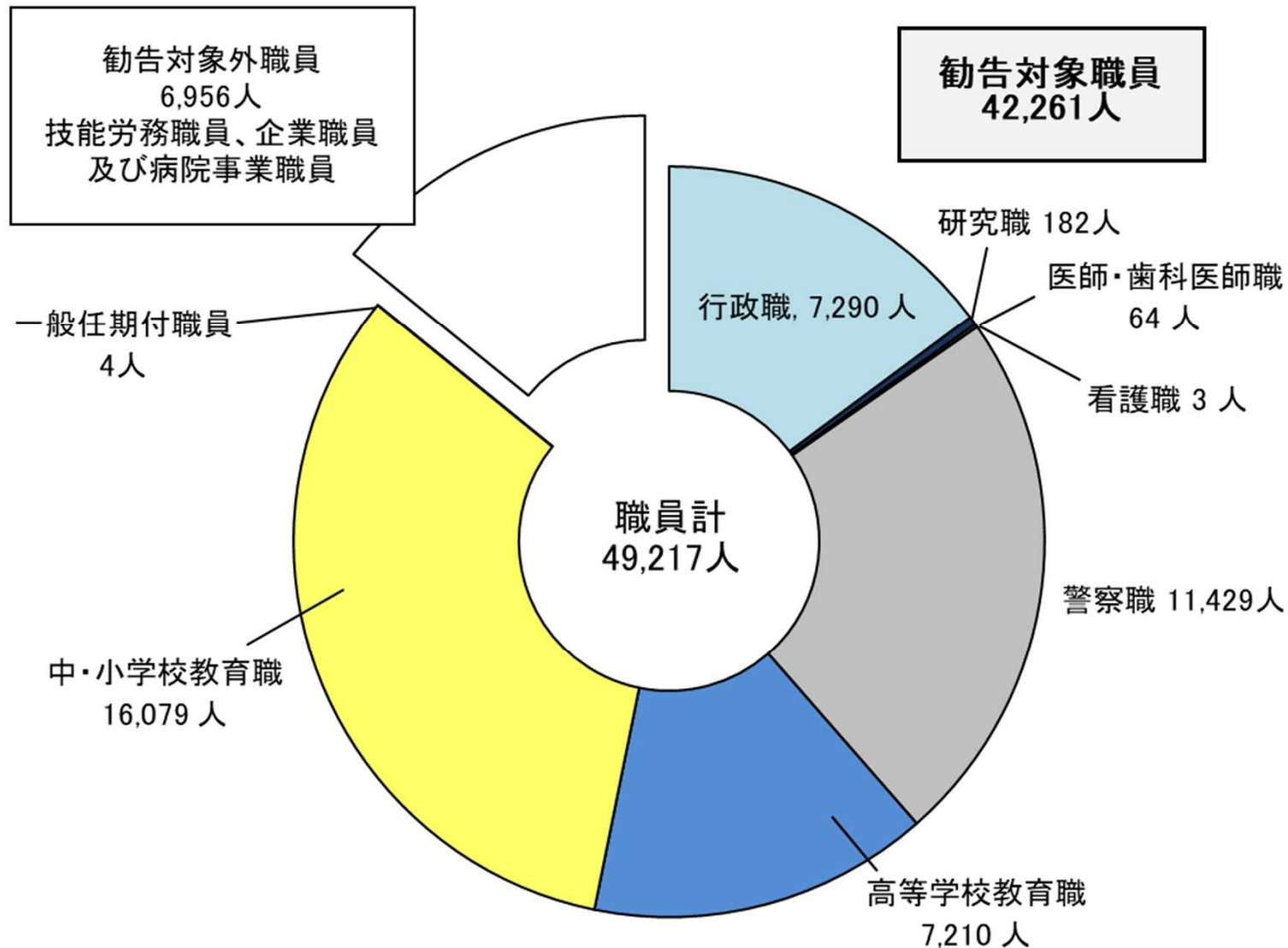
- 管理職手当の減額措置(12%)は、勧告に基づく給与改定とは別の観点から実施されている。地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるため、あくまで期間を限定した緊急的・臨時的なものであることが求められる。しかし、減額措置が長期にわたり常態化している。職員のモチベーションの維持・向上や人材確保の観点からも、速やかに解消されるよう要請する。

〔参考〕 最近の給与と勧告の状況

	月例給（公民較差）		特別給（ボーナス）	
	率	額	年間支給月数	対前年比増減
平成24年	△ 0.12%	△ 486円	3.95月	据置
平成25年	+ 0.01%	据置（49円）	3.95月	据置
平成26年	+ 0.29%	1,202円	4.10月	+ 0.15月
平成27年	+ 0.34%	1,405円	4.20月	+ 0.10月
平成28年	+ 0.83%	3,411円	4.30月	+ 0.10月
平成29年	+ 0.73%	2,988円	4.40月	+ 0.10月
平成30年	+ 0.02%	99円	4.45月	+ 0.05月
令和元年	+ 0.09%	359円	4.50月	+ 0.05月
令和2年	+ 0.03%	据置（132円）	4.45月	△ 0.05月
令和3年	0.00%	据置（△3円）	4.30月	△ 0.15月
令和4年	+ 0.25%	959円	4.40月	+ 0.10月

〔参考〕 給与勧告の対象職員

兵庫県には、令和4年4月1日現在、49,217人の職員がいます。そのうち、人事委員会の給与勧告の対象となるのは、技能労務職員、企業職員及び病院事業職員を除いた42,261人です。



(注) 給与勧告の対象職員のうち、17,240人は市町立学校県費負担教職員である。

〔参考〕 給与勧告の手順

- ・民間従業員と県職員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を実施
- ・特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給月数に公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

県職員給与の調査

月例給

県職員の個人別の4月分給与

期末・勤勉手当

県職員の年間支給月数
令和4年当初
(4.30月分)

役職、学歴、年齢等
が同じ者同士を比較
(ラスパイレス方式)

年間支給月数を比較

県内民間状況を分析

民間給与の調査

月例給

民間事業所の個人別の4月分給与

ボーナス

民間事業所の年間支給月数
(R3.8~R4.7)

その他

給与改定や雇用調整等の状況

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所1,980事業所のうち、453事業所を調査

均衡の原則
情勢適応の原則
(地方公務員法第24条)
(地方公務員法第14条)

給料表・手当の改定内容等を人事委員会で決定

人事委員会勧告

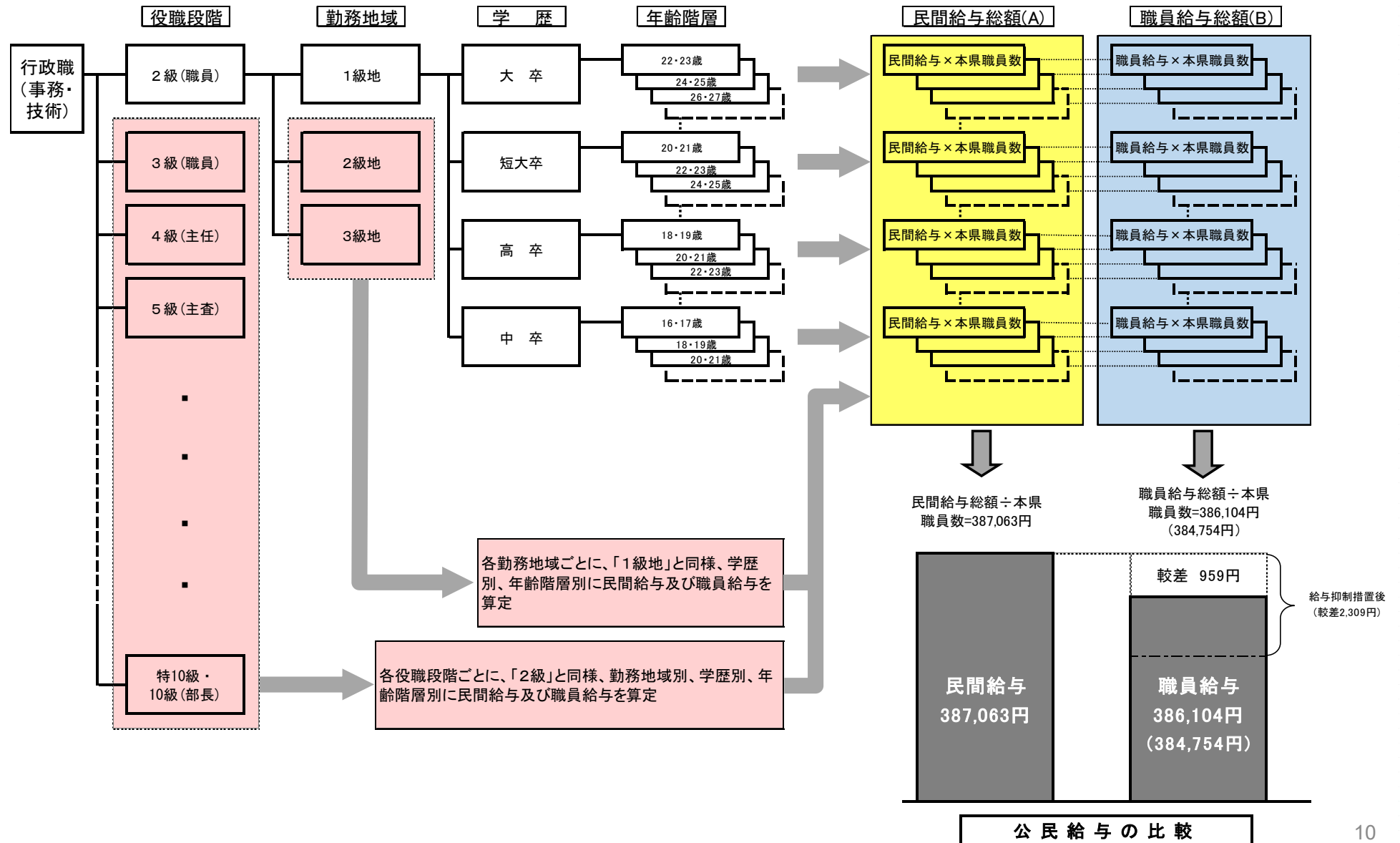
議長
(条例改正)

条例案の提出

知事
(勧告の取扱を決定)

[参考] 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の兵庫県職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に職員に支払っている支給総額（B）と比べてどの程度の差があるかを算出している。具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに、本県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較している。



注（ ）内は給与抑制措置後の場合