

職員の給与に関する報告及び勧告 公務運営の課題に関する報告

ポイント

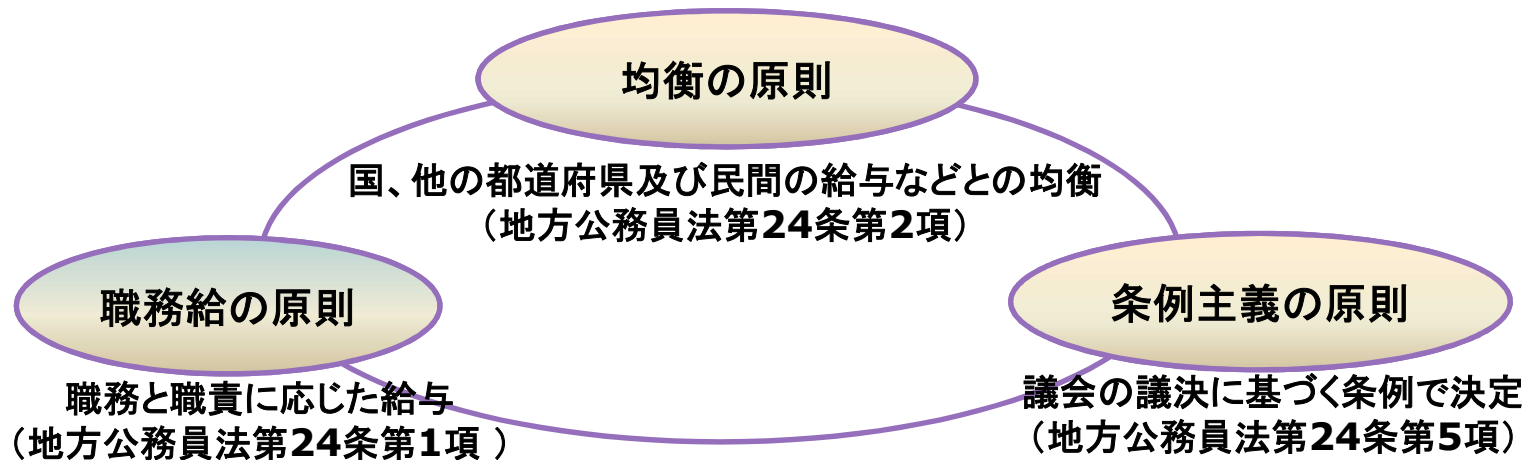
令和5年10月
沖縄県人事委員会

1 給与決定の諸原則

地方公務員の給与などの勤務条件については、地方公共団体にとって重要な事項であり、その決定にあたって、いくつかの原則が定められています。これらの諸原則を踏まえ、生計費、国家公務員及び他の都道府県職員並びに民間事業者の従業員の給与などを勘案して、県職員の給料表が適当であるかどうかについて、勧告を行っています。

情勢適応の原則

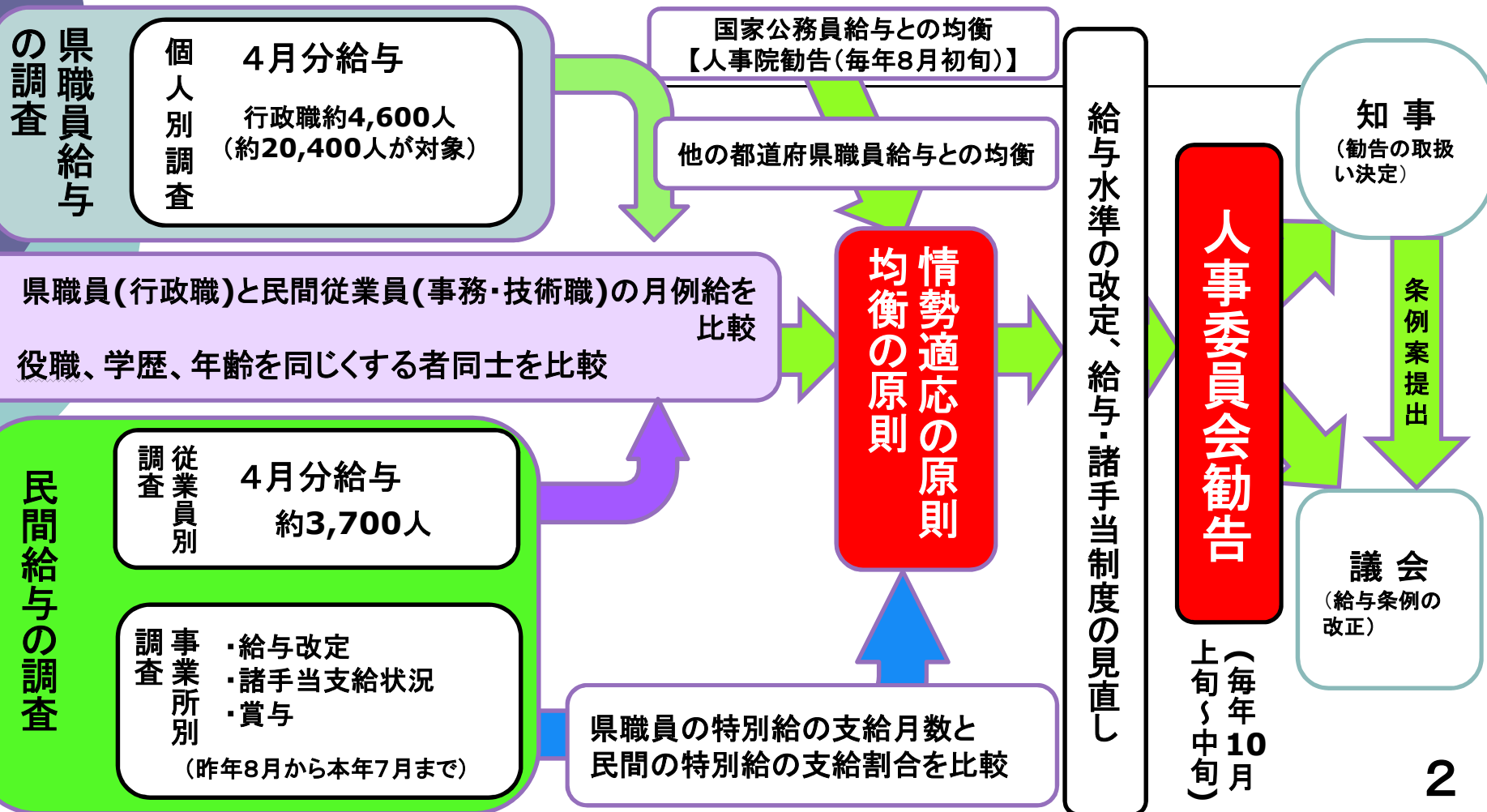
地方公共団体は、地方公務員法に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。(地方公務員法第14条第1項)



2 人事委員会勧告の流れ

県職員と県内の民間従業員の4月分給与(月例給)を調査した上で比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っている。

また、特別給についても、民間のボーナスの過去1年間の支給実績を把握し、民間の年間支給割合と県職員の期末手当及び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行っている。



3 本年の人事委員会勧告及び報告について

I 本年の勧告のポイント

○ 月例給・ボーナスともに引上げ

(月例給、ボーナスともに2年連続の引上げ)

- ※公民較差の額3,340円：平成9年の3,372円以来26年ぶりの水準
- ※公民較差の率0.96%：平成9年の0.86%以来26年ぶりの水準

1 月例給

公民給与の較差1人当たり平均3,340円(0.96%)を解消するため
引上げ改定

2 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する支給限度額を415,600円に引上げ改定

3 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合を踏まえ0.10月分引上げ改定

II 公民較差の算出

【令和5年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人以上の事業所を対象に本年4月分の給与等を実地調査

- ・調査事業所数：約130事業所
- ・調査完了率：85.7%（114事業所）

※ 完了率は、調査時に規模不適が判明した1事業所を除いて算出

【令和5年職員給与等実態調査】

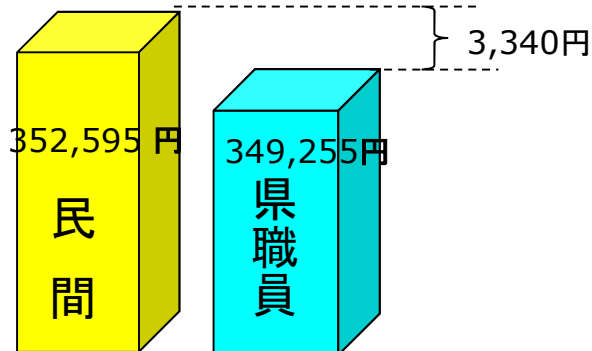
令和5年4月1日に在職する常勤職員を対象に本年4月分の給与等を調査（ただし、休職者、派遣職員、停職者、育児休業中の職員等を除く。）

約4,600人 ← 行政職給料表適用—新規学卒者

比較

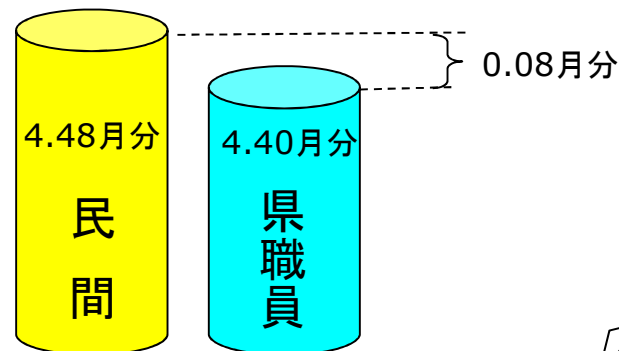
月例給

※ラスパイレス方式による較差算出



ボーナス

※年間支給月数で比較



III 給与改定の内容①

1 給料表の改定【勧告】

<行政職給料表>

- ・初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定

初任給【行政職大卒】引上げ額 現行：185,200円 → 改定後196,200円

【行政職高卒】引上げ額 現行：154,600円 → 改定後166,600円

※大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引上げ：平成2年以来33年ぶり

<その他の給料表>

- ・行政職給料表との均衡を考慮し改定

<初任給調整手当>

- ・医師及び歯科医師に対する支給月額を引上げ改定

現行414,800円 → 改定後415,600円

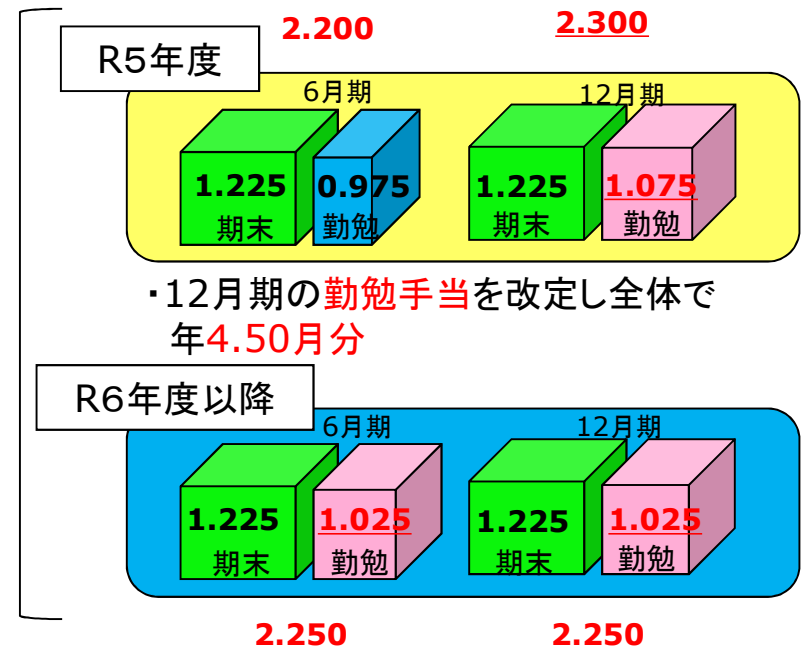
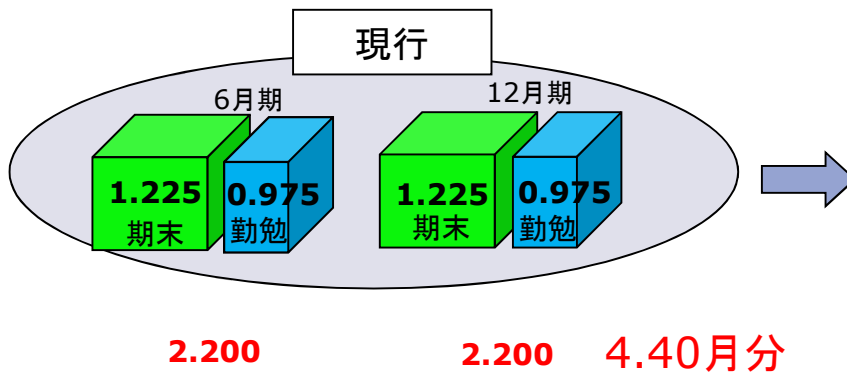
<改定の実施時期>

- ・令和5年4月1日

III 給与改定の内容②

2 期末手当・勤勉手当【勧告】

年間の支給月数を0.10月分引上げ改定
現行:4.40月分 → 改定後4.50月分



・6月期と12月期の勤勉手当を均等配分して改定し全体で年4.50月分

IV 社会と公務の変化に応じた給与制度 の整備

人事院においては、

- ① 人材確保を支える処遇の実現
 - ② 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現
 - ③ 職員の選択を後押しする給与制度上の措置
- について、令和6年に向けて検討することとしている。

本県においても、

- ① 優秀な人材の確保
- ② 職員の能力・実績や職責の的確な反映
- ③ 職員のワークスタイル・ライフスタイルに適切に対応
できる給与制度としていくため、国及び他の都道府県の
動向を注視していく必要がある。

V 公務運営の課題

求められる行政サービスを提供し続けるためには、DXの推進等による業務の効率化や利便性の向上に取り組むとともに、職員のWell-beingの実現を念頭に、一人一人が能力を十分に発揮し活躍できる勤務環境を整えることが重要

1 人材の確保及び育成

- (1) 人材の確保
- (2) 人材の育成
- (3) 女性と障害者の活躍推進
- (4) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

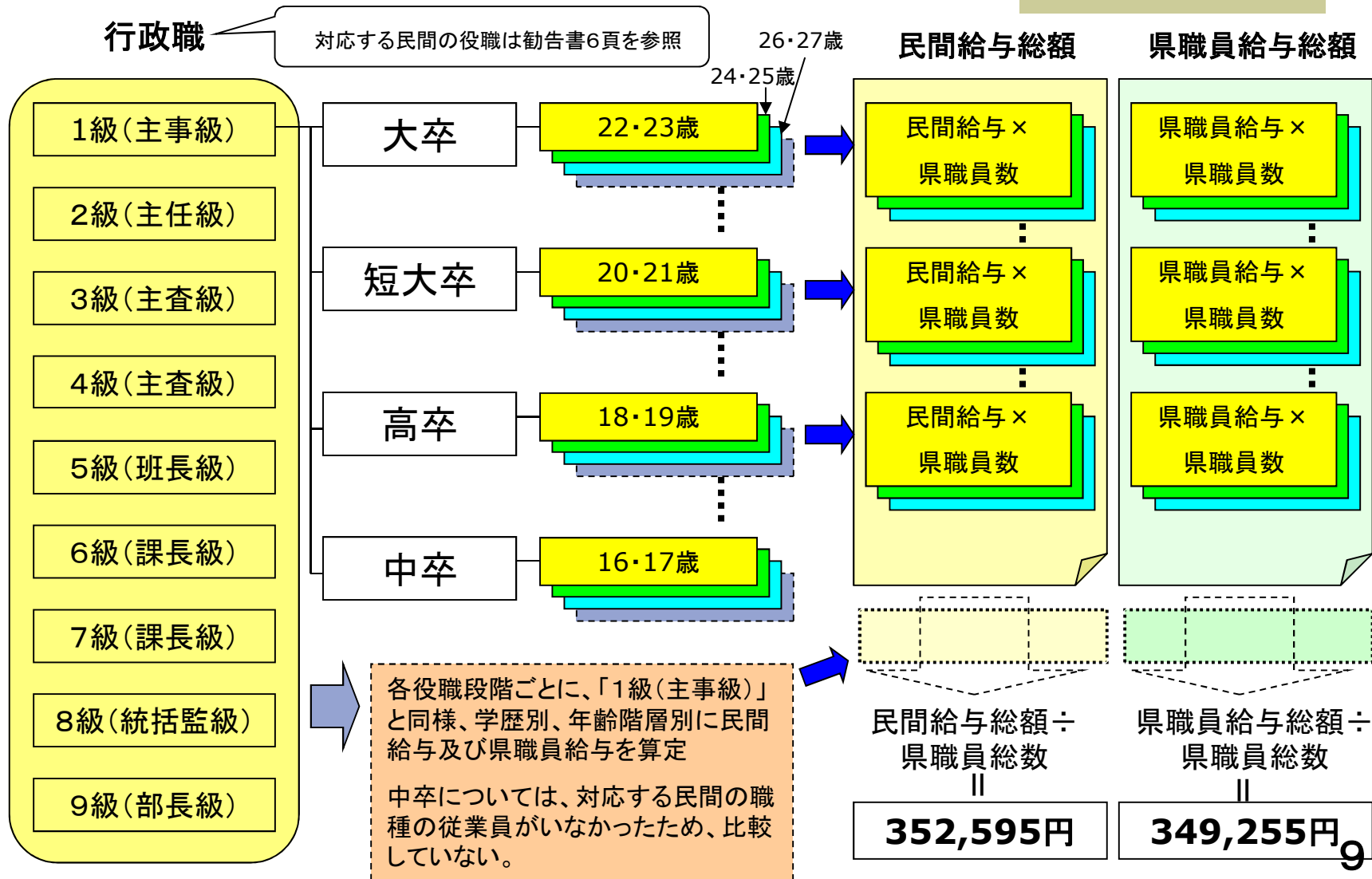
2 勤務環境の整備

- (1) 長時間勤務の是正と勤務実態の適正把握
- (2) 多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現
- (3) 心身の健康管理
- (4) ハラスメントの防止

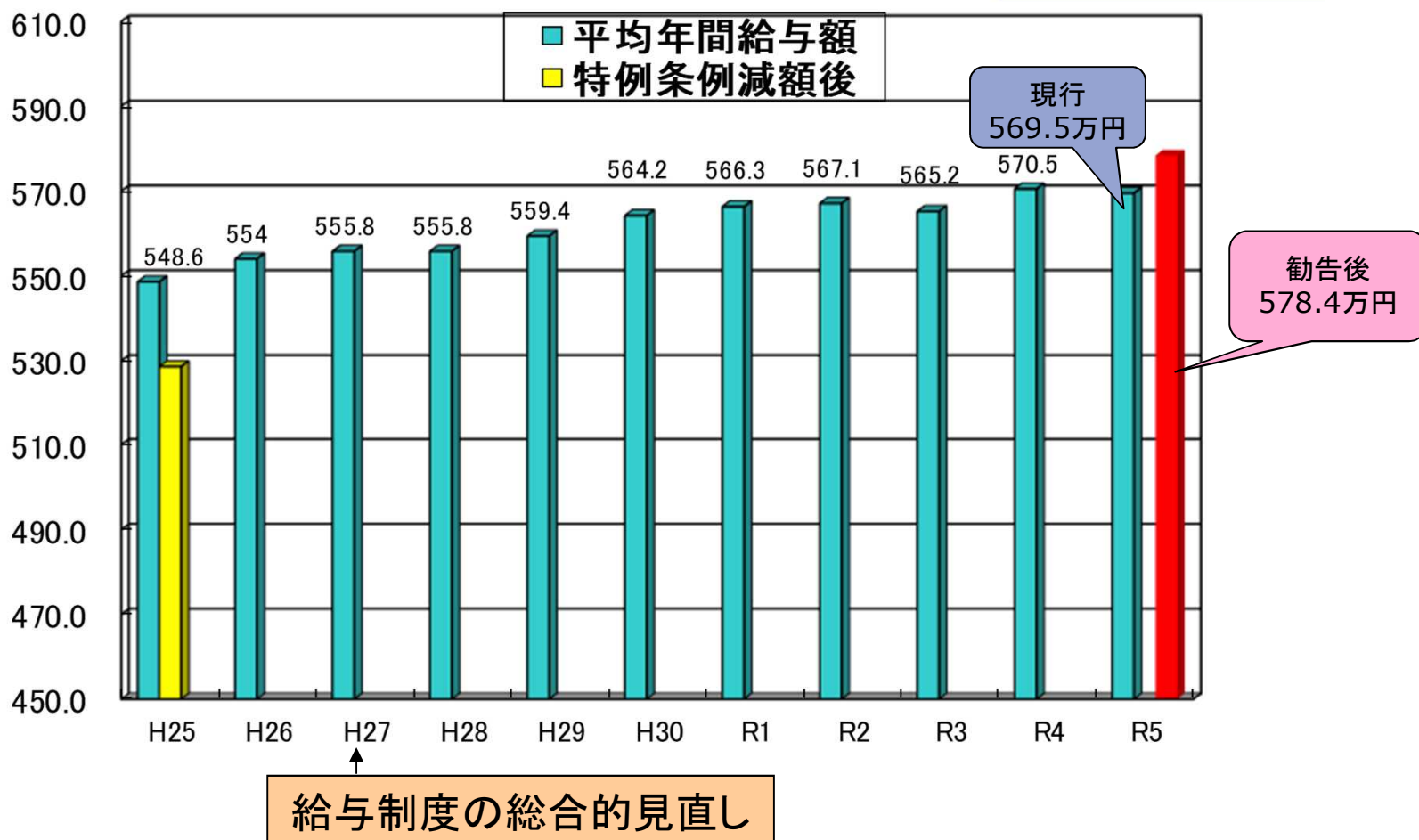
3 定年年齢の引上げに関連する制度の適正な運用

4 服務規律の確保と法令遵守の徹底

[参考] 公民較差の算出方法(ラスパイレス比較)



[参考] 県職員の平均年間給与額の推移



(注)1 特例条例減額後とは、厳しい財政状況に対処するための臨時的、特例的措置で実施された特例条例による減額後の額である。

2 令和4年以降は、勧告後の給与額である。

[参考] 人事委員会の権限

地方公務員法(昭和25年法律第261号)

(人事委員会又は公平委員会の権限)

第八条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

- 一 (略)
 - 二 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。
 - 三～ 十二 (略)
- 2 ～ 9 (略)

(情勢適応の原則)

第十四条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

- 2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

(給料表に関する報告及び勧告)

第二十六条 人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。