

## 職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の申出の概要

### 本年のポイント

#### 給与勧告

##### ◎ 月例給、ボーナスともに引上げ

- 民間給与との較差（0.20%）を埋めるため、初任給及び若年層に重点を置き給料表の水準を引上げ
- 民間の支給状況を踏まえ、ボーナスを引上げ、勤勉手当に配分（4.25月分 → 4.35月分 / + 0.10月分）

#### 定年引上げに関する意見の申出

##### ◎ 職員の定年を65歳に引上げ

（令和5年4月1日から2年に1歳ずつ段階的に引上げ、令和13年4月1日から65歳）

##### ◎ 60歳を超える職員の給料は、当分の間、60歳前の7割を支給

（参考） 人事院勧告においては、月例給については、民間給与との較差（0.23%）を埋めるため引上げ、ボーナスについては、民間の支給状況を踏まえ引上げ（4.30月分→4.40月分/+0.10月分）、勤勉手当に配分

## I 給与関係

### 1 職員給与と民間給与との比較

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所533のうち、無作為に抽出した145事業所について、職種別民間給与実態調査を実施

#### (1) 月例給

職員と民間の本年4月分給与について、給与決定要素（職種、役職段階、学歴、年齢）を同じくする者同士を比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較 差	
		$(A) - (B) = (C)$	$(C) / (B) \times 100$
364,168円	363,436円	732円	0.20%

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢42.7歳

#### (2) ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間の支給月数を比較

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A）-（B）
4.35月分	4.25月分	0.10月分

## 2 給与改定の内容

### (1) 月例給

#### ア 行政職給料表

- 人事院が勧告した俸給表に準じた上で、県内民間給与との較差を考慮した水準に調整
- 初任給を4,000円又は3,000円引上げ、若年層が在職する号給については2,000円程度、その他号給（管理職層が在職する6級以上を除く）については200円又は100円を基本に引上げ

※ 人事院勧告の内容（行政職俸給表(一)）

- ・一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円引上げ
- ・20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

#### イ その他の給料表

- 医療職給料表(1)を除く給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定
- 医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定

### (2) 期末手当・勤勉手当

- 民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引上げ  
(年間の支給月数4.25月分 → 4.35月分)
- 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
令和4年度	期末手当	1.200月（支給済み）	1.200月（改定なし）
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	1.025月（現行0.925月）
令和5年度 以降	期末手当	1.200月（改定なし）	1.200月（改定なし）
	勤勉手当	0.975月	0.975月

※ 令和5年度以降は、6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数を平準化

### (3) 実施時期

- 令和4年4月1日
- 令和5年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定については令和5年4月1日

## II 人事管理関係

### 1 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正

- 時間外勤務の上限規制制度について、特例業務に従事させる場合はその範囲を必要最小限のものとしなければならないこと等を踏まえ、厳格に運用することが必要
- ※ 特例業務：大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務
- 時間外勤務の縮減に向け、客観的な方法等により勤務時間の状況を適切に把握するとともに、職場におけるマネジメントの徹底、ICTを活用した業務効率化や業務見直し、柔軟な人員配置等の取組を推進することが必要

- 年次有給休暇について、年5日以上の実績的な取得に関する労働基準法の趣旨及び国家公務員の取組を踏まえ、取得しやすい環境づくりに努めていくことが必要
- 学校においては、教育職員の多忙化の解消に向け、適正な勤務時間管理に加え、更なるICTの活用や部活動改革などの働き方改革の取組を一層推進することが必要

## (2) 仕事と生活の両立支援

- 男性職員の育児休業の取得促進をはじめ、多様な事情を抱えた職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境を整備することが重要
- 柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであることから、テレワーク等の柔軟な働き方の推進に向け、各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進することが必要

## (3) 職員の健康づくりの推進

職員の心身の健康管理は重要であり、特に、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のため、長時間労働を行った職員への医師による面接指導の徹底やストレスチェック制度の活用、相談体制の強化等の取組を、総合的に進めていくことが必要

## (4) ハラスメントの防止

ハラスメントの防止対策について適切に推進することが必要

## 2 人材の確保及び育成

- 民間や国との人材獲得競争の激化を踏まえ、採用試験受験者の増加、ひいては優れた人材の確保に向け、任命権者との連携を強化し、より効果的な対策を速やかに検討・実施していくことが必要
- 女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、女性職員の意識啓蒙の推進とともに、キャリア形成を考慮した人事管理に努めていくことが必要
- 障がい者の活躍を推進するための環境整備等に適切に取り組んでいくことが必要

## Ⅲ 定年引上げに関する意見の申出

### 1 定年制度の見直し

#### (1) 定年の見直し

職員の定年を65歳とし、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間、2年に1歳ずつ段階的に引上げ

#### (2) 暫定再任用職員制度

65歳に達する日以後における最初の3月31日までの間にある者を、現行の再任用制度と同様、任期を定めて常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用できるよう措置

### 2 管理監督職勤務上限年齢による降任等の制度

管理監督職勤務上限年齢による降任に関し、管理監督職の範囲、管理監督職勤務上限年齢は、国家公務員及び他の都道府県職員との権衡に配慮し、本県の任用実態を踏まえて設定

### 3 定年前再任用短時間勤務制度

60歳に達した日以後の退職者を定年退職日相当日までの間、短時間勤務の職に採用することができるよう制度を導入

### 4 給与

#### (1) 60歳を超える職員の給料

国家公務員に講じられる措置に準じ、当分の間、当該職員に適用される給料表の額に100分の70を乗じて得た額を支給

#### (2) 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員の給料

管理監督職勤務上限年齢による降任に伴い特定日給料月額が基礎給料月額に達しないこととなる職員には、当分の間、基礎給料月額と特定日給料月額の差額を給料として支給

#### (3) 定年前再任用短時間勤務職員の給与

- 給料月額は、当該職員の属する職務の級に応じた額に、1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額を支給
- 初任給調整手当、扶養手当、地域手当（山形県職員等の給与等に関する条例第12条の3及び第12条の4による手当に限る）、住居手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当及び寒冷地手当は支給しない
- 期末手当・勤勉手当の支給月数

	6月期	12月期
期末手当	0.675月	0.675月
勤勉手当	0.475月	0.475月

#### (4) 暫定再任用職員の給与

給料月額は、当該職員が定年前再任用短時間勤務職員であるとした場合に適用される給料月額のうち、当該職員の属する職務の級に応じた額とし、諸手当については、定年前再任用短時間勤務職員の例による

### 5 実施時期

令和5年4月1日

### 6 その他

#### (1) 高齢層職員の能力及び経験の活用

任命権者においては、高齢層職員の幅広い職務における活躍を促し、その多様な知識や経験を公務内で積極的に活かせる環境整備に努めていくことが必要

#### (2) 職員の給与に関する人事委員会の対応

60歳を超える職員の諸手当は、国家公務員に講じられる措置及びその考え方に準じ、当分の間、60歳前の7割を基本に設定することが必要

《参考資料》

○ 改定内容（行政職）

改定前 給料月額	改定後 給料月額	改定額 (改定率)	内 訳			平 均 年 齢	平 均 経 験 年 数
			給料月額	諸手当	はね返り分		
363,436 円	364,168 円	732 円 (0.20%)	731 円 (0.20%)	- 円 (- %)	1 円 (0.00 %)	42.7 歳	21.4 年

○ 平均年収（行政職）

	改 定 前	改 定 後	増 減 額
行 政 職 平 均 (42.7 歳)	5,927,000 円	5,976,000 円	49,000 円

○ 最近 10 年間の月例給の較差等の状況

	民間給与との較差		改定額 (円)	改定率 (%)
	額 (円)	率 (%)		
令和 4 年	732	0.20	732	0.20
令和 3 年	△ 15	0.00	-	-
令和 2 年	△ 110	△ 0.03	-	-
令和 元年	274	0.07	274	0.07
平成 30 年	358	0.09	358	0.09
平成 29 年	308	0.08	290	0.08
平成 28 年	380	0.10	380	0.10
平成 27 年	720	0.19	720	0.19
平成 26 年	787	0.21	787	0.21
平成 25 年	120	0.03	-	-

(注) 1 各年 4 月の状況である。

2 「民間給与との較差」とは、民間給与から職員給与を差し引いたものである。

○ 最近 10 年間の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の状況（一般職員）

	年 間 支 給 月 数			前年との 増減月数
	期 末 手 当	勤 勉 手 当	合 計	
令和 4 年	2.40	1.95	4.35	0.10
令和 3 年	2.40	1.85	4.25	△ 0.10
令和 2 年	2.50	1.85	4.35	△ 0.05
令和 元年	2.55	1.85	4.40	0.05
平成 30 年	2.55	1.80	4.35	0.05
平成 29 年	2.55	1.75	4.30	0.10
平成 28 年	2.55	1.65	4.20	0.10
平成 27 年	2.55	1.55	4.10	0.15
平成 26 年	2.55	1.40	3.95	0.20
平成 25 年	2.55	1.20	3.75	0.00