

令和4年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（1,055円、0.28%）解消のため、初任給を始め若年層の給料を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分（4.30月→4.40月）引上げ

<職員給与の改定>

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（令和4年4月分給与）

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢41.0歳)	較差 A-B
380,016円	378,961円	1,055円 (0.28%)

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A-B
4.41月	4.30月	0.11月

2 職員給与の改定等

(1) 本年の職員給与の改定

ア 月例給

初任給を始め若年層の給料月額を引き上げる（令和4年4月1日に遡及して実施）。

イ 期末・勤勉手当

支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とし、支給月数の引上げは、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する（令和4年6月1日に遡及して実施）。

（一般職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
期末手当	1.20月	1.20月
勤勉手当	1.00月（現行0.95月）	1.00月（現行0.95月）

(2) その他の課題

ア テレワークに関する給与面での対応

人事院は、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていくとしており、本県においても引き続き、その動向を注視する必要がある。

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても様々な側面から一体的にアップデートを行う必要があるとしており、本県においても、今後の給与制度の整備に向けた国の動向を注視する必要がある。

<人材の確保・育成>

1 人材の確保

社会情勢の変化等を踏まえ、引き続き、任命権者と連携しながら、様々な手法を用いて多様で有為な人材を確保していく必要がある。

2 能力・実績に基づく人事管理

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要であり、引き続き、人事評価制度に基づく適切な人事管理を進めていく必要がある。

3 人材育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「愛知県人材育成基本方針」等に基づき、組織全体として「人づくり」に積極的な組織風土づくりを進めていく必要がある。

4 女性の活躍促進

組織の活力を維持・向上していくためには、女性職員の積極的な登用などの取組を更に推進していく必要がある。

<勤務環境の整備>

1 長時間労働の是正

長時間労働の是正のためには、引き続き、組織のトップが積極的なリーダーシップを発揮し、更なる業務の効率化、職場の環境整備及び職員の意識改革に取り組むことが重要である。

2 仕事と生活の両立支援

育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図っており、今後とも、職場全体でサポートする職場環境づくりを行うことなどにより、引き続き、両立支援制度の一層の利用促進を図る必要がある。

3 テレワーク等の多様で弾力的な働き方の推進

テレワークや時差勤務といった多様で弾力的な働き方の取組が拡大されてきたところであり、引き続き、人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、フレックスタイム制を導入するかどうかの検討も行いつつ、取組を進めていく必要がある。

4 メンタルヘルス対策の充実

予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、休職者の職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行うことにより、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要がある。

5 ハラスメントの防止

ハラスメントを防止するための取組が実施されており、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。

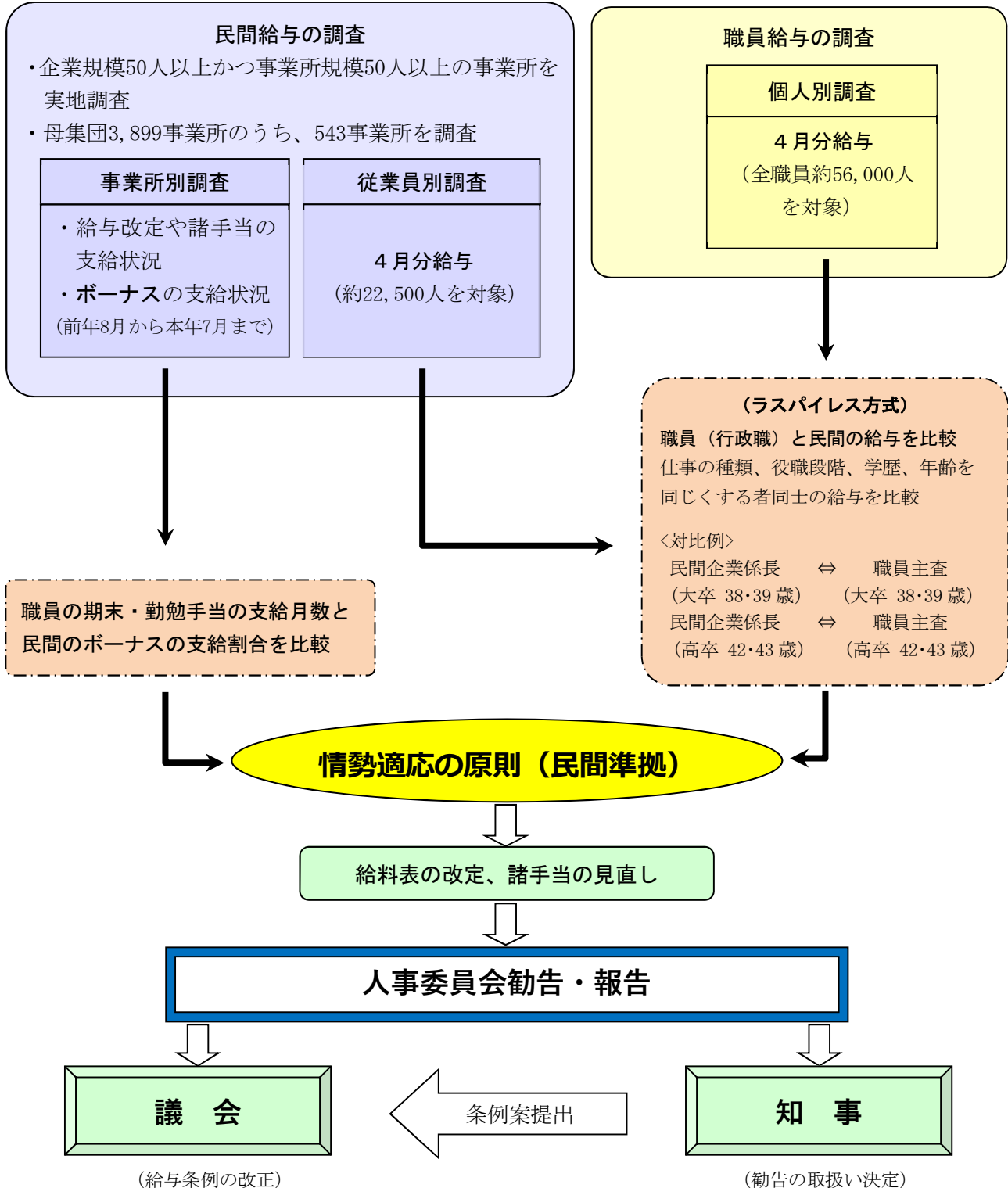
<勧告実施の要請>

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、その意義及び果たす役割を理解し、適切に対処されるよう要請する。

1 給与勧告の手順

人事委員会では、毎年、職員と民間の給与実態調査を実施した上で給与比較を行い、その較差の解消を図ることを基本に勧告を行っています。

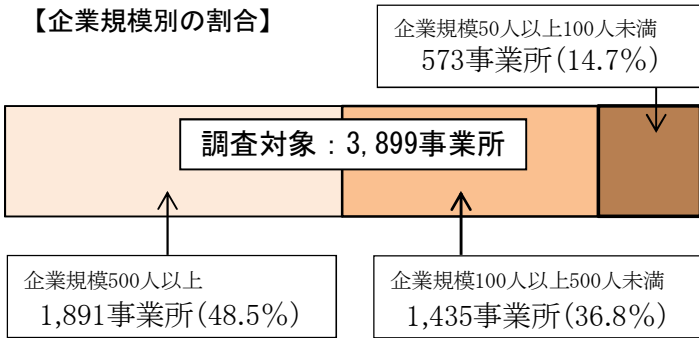
なお、給与の比較に当たっては、職員は一般行政事務を行っている行政職給料表適用者、民間従業員はこれに相当する事務・技術関係職種のものについて比較を行っています。



2 民間給与実態調査の調査対象事業所

民間給与実態調査に当たっては、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 3,899 事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出した 543 事業所について調査を行いました。

【企業規模別の割合】

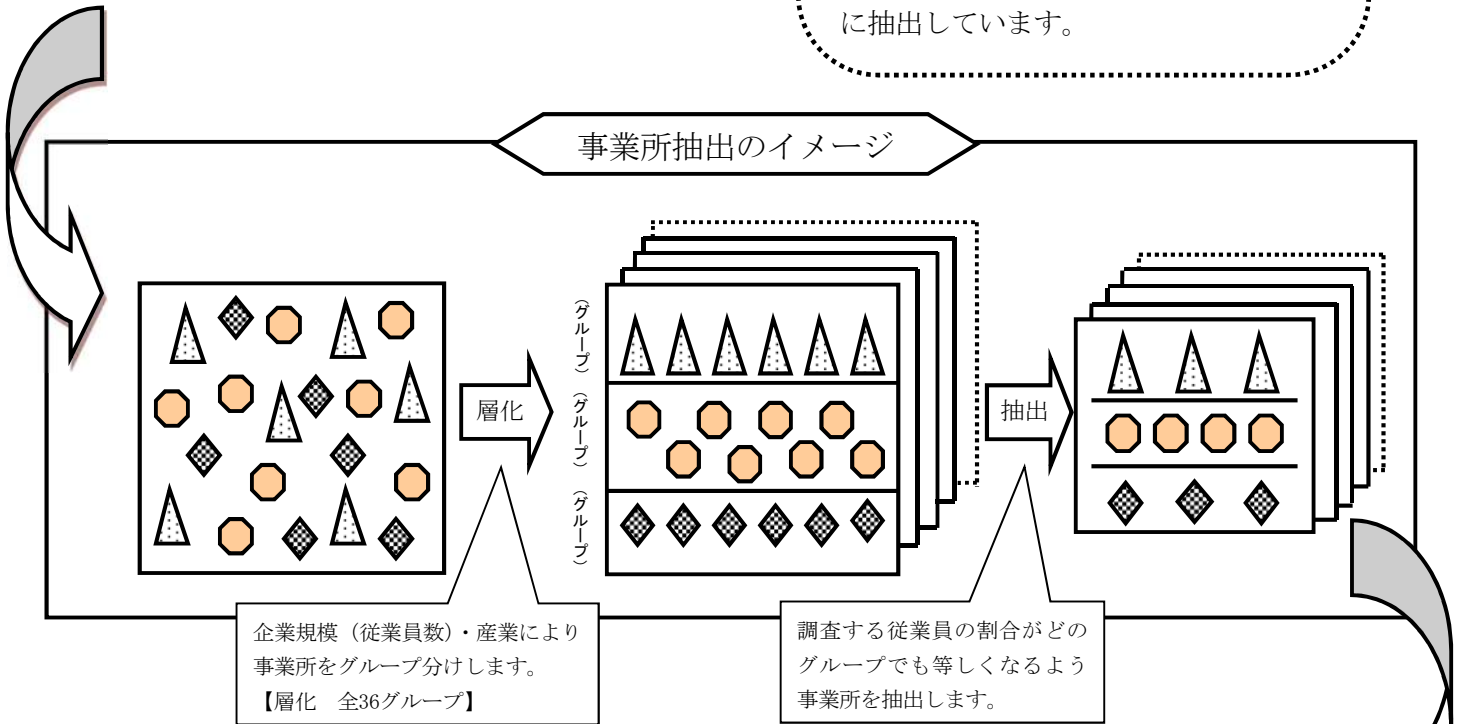


層化無作為抽出法

すべての事業所を調査することが望ましいですが、事業所の負担や調査期間、費用等の制約があることから、調査可能な事業所の数には限界があります。

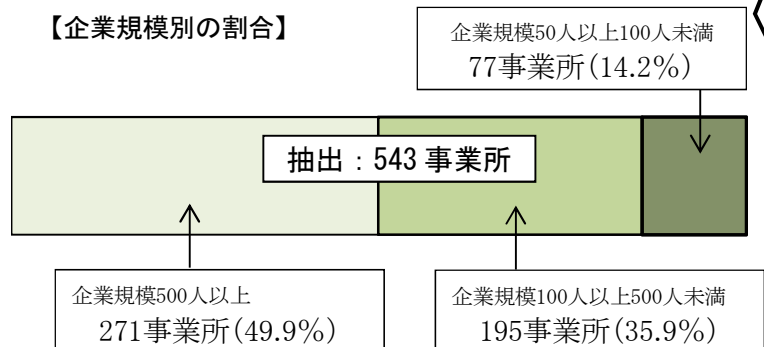
そこで、企業規模（従業員数）や産業によりグループ分けをし、その中から一部の事業所を調査の対象として無作為に抽出しています。

事業所抽出のイメージ



※ 本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外しました。

【企業規模別の割合】



3 民間給与との比較方法（ラスパイルス方式）

給与の比較に当たっては、個々の職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。（ラスパイルス方式といわれる比較方法です。）

具体的には、個々の職員に、同条件（役職段階、学歴、年齢階層別）の民間給与を支給した場合の民間給与総額（a）と、職員給与総額（b）を算出し、（a）と（b）をそれぞれ職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。

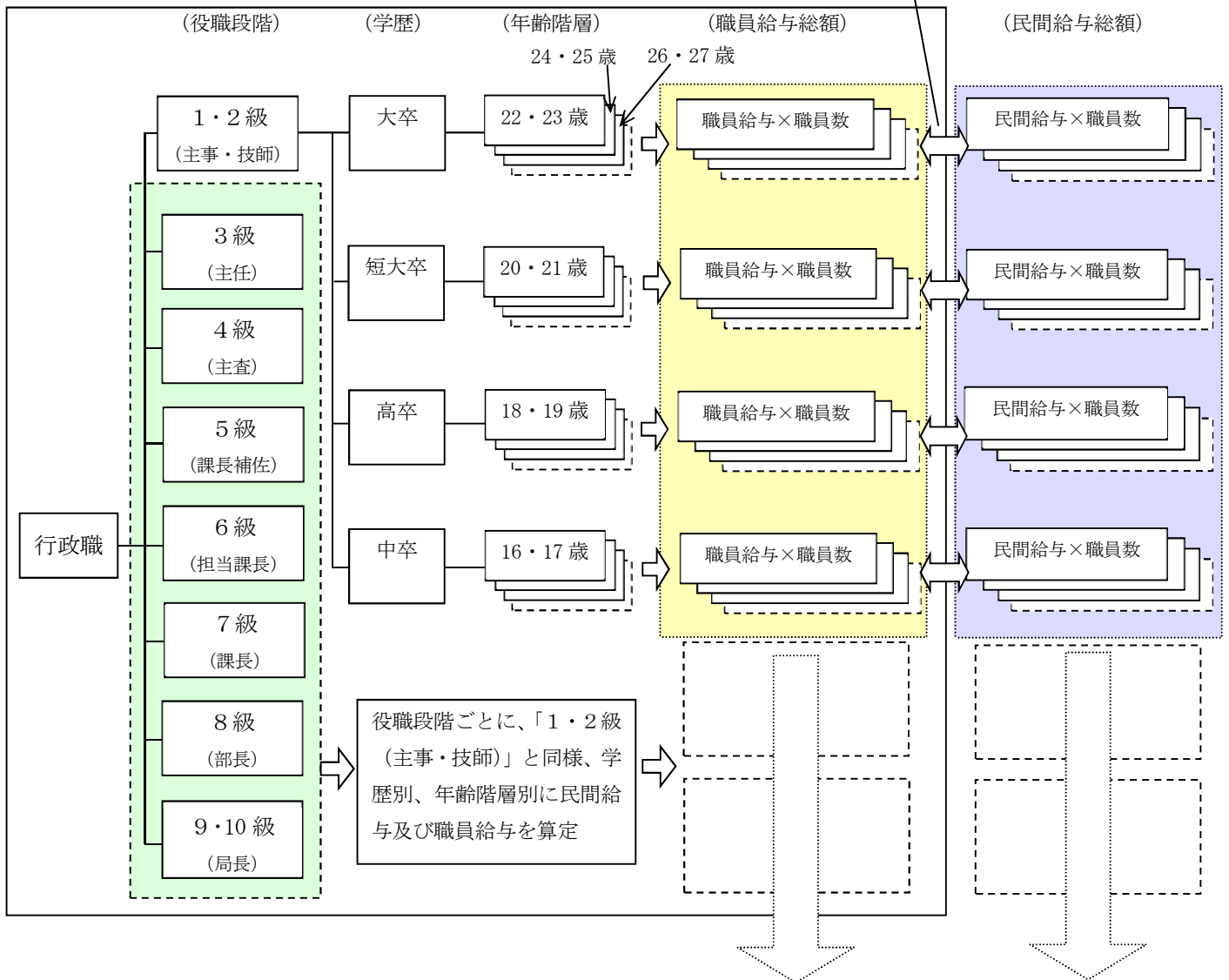
＜比較方法＞

大卒 22・23 歳・職員 1 級
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級
職員数

大卒 22・23 歳・民間係員
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級
職員数



本年の較差

1,055 円 (0.28%)

(算定方法) (A) - (B)

職員給与総額 (b)

÷ 職員総数

= 378,961 円 (B)

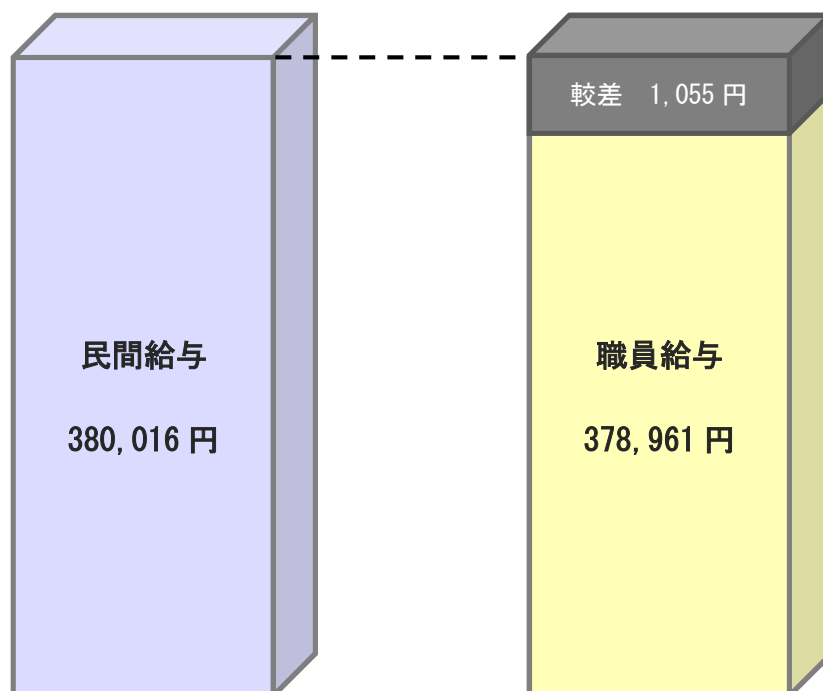
民間給与総額 (a)

÷ 職員総数

= 380,016 円 (A)

4 民間給与との較差に基づく給与改定

令和4年4月分の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を1,055円（0.28%）下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととしました。



<職員給与と民間給与との較差の推移>

区分	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
較差額	697円	504円	△56円	8円	1,055円
較差率	0.18%	0.13%	△0.01%	0.00%	0.28%

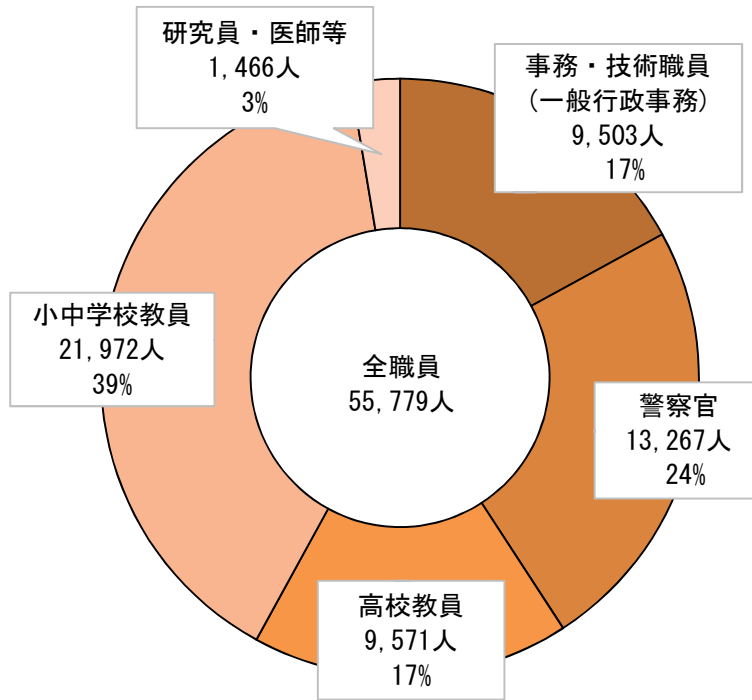
較差額：民間給与－職員給与（円）

較差率：(民間給与－職員給与)／職員給与 × 100 (%)

5 主な職種の給与額

給与勧告の対象となる職員数は約5.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員は約1.0万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約1.0万人、小中学校教員は約2.2万人となっています。

一般行政事務を行っている職員の勧告後の給与は年間約625.8万円で、現行の給与から約5.6万円の増額となります。



区 分	平均年齢	現行の給与		勧告後の給与		年間給与の差 (B2-A2)
		給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	
事務・技術職員 (行政職給料表)	41.0	378,961	620.2	380,016	625.8	5.6
警察官 (公安職給料表)	38.8	389,610	641.3	390,761	647.2	5.9
高校教員 (教育職給料表(一))	42.1	438,657	719.5	439,522	725.4	5.9
小中学校教員 (教育職給料表(二))	39.1	413,673	677.8	414,877	684.0	6.2
全 職 員	40.0	406,544	666.7	407,644	672.6	5.9

(注) 1 給与月額は各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当・勤勉手当の年間支給額の合計になります。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究者、医師等1,466人を含みます。

3 項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。

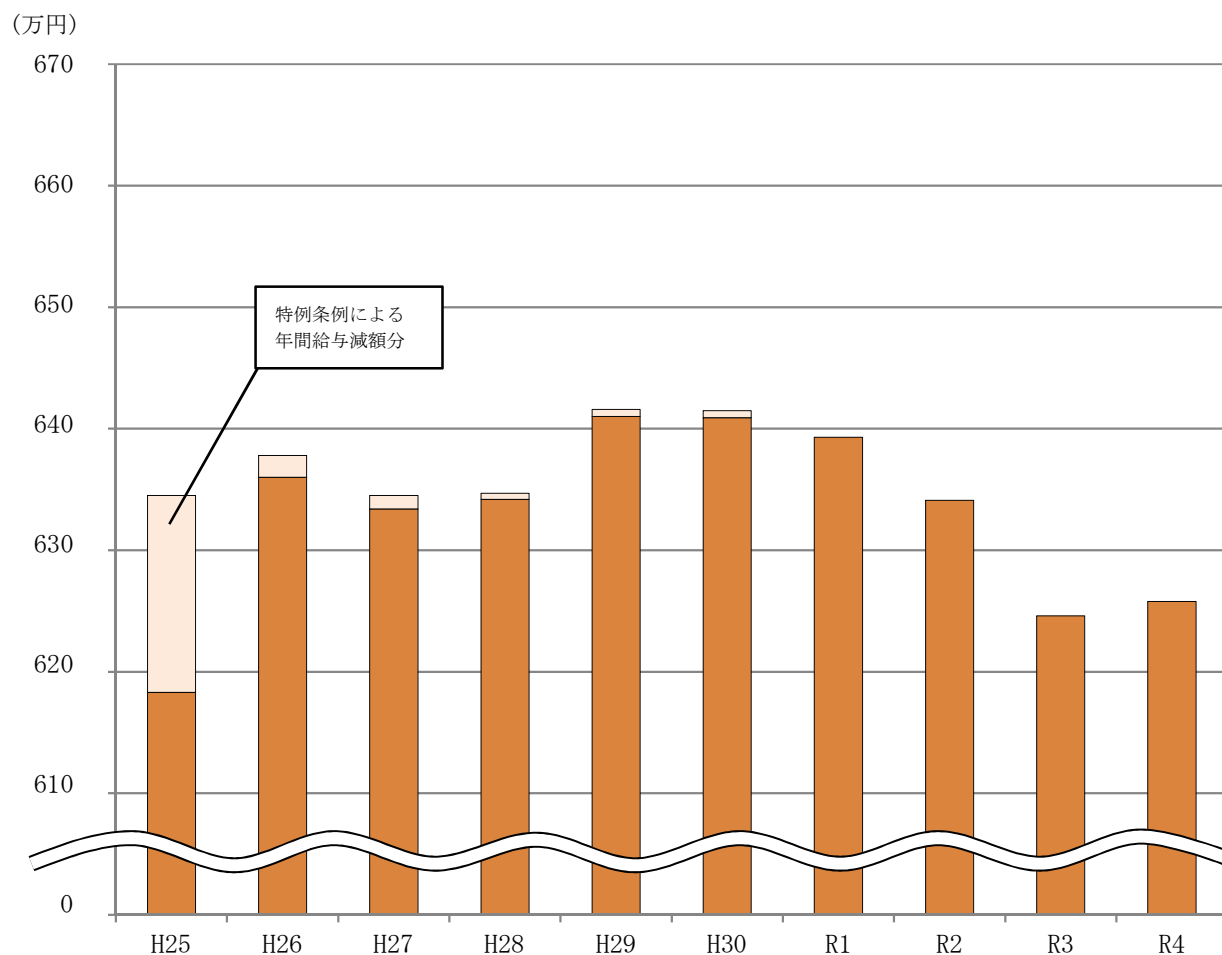
6 給与勧告の実施状況

本年は、ベースアップ等による民間賃金の引上げの動きを反映して、職員給与が民間給与を下回っていたことから、月例給は0.28%のプラス勧告となりました。また、期末・勤勉手当の年間支給月数も0.10月引き上げ、4.40月とする勧告となりました。

年度	月例給	期末・勤勉手当		行政職員の平均年間給与		備考
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率	
平成15年	△1.10%	4.40月	△0.25月	△19.6万円	△2.6%	
平成16年	— ※	4.40月	—	—	—	較差：△0.02%
平成17年	△0.31%	4.45月	0.05月	0.0万円	0.0%	
平成18年	— ※	4.45月	—	—	—	較差：△0.02%
平成19年	0.51%	4.50月	0.05月	5.9万円	0.8%	
平成20年	— ※	4.50月	—	—	—	較差：0.02%
平成21年	△0.21%	4.15月	△0.35月	△29.3万円※	△4.1%	勧告による減：△16.5万円 地域手当改正：△12.8万円
平成22年	0.78%	3.95月	△0.20月	△12.9万円※	△1.9%	勧告による減：△3.1万円 地域手当改正：△9.8万円
平成23年	0.19%	3.95月	—	△0.9万円※	△0.1%	勧告による増：+1.2万円 住居手当改正：△2.1万円
平成24年	— ※	3.95月	—	—	—	較差：0.01%
平成25年	— ※	3.95月	—	—	—	較差：0.02%
平成26年	0.44%	4.10月	0.15月	8.9万円	1.4%	
平成27年	0.59%	4.20月	0.10月	7.6万円	1.2%	
平成28年	0.43%	4.30月	0.10月	6.6万円	1.1%	
平成29年	0.32%	4.40月	0.10月	5.9万円	0.9%	
平成30年	0.18%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%	
令和元年	0.13%	4.50月	0.05月	2.8万円	0.4%	
令和2年	— ※	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.3%	較差：△0.01%
令和3年	— ※	4.30月	△0.15月	△5.9万円	△0.9%	較差：0.00%
令和4年	0.28%	4.40月	0.10月	5.6万円	0.9%	

7 職員（行政職給料表適用者）の年間給与の推移

ここ10年間の職員の年間給与の推移は下図のとおりです。



区分	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
年間給与	万円 634.5 (618.3)	万円 637.8 (636.0)	万円 634.5 (633.4)	万円 634.7 (634.2)	万円 641.6 (641.0)	万円 641.5 (640.9)	万円 639.3	万円 634.1	万円 624.6	万円 625.8
平均年齢	歳 42.7	歳 42.5	歳 42.2	歳 41.9	歳 41.9	歳 41.8	歳 41.5	歳 41.4	歳 41.2	歳 41.0

(注) 1 平成25年から平成30年までの年間給与の()内は、特例条例による減額後の年間給与になります。

2 平成25年は、月例給及び特別給(ボーナス)の改定を勧告していません。

3 令和2年及び令和3年は、月例給の改定を勧告していません。