

令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

2年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

① 民間給与との較差（3,988円、1.05%）解消のため、初任給を始め若年層に重点を置いて給料を引上げ

初任給の引上げ額 大卒約11,000円（約6%）、高卒約12,000円（約8%）

② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引上げ（4.40月→4.50月）

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するように、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し、報告及び勧告を実施

2 民間給与との比較に基づく給与改定等

(1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所4,057事業所から550事業所を無作為に抽出して調査

ア 月例給

民間と公務の本年4月分の給与について、主な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を比較

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢40.9歳)	較差 A-B
382,247円	378,259円	3,988円 (1.05%)

イ 特別給（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（支給月数）と公務の年間の平均支給月数を比較

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A-B
4.50月	4.40月	0.10月

(2) 給与改定の内容

ア 月例給

(ア) 給料表

初任給を始め若年層に重点を置き、給料月額を引き上げる（令和5年4月1日に遡及して実施）。

(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、人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和5年4月1日に遡及して実施）。

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）

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は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、期末手当及び勤勉手当それぞれの支給月数が6月期及び12月期

で均等になるよう定める（令和5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	1.225月（現行1.20月）	1.225月（現行1.20月）
勤勉手当	1.025月（現行1.00月）	1.025月（現行1.00月）

【参考】勧告どおり実施された場合の職員（行政職）の平均年間給与の増減

現行 A	改定後 B	差 B-A
622.7万円	633.2万円	10.5万円

(3) その他の課題

ア 在宅勤務等手当の新設

人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設を勧告したところであり、本県においても、人事院の報告及び勧告の内容や本県の実情等を考慮した上で対応を検討する必要がある。

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、公務員人事管理における重要な課題に迅速に対処するため、令和6年に向け、給与制度も含めて一体的な検討作業を進めることとしており、本県においても、引き続き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。

ウ 教員給与の取扱い

国は、法制的枠組みを含めた教師の処遇改善の在り方を検討することとしており、本県においても、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

エ 非常勤職員の勤勉手当の取扱い

地方自治法の一部改正により、来年4月から会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給することが可能とされたところであり、本県においても、法改正の趣旨に沿って適切に対応していく必要がある。

3 公務員人事管理に関する報告

(1) 人材の確保・育成

ア 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。

イ 人材の育成

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」に向けた取組を推進していく必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進

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、人事評価制度を積極的に活用し、引き続き適切な人事管理を推進していく必要がある。

エ 多様な人材の活躍促進

多様な人材の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも重要であり、女性職員の積極的な登用や高齢層職員の活躍に向けた取組などを推進していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 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。

イ 柔軟な働き方の推進

在宅勤務や時差勤務などの柔軟な働き方に対応するための取組が拡大されてきており、人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、引き続き、フレックスタイム制の導入について検討を進めていく必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援

本県においては、育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図ってきており、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。

エ メンタルヘルス対策の充実

メンタルヘルス対策については、予防的措置を拡大してきたところであり、引き続き、より一層取組の充実を図る必要がある。

オ ハラスメントの防止

ハラスメントの防止へ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。

給与勧告の仕組みと 本年の勧告のポイント

目 次

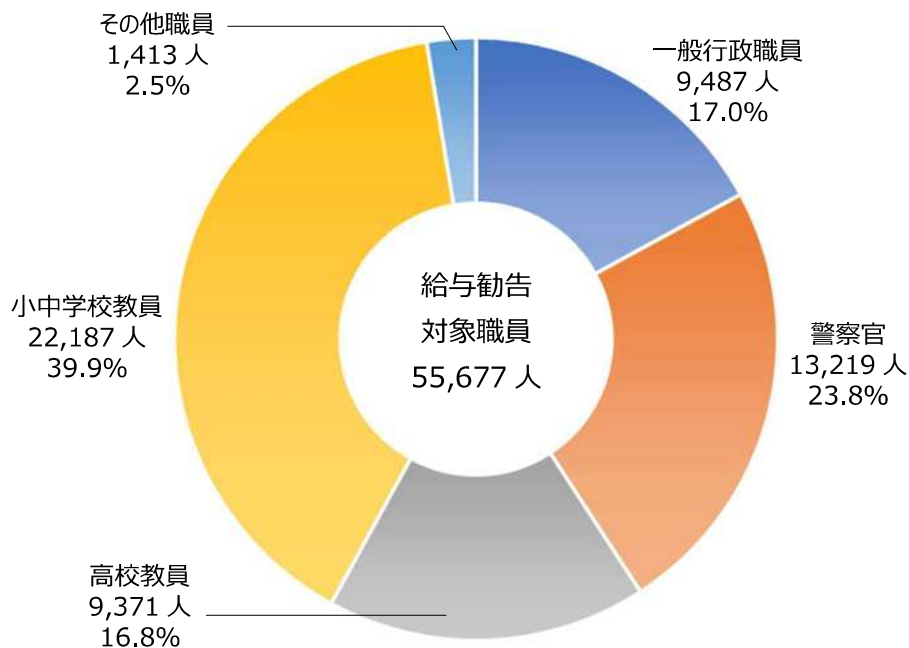
- | | | |
|---|----------------------|------|
| 1 | 給与勧告の対象職員 | 参考-1 |
| 2 | 給与勧告の手順 | 参考-2 |
| 3 | 民間給与実態調査の調査対象事業所 | 参考-3 |
| 4 | 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較） | 参考-4 |
| 5 | 民間給与との較差に基づく給与改定 | 参考-5 |
| 6 | 給与勧告の実施状況 | 参考-6 |

1

給与勧告の対象職員

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（一般行政職員）は約0.9万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約0.9万人、小中学校教員は約2.2万人となっています。

このうち、民間給与との比較を行っている一般行政職員について、勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与は約633.2万円で、現行の平均年間給与（約622.7万円）から約10.5万円の増額になります。



区分	職員数	平均年齢	現行の給与		改定後の給与		年間給与額の差 (B2-A2)
			給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	
一般行政職員	9,487	40.9	378,259	622.7	382,247	633.2	10.5
警察官	13,219	39.0	392,879	650.5	397,272	662.0	11.5
高校教員	9,371	41.8	438,811	724.0	442,639	735.0	11.0
小中学校教員	22,187	38.9	413,977	682.3	418,698	694.4	12.2
全職員	55,677	39.9	407,285	671.9	411,629	683.3	11.5

(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の12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当及び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、研究員、医師等1,413人を含みます。

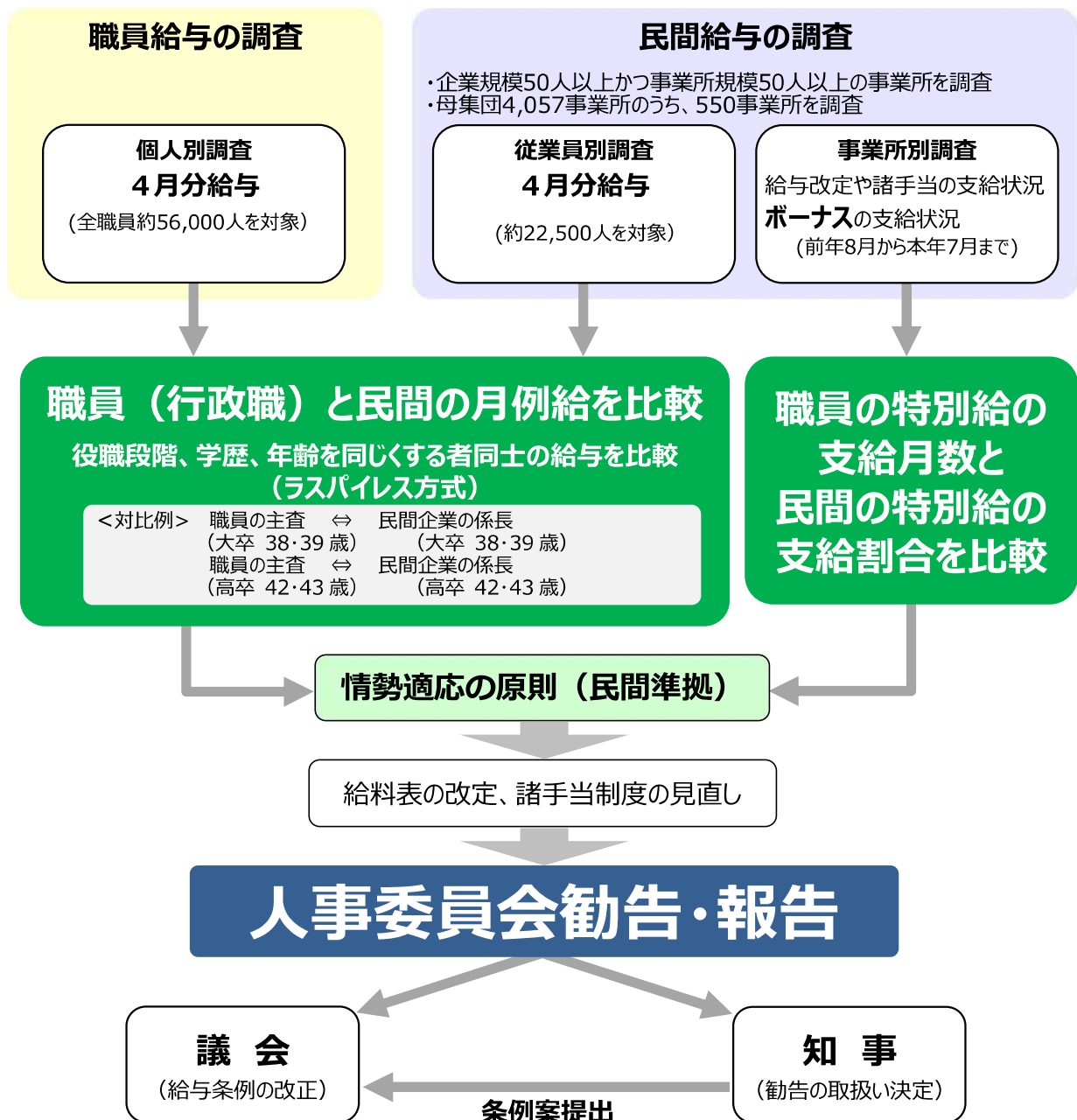
3 項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。

2

給与勧告の手順

人事委員会では、職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で比較を行い、その均衡を図ることを基本に勧告を行っています。

また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から本年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに職員の特別給（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行っています。



3

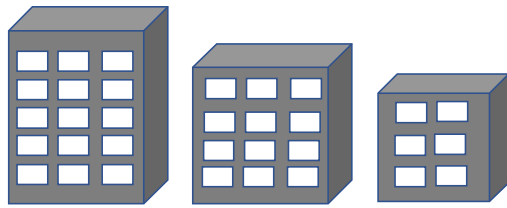
民間給与実態調査の調査対象事業所

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4,057事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出した550事業所について調査を行いました。

民間給与の調査対象

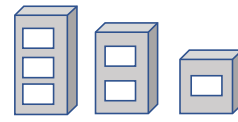
〈企業規模50人以上〉

部 長
課 長
課長代理
係 長
係 員



〈企業規模50人未満〉

課 長
係 員

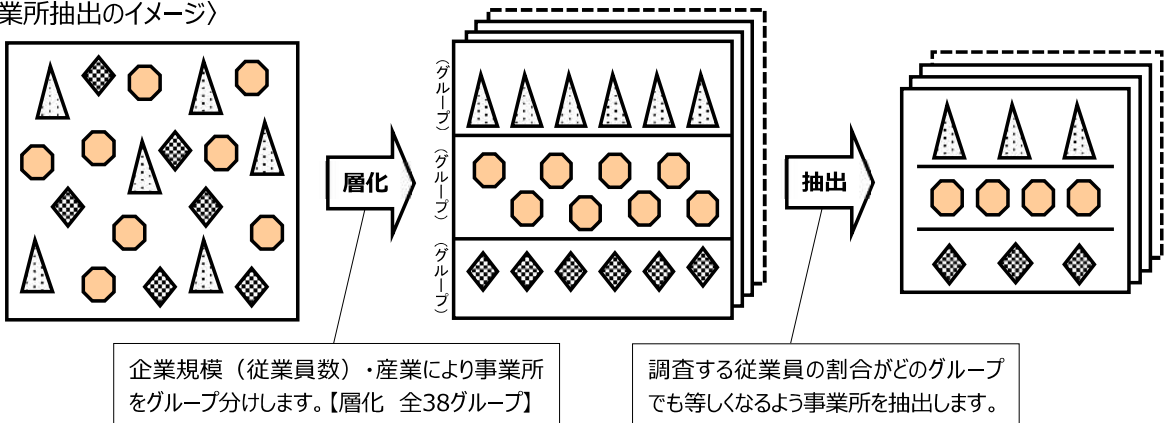


◎ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長・係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能となります。

調査対象となる事業所の抽出

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。（層化無作為抽出法）

〈事業所抽出のイメージ〉



〈調査対象事業所の企業規模別割合〉



4

民間給与との比較方法（ラスパイルス比較）

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

×

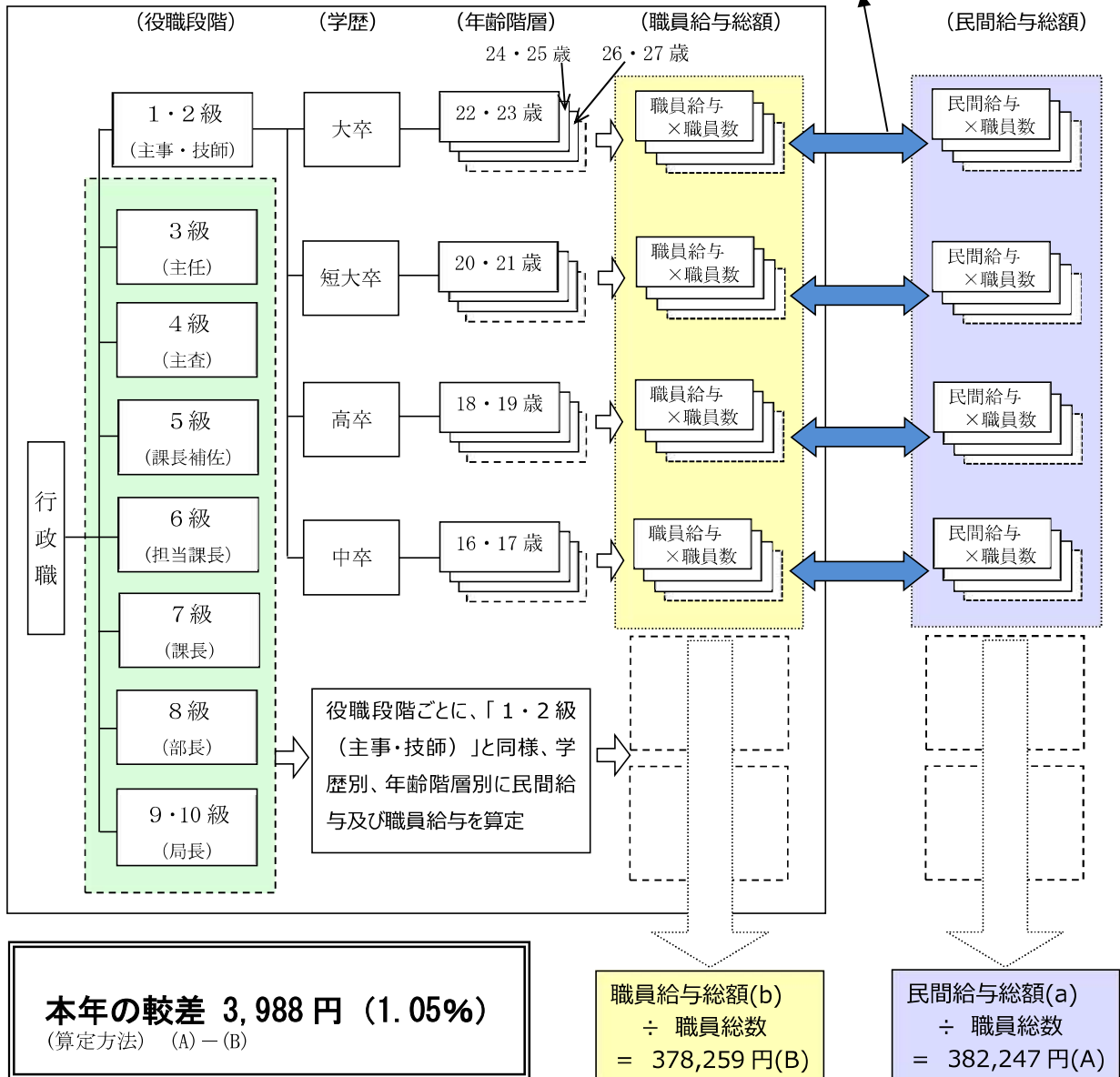
大卒 22・23 歳 1 級
職員数

⇔

大卒 22・23 歳・民間係員
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

×

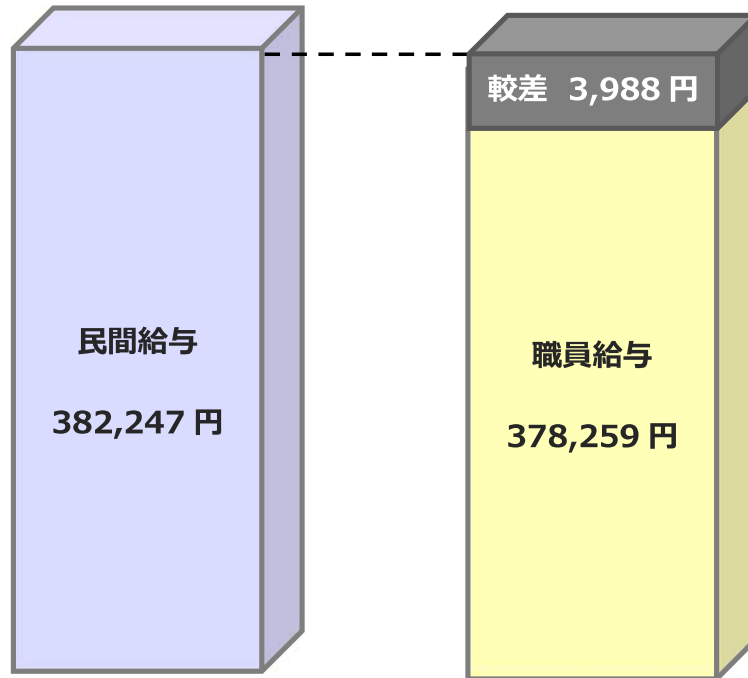
大卒 22・23 歳 1 級
職員数



5

民間給与との較差に基づく給与改定

令和5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3,988円（1.05%）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	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
較差額	504 円	△56 円	8 円	1,055 円	3,988 円
較差率	0.13%	△0.01%	0.00%	0.28%	1.05%

(注) 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 (%)

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1.05%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、4.50月とする勧告となりました。

	月例給	期末・勤勉手当		一般行政職員の 平均年間給与額		備 考
	勧告率	年間 支給月数	対前年比 増減	増減額	増減率	
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%	
令和 5 年	1.05%	4.50 月	0.10 月	10.5 万円	1.7%	

(注) 平成 25 年、令和 2 年及び令和 3 年は、民間給与との較差が極めて小さく、均衡していると判断されたことから、月例給の改定を勧告していません。