

勸告等の骨子

令和4年10月14日
高知県人事委員会

勸告のポイント

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(702円、0.21%)を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 2 ボーナスは、民間の支給割合(4.20月)との均衡を図るため、支給月数を引上げ(0.05月)

1 民間給与との比較

県内86事業所の2,778人の個人別給与を調査(調査完了率 93.5%)

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員(行政職)の給与(B) (平均年齢 41歳5月)	較差(A) - (B) ((A-B) ÷ B × 100)
333,772円	333,070円	702円 (0.21%)

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		(参考) 国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和4年	4.20月	4.15月	4.41月	4.30月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

本県の初任給が民間や他の都道府県の水準を下回っているほか、国家公務員が初任給や若年層に重点を置いた俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、優秀な人材の確保の観点から、初級試験(高卒程度)採用職員の初任給を4,000円、上級試験(大卒程度)採用職員の初任給を3,000円引き上げ、35歳未満の職員が在職する号給について所要の改定

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定(特定任期付職員及び第1号任期付研究員に適用される給料表は改定なし)

イ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.15月分 → 4.20月分
(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	1.25月 (支給済み)	1.25月 (改定なし)
	勤勉手当	0.825月 (支給済み)	0.875月 (現行0.825月)
5年度以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	0.85月	0.85月

(2) 実施時期

- ア 給料表
令和4年4月1日
- イ 令和4年12月期のボーナス
令和4年12月1日
- ウ 令和5年度以降のボーナス
令和5年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢41歳5月）

	勧告前（A）	勧告後（B）	（B）－（A）
令和4年	542.5万円	545.4万円	2.9万円

3 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保・育成

社会や経済をめぐる情勢が大きく変化中、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員のキャリアや適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要

若年人口の減少、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりなどを背景に、民間企業等との人材獲得競争が激しくなる中、本県の職員を志望する者は、総じて減少傾向にあり、特に技術系の人材を確保していく上で、非常に厳しい状況

今後とも、受験者数の増加に向けて、学生等にとってより受験しやすい試験となるよう、採用試験の在り方について検討を進めるとともに、公務の魅力ややりがいを発信していく取組を強化

あわせて、在宅勤務や時差出勤などの柔軟な働き方が広がっていることから、働きやすい勤務環境を整備することなどにより、公務職場の魅力を一層高めていくことが必要

職員の士気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図るとともに人材の多様性を高めていくため、採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、女性職員の管理職への登用に向けたキャリア形成支援、障害のある職員の活躍推進、高齢層職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要

(2) 人事評価制度

目標設定による面談など、管理職員と部下職員のコミュニケーションの機会を積極的に捉えて職員の能力・実績や業務の遂行状況などを的確に把握し、その結果を任用、給与等に一層適切に反映できる仕組みとなるよう、常に工夫や改善の視点を持ちながら、人事評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要

(3) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務等の縮減

人事委員会規則により、時間外勤務命令の上限を規定し、各任命権者は時間外勤務縮減の取組を推進

知事部局では、過重勤務者数が令和元年度以降減少を続けており、長時間労働の是正に向けて前進

一方で、特定の所属及び職員に業務が集中している状況もあることから、管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要

また、業務改善に資するデジタル化の取組の拡充及び着実な実施により、時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要

学校現場では、時間外の在校等時間の上限を設定するとともに、「高知県教育振興基本計画」に基づき学校における働き方改革に取り組んでおり、引き続き、取組を推進し、市町村教育委員会とも連携しながら、長時間労働の縮減を図ることが必要

また、本年度から1年単位の変形労働時間制の導入を選択できるようになったが、導入の際は前提事項を遵守するとともに、対象となる教育職員に対しては、勤務時間の適切な管理等の措置を講じることが必要

各任命権者においては、上限を超えて命じた時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を踏まえ、時間外勤務の縮減のための適切な対策を検討することが必要であり、本委員会も検証等の結果を把握し、適切な運用が図られるよう引き続き助言

各任命権者は、在宅勤務等の柔軟な働き方やデジタル技術の活用などの社会環境の変化を踏まえて、引き続き取組を着実に推進することが必要

イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

(4) 健康管理

職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、より重点的な取組が必要であり、予防など各種対策を体系的に実施し、職員のメンタル不調に対する取組を一層推進することが重要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

在宅勤務等を活用した柔軟な働き方は、長時間労働になりやすい、コミュニケーションが取りづらいなど、メンタル不調につながるおそれも指摘されていることから、各任命権者は、よりきめ細かな職員の健康への配慮が必要

(5) 仕事と生活の両立支援

次世代育成支援行動計画において設定した目標である、男性職員の育児休業の取得率などに取組の成果が現れており、引き続き仕事と生活が両立できる職場環境づくりを進めることが必要

また、本年1月に出生サポート休暇を新設、本年10月には育児休業の取得回数制限を緩和するなど、育児休業・育児参加のための休暇をより柔軟に取得できるよう勤務環境を整備しており、各任命権者においては、これらの制度が職員に広く活用されるよう、広く周知啓発を行い、職場全体でサポートする体制を構築することが必要

(6) ハラスメントの防止

ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、その防止は極めて重要

職員アンケートでは、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況

ハラスメントを防止するため、職員からの相談や職員アンケートの結果を踏まえて研修の内容を更に充実させるとともに、相談窓口の一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを職員側の視点に立って常にチェックするなどし、更に実効性のある対策につなげていくことが必要

(7) 会計年度任用職員

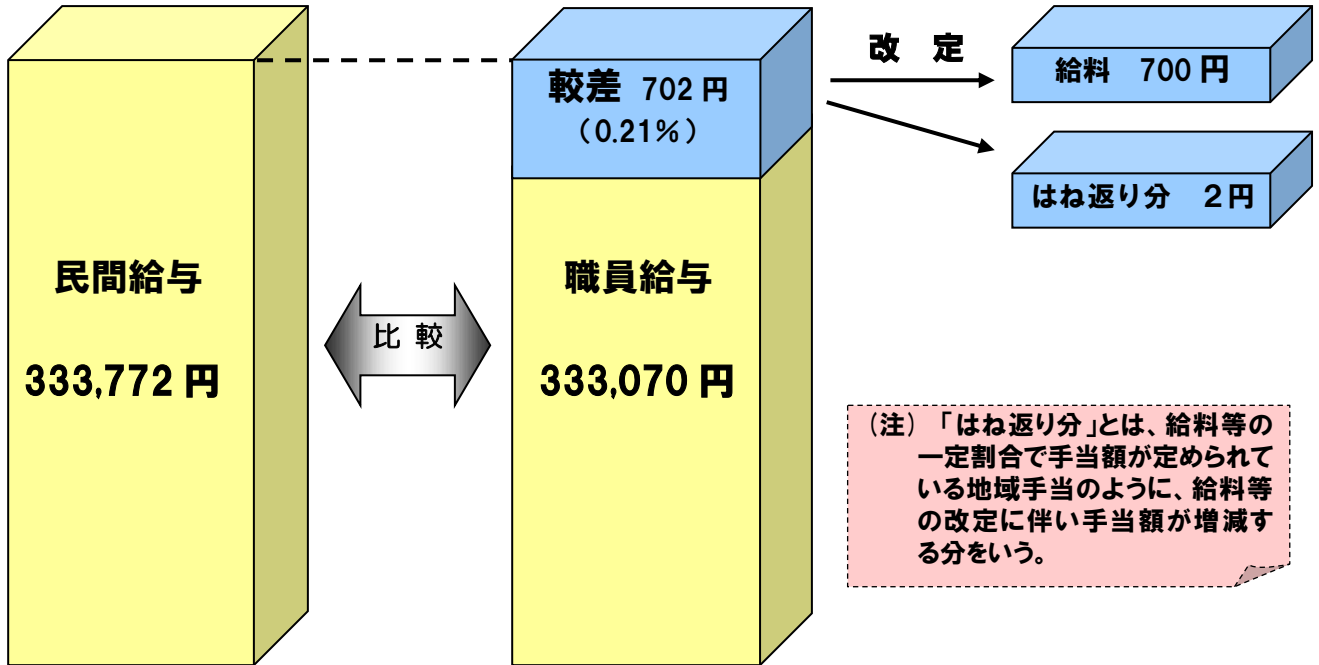
各任命権者は、制度の趣旨を踏まえ、引き続き、適正な任用や勤務条件の確保を図り、適切な運用に取り組むことが必要

最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.17%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%
平成 30 年	0.15%	4.15 月	0.05 月	2.6 万円	0.5%
令和元年	0.12%	4.20 月	0.05 月	2.4 万円	0.4%
令和 2 年	※給与水準の改定なし	4.20 月	※支給月数の改定なし	—	—
令和 3 年	※給与水準の改定なし	4.15 月	△0.05 月	△1.7 万円	△0.3%
令和 4 年	0.21%	4.20 月	0.05 月	2.9 万円	0.5%

民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差(702 円(0.21%))を踏まえ、以下のとおり、給与の引上げ改定を行うこととしました。

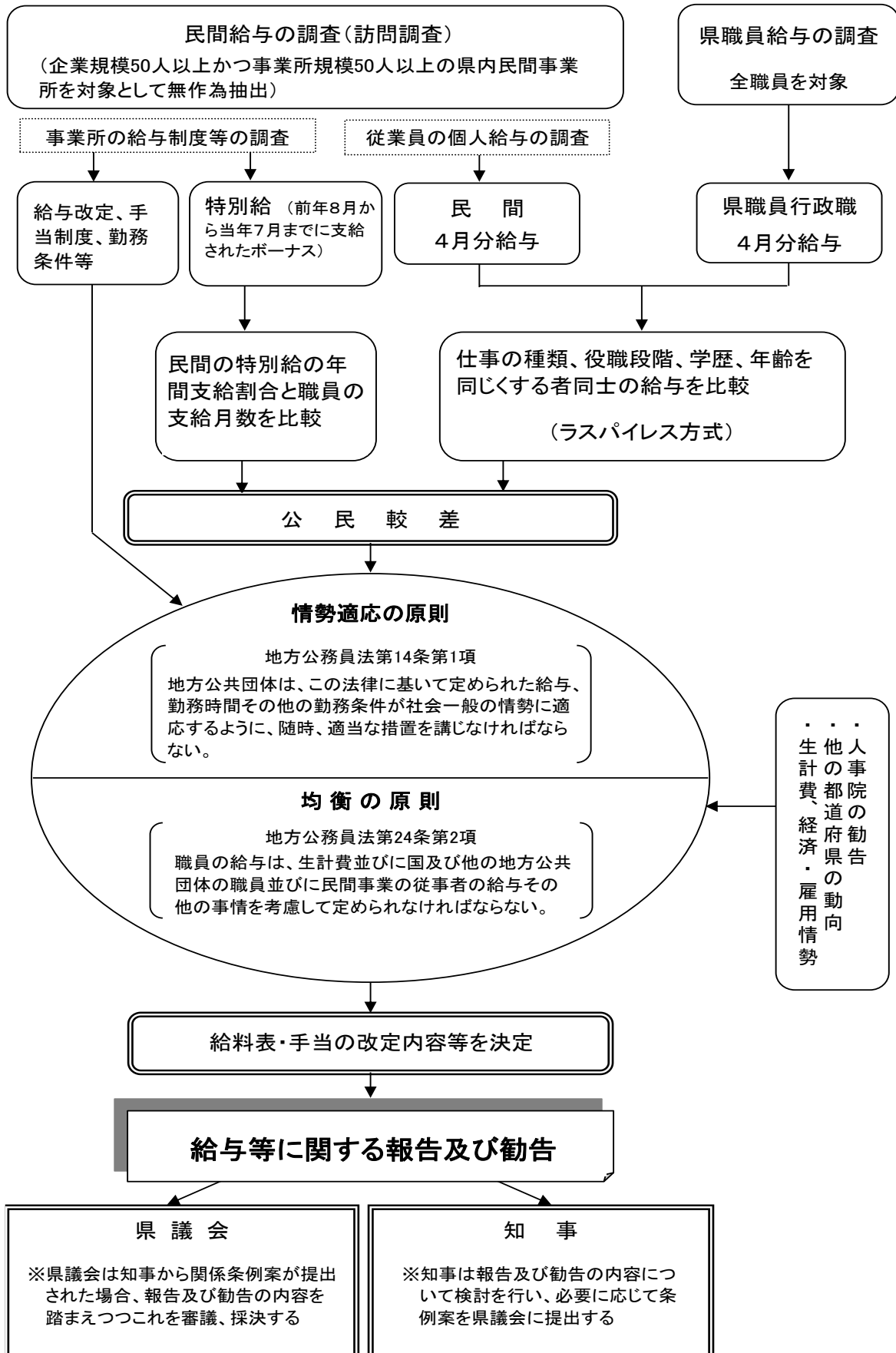


○職員の平均給与額の推移

区分 給与		高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(一))				
		令和4年	R4-R3	令和3年	R3-R2	令和2年	令和4年	R4-R3	令和3年	R3-R2	令和2年
平均給与		333,070	▲ 3,803	336,873	▲ 2,323	339,196	405,049	▲ 2,104	407,153	▲ 1,715	408,868
給与内訳	給料(俸給)	312,284	▲ 3,516	315,800	▲ 2,203	318,003	323,711	▲ 2,116	325,827	▲ 1,737	327,564
	諸手当	20,786	▲ 287	21,073	▲ 120	21,193	81,338	12	81,326	22	81,304
	扶養手当	6,966	▲ 239	7,205	▲ 283	7,488	8,852	▲ 421	9,273	▲ 340	9,613
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,726	▲ 293	6,019	77	5,942	12,655	▲ 26	12,681	151	12,530
	地域手当等	721	▲ 55	776	34	742	43,644	43	43,601	67	43,534
	住居手当	6,740	359	6,381	116	6,265	7,129	482	6,647	220	6,427
	その他	633	▲ 59	692	▲ 64	756	9,058	▲ 66	9,124	▲ 76	9,200
平均年齢		41.4歳	▲0.5歳	41.9歳	▲0.3歳	42.2歳	42.7歳	▲0.3歳	43.0歳	▲0.2歳	43.2歳

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。
 2 その他は、単身赴任手当(基礎額)、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

給与等に関する報告及び勧告の手順



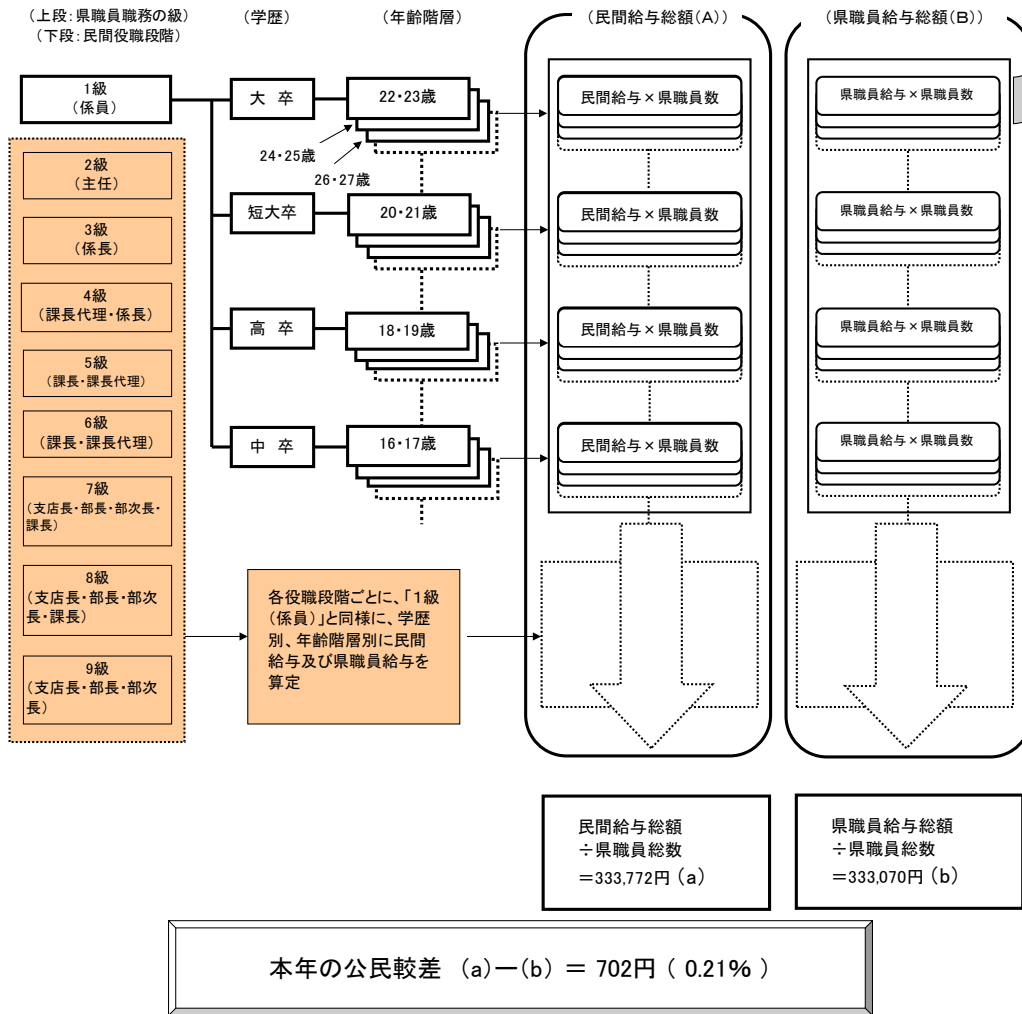
県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式※)

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(B))に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件と同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。

民間給与 (事務・技術 係員)		県職員給与 (行政職 1級)	
大卒22・23歳 係員 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×	大卒22・23歳 1級 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×
大卒24・25歳 係員 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×	大卒24・25歳 1級 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×
大卒22・23歳 1級 県職員数		大卒22・23歳 1級 県職員数	
大卒24・25歳 1級 県職員数		大卒24・25歳 1級 県職員数	



(※) ラスパイレス方式
公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。