

# 職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告

令和4年10月

埼玉県人事委員会



人委第434号  
令和4年10月20日

埼玉県議会議長 中屋敷 慎 一 様

埼玉県知事 大野 元 裕 様

埼玉県人事委員会

委員長 池本 誠 司

職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第3のとおり報告します。

# 目 次

## 別紙第1 職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方 .....	1
I 公民給与較差に基づく給与改定	
1 職員の給与の状況 .....	1
(1) 職員の構成	
(2) 平均給与月額	
2 民間給与等の調査 .....	2
(1) 最近の経済情勢等	
ア 民間賃金の動向	
イ 物価及び生計費	
ウ 雇用情勢	
(2) 職種別民間給与実態調査の結果	
ア 調査の方法及び内容	
イ 職種別給与	
ウ 初任給の改定状況	
エ 給与改定の状況	
3 職員給与と民間給与との比較 .....	4
(1) 月例給	
(2) 特別給	

4	人事院の報告及び勧告における国の改定状況等	5
5	本年の給与改定	5
	(1) 給与改定の基本方針	
	(2) 給与改定の内容	
	ア 給料表	
	イ 期末手当・勤勉手当	
II	勧告実施の要請	6
<b>別紙第2 勧告</b>		7
<b>別紙第3 人事管理に関する報告（意見）</b>		
I	はじめに	25
II	主な課題と具体的方向	
1	人材の確保及び育成	25
	(1) 人材の確保	
	(2) 人材の育成	
	(3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底	
2	誰もが活躍できる職場づくり	29
	(1) 女性職員の活躍推進	

(2) 高齢層職員の能力及び経験の活用	
(3) 障害のある職員の活躍推進	
(4) 会計年度任用職員の働きやすい環境づくり	
(5) 性の多様性を尊重した職場づくり	
3 働き方改革と勤務環境の整備等 .....	31
(1) デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進を踏まえた新たな働き方	
(2) 育児休業の取得促進など仕事と生活の両立支援の推進	
(3) 総実勤務時間の縮減	
ア 時間外勤務の縮減と休暇の取得	
イ 教職員の働き方改革	
(4) 性の多様性を尊重した勤務条件の整備	
(5) 心身の健康管理	
(6) ハラスメントの防止	
(7) 公務員倫理に基づいた意識と行動の徹底	

## 職員の給与に関する報告（意見）

### 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、労使交渉等によってその時々々の経済、雇用情勢等を反映して決定される民間企業の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

### I 公民給与較差に基づく給与改定

#### 1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和4年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

##### (1) 職員の構成

本年4月の職員の総数は前年比356人増の54,542人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の7種10給料表並びに特定任期付職員の給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒80.2%、短大卒5.7%、高校卒14.1%、中学卒0.0%となっており、性別人員構成比は男性59.0%、女性41.0%となっている。

(参考資料第1表)

##### (2) 平均給与月額

本年4月の民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は8,402人で昨年より109人の増加、平均年齢は42.0歳で昨年

より0.3歳の低下、平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額）は378,368円で昨年より3,699円の減少となっている。

（参考資料第2表）

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は39.4歳、平均給与月額は397,311円となっている。

（参考資料第3表）

## 2 民間給与等の調査

### (1) 最近の経済情勢等

#### ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計課、事業所規模30人以上）によると、本年4月の常用労働者（パートタイム労働者を含む。）の所定内給与は、昨年4月と比べて0.1%増加している。

（参考資料第21表）

#### イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月と比べて2.4%増加している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ202,980円（昨年217,440円）、227,190円（同236,550円）及び251,380円（同255,640円）となっている。また、「全国家計構造調査」（総務省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、129,510円（昨年130,800円）となっている。

（参考資料第20表・第21表）

#### ウ 雇用情勢

「埼玉労働市場ニュース」（埼玉労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率、新規求人倍率（いずれも就業地別、季節調整値）は、それぞれ1.12倍（昨年1.01倍）、2.00倍（同1.79倍）となっている。

### (2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「令和4年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

## ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与とのラスパイレス方式による精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,096（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した474の事業所について調査を行った。なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象としていない。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員等の職種の合計54職種、15,675人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、83.0%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものといえる。

(参考資料第10表)

## イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第11表及び第12表のとおりとなっている。

## ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で27.3%、高校卒で13.3%となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で37.3%（昨年25.9%）、高校卒で46.7%（同37.6%）となっており、昨年と比べてそれぞれ11.4ポイント、9.1ポイント増加している。

(参考資料第13表)

## エ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については38.8%（昨年27.4%）、管理職（課長級）については24.6%（同21.0%）となっており、昨年と比べてそれぞれ11.4ポイント、3.6ポイント増加している。

一方、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については90.1%（昨年90.0%）、管理職（課長級）については74.4%（同75.3%）となっている。また、昇給額を昨年と比べて増額した事業所の割合は、それぞれ26.1%（昨年20.2%）、19.5%（同15.7%）となっている。

(参考資料第14表・第15表)



(1)及び(2)を踏まえると、民間賃金の動向や雇用情勢等から、経済は持ち直しの動きが見られるとともに、物価が上昇している中、初任給の引上げをはじめとして本年の民間給与の改定が行われているものと考えられる。

### 3 職員給与と民間給与との比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

#### (1) 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、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の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均940円（0.25%）下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A－B	$(A-B) / B \times 100$
379,308円	378,368円	940円	0.25%

(注) 民間給与、職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

#### (2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の内4.39月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.30月）が民間の特別給の年間支給割合を下回っていた。

(参考資料第17表)

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4. 39月	4. 30月

4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

本年の給与改定は、民間の賃金引上げの動きを反映して、3年ぶりに月例給、特別給をともに引き上げる内容となった。月例給については、初任給をはじめ20歳台半ばまでの職員が在職する号俸に重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について引き上げるとともに、特別給についても、期末手当・勤勉手当の支給月数を年間で0.1月分引き上げることとしている。

また、給与制度について、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、社会と公務の変化に応じたアップデートを図るとしている。なお、スケジュールについては、令和5年夏に具体的な措置についての骨格案を、令和6年にその時点で必要な成案を示し、施策を講ずることを目指し、その後も定年引上げの完成を見据えた更なる措置等に向けて対応を図っていくとしている。

(参考資料第19表)

5 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上のとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 給与改定の基本方針

前記3のとおり、本年4月の時点で、月例給については職員給与が民間給与を940円(0.25%)下回るとともに、特別給についても職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回ることが判明した。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給について引上げ改定を行うことが適当であると判断した。月例給については、基本的な給与である給料月額の改定を行うこととした。

特別給については、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう引き上げることとした。

なお、月例給の改定については、本年4月時点の比較に基づき、職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

## (2) 給与改定の内容

### ア 給料表

民間給与との比較を行っている行政職給料表については、民間企業における初任給の動向や俸給表改定の対象を若年層とした人事院勧告等を踏まえ、初任給をはじめ主として若年層について引上げ改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行う。

### イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、0.05月単位で改定を行ってきていることから、支給月数を0.1月分引き上げ、4.40月分とする。支給月数の引上げ分については、勤勉手当に割り振ることとする。

また、再任用職員及び再任用学校職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げる。

## II 勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するため、月例給及び特別給を引き上げる内容となった。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、その努力や成果に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。