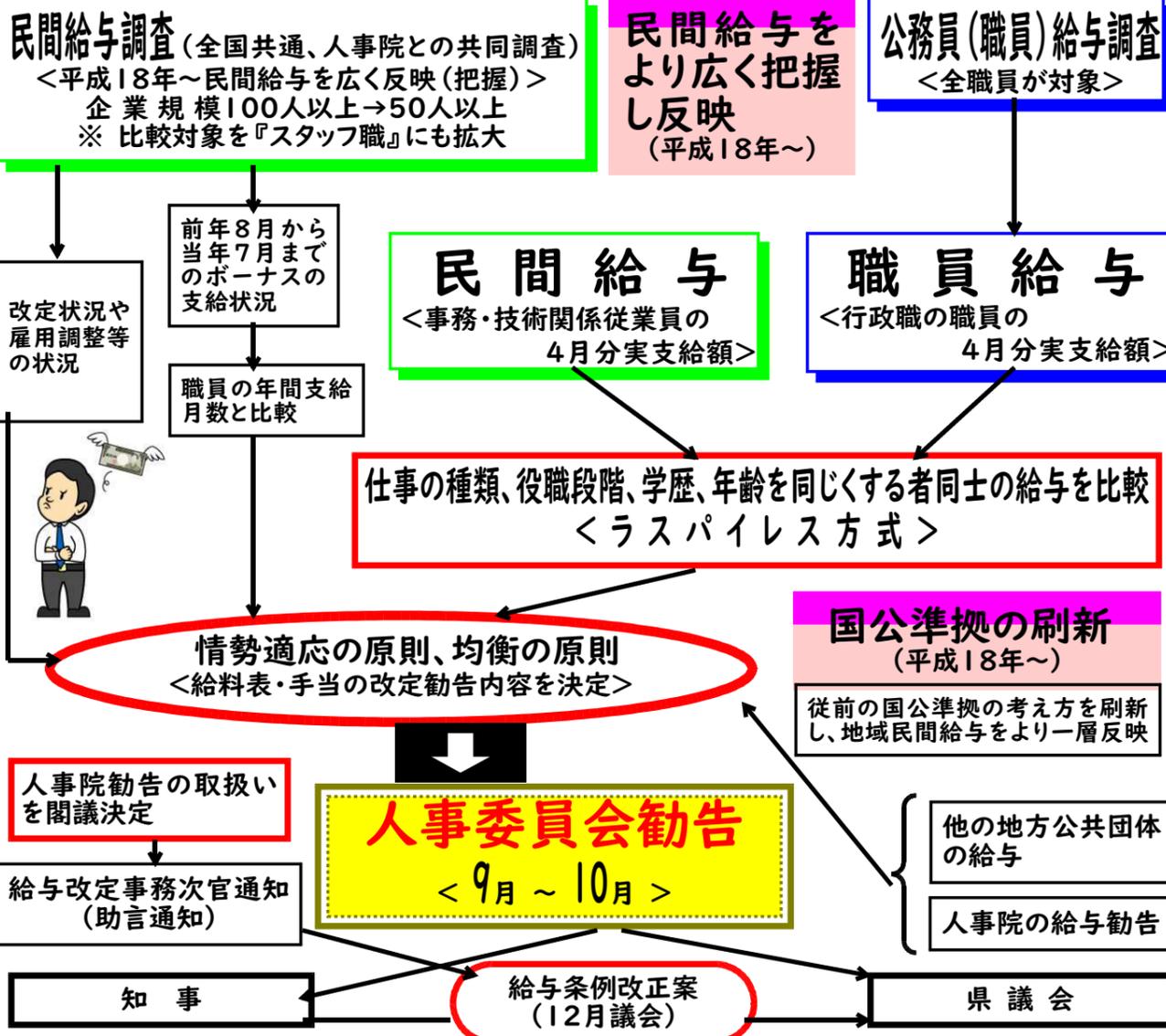




重要 Point ~ 県人事委員会 3年ぶり引上げ勧告を発表!! ~

人事委員会における給与勧告の仕組み図

人事院の給与勧告と同じ仕組み
 ○ 公務員と民間の給与およびボーナスを調査し、精密に比較して勧告を実施する。
 ○ 民間給与調査(全国共通)は人事院との共同調査とする。比較方法は人事院と同じとする。



- 情勢適応の原則(地方公務員法・第14条)
 地方公共団体は、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応するように適当な措置を講じなければならないとされています。
- 均衡の原則(地方公務員法・第24条)
 職員の給与は、次に掲げる5点を考慮して定めなければならないとされています。
 ①生計費(生活を維持するための費用) ②国家公務員の給与 ③民間企業従業員の給与
 ④他の地方公共団体の職員給与 ⑤その他の事情
- 職務給の原則(地方公務員法・第24条第1項)
 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないとされています。
- 条例主義の原則(地方公務員法・第24条第6項)
 職員の給与・勤務時間その他の勤務条件は、県民の代表である議会が制定する条例で決定されます。この条例に基づかない限り、職員に給与を支給することはできません。

石川県人事委員会における『給与勧告』のあらまし <令和4年10月17日>

◎ 給与勧告のポイント
 ○ 月例給およびボーナス共に3年ぶりに引上げ!!

民間給与が県職員給与を上回っており、若年層の給料月額を引上げ(改定率0.24%)
 期末手当・勤勉手当(ボーナス)を引上げ(0.10月: 4.30月分 → 4.40月分)
 職員の給与については、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安とし、総合的に判断した上で、本年の給与勧告を行うこととしました。

職員の給与改定等

- 民間給与の調査
 県内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の563事業所から層化無作為抽出した154の事業所について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた職種ごとの給与ほか、ベースアップの状況等についても調査を実施しました。
- 職員給与と民間給与との比較
 <月例給>
 本県の行政職の職員と民間のこれに相当する職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較したところ、民間給与が職員給与を0.24%上回っていることが認められました。

○ 給与較差(本年4月) 0.24% (848円)

- <ボーナス>
 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の年間支給割合を比較
 ○ 民間の支給割合 4.42月(職員の支給割合 4.30月)

- 改定内容
 - 月例給
 行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率(100分の100.24)を乗じて得た額に改定
 (大卒の初任給を3,000円、高卒の初任給を4,000円引き上げ、30歳代半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定)
 行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定
 - 期末手当・勤勉手当(ボーナス)
 人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、年間支給割合を引上げ 4.30月分 → 4.40月分
 勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分(0.10月分)を勤勉手当に配分
 支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう反映
 《一般の職員の場合の支給月数》

区分		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.20月(改定なし)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)
令和5年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	1.00月	1.00月

※ 再任用職員については、0.05月分引上げ
 令和4年度(12月期) → 〔期末手当 → 0.675月 / 勤勉手当 → 0.50月 = 1.175月分〕

[実施時期]
 令和4年4月1日(ただし、令和4年12月期の期末・勤勉手当は令和4年12月1日、令和5年6月期以降の期末・勤勉手当は令和5年4月1日)