

総務建設常任委員会協議会 説明資料

令和5年11月8日

大磯町職員の給与に関する条例等の一部改正について

資 料

改正概要	-----	1
改正内容	-----	1～3
参 考	-----	4～6

総 務 課

大磯町職員の給与に関する条例等の一部改正について

1 改正概要

令和5年8月7日の人事院勧告を基にして、大磯町職員等の給料月額及び期末・勤勉手当の支給月数の引上げを行うとともに、扶養手当の支給金額及び管理職員特別勤務手当の支給要件の見直しを行うため、規定の改正を行います。

2 改正内容

(1) 月例給（毎月支払われる給料）及び期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ

ア **月例給の引上げ**（平均改定率 2.7%増）

- ・ 国家公務員の俸給表における改定を準用しつつ、職員の処遇改善を目的に国との給与水準の均衡を図るため独自の措置を加え、改定します。
- ・ 給料表（1）について、高卒者の初任給を 13,600 円、大卒程度の初任給を 12,900 円の引上げ改定を行い、これに合わせて、すべての級・号給で改定を行います。

【①人事院勧告対応分（平均改定率：1.7%）】

高卒者の初任給を 12,000 円（約 8%）、大卒程度の初任給を 11,000 円（約 6%）引き上げ、そこから改定率を逡減させる形ですべての級・号給で引上げを行います。

【②処遇改善分（改定率：全職員一律+1%）】

- 全職員の改定額が人事院勧告における給料月額の平均改定額 3,431 円を上回るよう、①の引上げに加え、すべての級・号給で一律 1%の引上げを行います。
- ・ 給料表（2）及び幼稚園職員の給料表についても給料表（1）との均衡を基本に改定を行います。
 - ・ 特定任期付職員の給料月額については、各号給 4,000 円～9,000 円を引き上げる改定を行います。

イ **期末・勤勉手当の引上げ**（引上げ分：期末手当及び勤勉手当に配分）

- ・ 一般職の職員 : 支給月数を 0.10 月分引上げ、
4.50 月（現行 4.40 月）に改定します。
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員 : 支給月数を 0.05 月分引上げ、
2.35 月（現行 2.3 月）に改定します。
- ・ 特定任期付職員 : 支給月数を 0.10 月分引上げ、
3.40 月（現行 3.30 月）に改定します。

◆一般職の職員の支給月数

		6月	12月	計	合計
5年度	期末手当	1.20月 (支給済み)	1.25月 (現行1.20月)	2.45月 (現行2.40月)	4.50月 (現行4.40月)
	勤勉手当	1.00月 (支給済み)	1.05月 (現行1.00月)	2.05月 (現行2.00月)	
6年度 以降	期末手当	1.225月	1.225月	2.45月	4.50月
	勤勉手当	1.025月	1.025月	2.05月	

(定年前提任用短時間勤務職員の支給月数)

		6月	12月	計	合計
5年度	期末手当	0.675月 (支給済み)	0.70月 (現行0.675月)	1.375月 (現行1.35月)	2.35月 (現行2.30月)
	勤勉手当	0.475月 (支給済み)	0.50月 (現行0.475月)	0.975月 (現行0.95月)	
6年度 以降	期末手当	0.6875月	0.6875月	1.375月	2.35月
	勤勉手当	0.4875月	0.4875月	0.975月	

(特定任期付職員の支給月数)

		6月	12月	計
5年度	期末手当	1.65月 (改定なし)	1.75月 (現行1.65月)	3.40月 (現行3.30月)
6年度 以降	期末手当	1.70月	1.70月	3.40月

(2) 各種手当の見直し

ア **扶養手当の見直し**

- ・女性の社会進出に伴い、配偶者を扶養する職員へ支給する扶養手当の趣旨が低減したこと及び子育て支援拡充の観点から、国家公務員の扶養手当の額を基準として、扶養手当の額を見直します。
- ・配偶者に係る手当額：支給額を引下げ、7,000円（現行13,600円）とします。
- ・子に係る手当額：支給額を引上げ、10,000円（現行6,500円）とします。

イ **管理職員特別勤務手当の支給対象とする勤務の範囲の拡大**

- ・管理職員の適正な勤務環境への対応を図るため、支給対象とする勤務範囲の拡大を行います。
- ・災害への対処等のため平日夜間（午前0時～午前5時）に勤務した場合に、手当の支給対象とします。
- ・週休日等に一定時間を超える勤務をした場合に、手当の支給額を割増します。

(3) 等級別基準職務表の見直し

ア **職務の級の見直し**

- ・監査委員の事務局の長の職務を7級（現行：6級）に位置付けます。

イ **管理監督職勤務上限年齢制に伴う新たな職務の追加**

- ・管理監督職勤務上限年齢制（役職定年）により降任した職員が就く職務として、指導主査を追加します。

(4) 改正を行う条例

- 大磯町職員の給与に関する条例
- 大磯町立幼稚園の教育職員の給与に関する条例
- 大磯町一般職の任期付職員の採用等に関する条例 ※対象者なし

(5) 施行日

条例の公布日（期末手当の支給基準日である12月1日の前日までに改正条例を公布）

※月例給：令和5年4月1日から適用

※期末勤勉手当：令和5年度分は令和5年12月支給分から適用

令和6年度以降分は令和6年6月支給分から適用

※扶養手当：令和6年4月1日から適用

※管理職員特別勤務手当：令和6年4月1日から適用

《参 考》

○令和5年の人事院勧告のポイント

＜ 月例給、ボーナスともに引上げ ＞

- ① 月例給の民間給与との較差 3,869 円 (0.96%) を解消するため、初任給を高卒:約8% [12,000 円]、大卒:約6% [11,000 円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定 (平均改定率:1.1%)
- ② ボーナス (期末・勤勉手当) を 0.10 月分引上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
(年間支給月数 4.40 月 → 4.50 月)

○国・県の動向 (法改正等の経過)

- ・令和5年8月7日 人事院勧告
- ・令和5年10月12日 神奈川県人事委員会勧告
- ・令和5年10月20日 公務員の給与改定に関する取扱いについて閣議決定
- ・令和5年10月20日 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて (総務副大臣通知)

＜今後の予定＞

- ・一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正
(参考) 衆議院 R4.11.4 議決、参議院 R4.11.11 議決、法律公布 R4.11.18

本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のペースアップ～

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)、大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

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(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返し分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を連減させる形で引上げ改定
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20 月(支給済み)	1.25 月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00 月(支給済み)	1.05 月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225 月	1.225 月
以降 勤勉手当	1.025 月	1.025 月

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

- ◇ 勤告後の平均給与(行政職俸給表(-)) 月額 407,884円(+3,869円,+0.96%)、年間給与 6,731,000円(+105,000円,+1.6%)
- ◇ 勤告後の初任給(行政職俸給表(-)) 総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年勤告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表(別添参照)

【別添】給与制度のアップデート 概要

公務員人事管理に関する報告の中で記述

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和



様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

<p>1 人材の確保への対応</p> <p>潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大</p> <p>① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒初任給の引上げ ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ <p>② 民間人材等の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲) ・ 特定任期付職員のボーナス拡充 ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給 	<p>2 組織パフォーマンスの向上</p> <p>役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化</p> <p>① 役割や活躍に応じた処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲) ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲) <p>② 円滑な配置等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域手当の大きくり化 ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大 	<p>3 働き方やライフスタイルの多様化への対応</p> <p>働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 扶養手当の見直し ・ テレワーク関連手当の新設【本年勤告】 ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲) ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)
--	--	---

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討