

## 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 本年の給与勧告のポイント

#### ○ ボーナスを引下げ

県内民間の支給状況を踏まえ、ボーナスを引下げ、期末手当に反映  
(4.40月分 → 4.35月分 / △0.05月分)

#### ○ 月例給の改定なし

県内民間給与との較差 (△0.03%) が極めて小さいため、改定を行わない

(参考) 人事院勧告：ボーナスを引下げ (4.50月分→4.45月分/△0.05月分)、期末手当に反映  
月例給は、官民較差 (△0.04%) が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難なため、改定なし

## I 給与関係

### 1 職員給与と民間給与との比較

職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、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536のうち、無作為に抽出した148事業所について、職種別民間給与実態調査を実施

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で6月29日から先行して実施。また、月例給に関する調査は、8月17日から9月30日まで実施

#### (1) 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) と職員の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.35月分	4.40月分	△0.05月分

#### (2) 月例給

職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与について、給与決定要素 (職種、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)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
369,894円	370,004円	△110円	△0.03%

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢は43.3歳

## 2 給与改定の内容

### (1) 期末手当・勤勉手当

- 県内民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引下げ  
(4.40月分 → 4.35月分)
- 引下げ分については、期末手当から差し引く
  - ◇ 一般の職員の場合の支給月数

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.275月(支給済み)	1.225月(現行1.275月)
	勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.925月(改定なし)
令和3年度以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	0.925月(改定なし)	0.925月(改定なし)

※ 令和3年度以降は、6月期及び12月期の期末手当の支給月数を平準化

### (2) 月例給

- 職員給与が民間給与を110円(0.03%)上回っているが、較差は極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を行わないことが適当

※ 人事院勧告の内容(行政職俸給表(一))

官民較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難なため、月例給の改定なし

### (3) 実施時期

- 条例の公布の日
- 令和3年度以降の改定については、令和3年4月1日

## II 人事管理関係

### 1 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正

- 時間外勤務の上限規制等の制度を適切に運用していくことが必要
  - ※ 時間外勤務の上限規制〔人事委員会規則等 平成31年4月1日施行〕  
限度時間：月45時間、年360時間  
他律的業務の場合の上限時間等：年720時間、単月100時間未満、2～6箇月平均80時間、月45時間超は年6箇月
- 時間外勤務の縮減に向け、職場におけるマネジメントの徹底や業務の見直し等の取組みを推進することが必要
- 職員への医師による面接指導及び客観的な方法その他の適切な方法による職員の勤務時間の状況の把握について、適切に対応することが必要
- 年次有給休暇について、年5日以上の実質的な取得に関する労働基準法の趣旨及び国家公務員の取組みを踏まえ、取得しやすい環境づくりに努めていくことが必要
- 学校においては、教職員の多忙化の解消に向け、教育委員会規則等を踏まえた勤務時間管理の徹底、業務の見直しや役割分担の適正化等の取組みを一層推進することが必要

## (2) 仕事と生活の両立支援

育児や介護に係る支援制度の周知や職員の意識啓発に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症への対応を契機とした働きやすい環境づくりを進めるなど、職員が仕事と生活の両立ができるよう支援していくことが必要

## (3) 職員の健康づくりの推進

心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のために、ストレスチェック制度の活用や相談体制の強化等の取組みを、総合的に進めていくことが必要

## (4) 過労死等防止対策大綱に基づく取組みの実施

本委員会が労働基準監督機関としての役割を十分果たすため、監督指導を徹底

## (5) ハラスメントの防止対策

ハラスメントの防止対策について適切に推進することが必要

## (6) 会計年度任用職員制度の運用

本年4月から制度が施行されたことを踏まえ、適切に運用していくことが必要

## 2 人材の確保及び育成

- 優れた人材の確保に向け、任命権者との連携を図りながら、より効果的な対策を検討・実施していくことが必要
- 女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、女性職員の意識啓発の推進とともに、キャリア形成を十分考慮した人事管理に努めていくことが必要
- 人事評価の実施に当たり、制度の定着と信頼性を高める取組みを推進していくことが必要
- 障がい者の職場環境の整備等に適切に取り組んでいくことが必要

## 3 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 再任用制度を適切に運用するとともに、国家公務員の定年の段階的な引上げに係る検討状況等について留意していくことが必要

《参考資料》

○ 平均年収（行政職）

	改定前	改定後	増減額
行政職平均 (43.3歳)	6,098,000円	6,079,000円	△19,000円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

	公民較差		改定額(円)	改定率(%)
	額(円)	率(%)		
令和2年	△110	△0.03	-	-
令和元年	274	0.07	274	0.07
平成30年	358	0.09	358	0.09
平成29年	308	0.08	290	0.08
平成28年	380	0.10	380	0.10
平成27年	720	0.19	720	0.19
平成26年	787	0.21	787	0.21
平成25年	120	0.03	-	-
平成24年	△49	△0.01	-	-
平成23年	△74	△0.02	-	-

(注) 1 各年4月の状況である。

2 公民較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたものである。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の状況（一般職員）

	年間支給月数			前年との増減月数
	期末手当	勤勉手当	合計	
令和2年	2.50	1.85	4.35	△0.05
令和元年	2.55	1.85	4.40	0.05
平成30年	2.55	1.80	4.35	0.05
平成29年	2.55	1.75	4.30	0.10
平成28年	2.55	1.65	4.20	0.10
平成27年	2.55	1.55	4.10	0.15
平成26年	2.55	1.40	3.95	0.20
平成25年	2.55	1.20	3.75	0.00
平成24年	2.55	1.20	3.75	0.00
平成23年	2.55	1.20	3.75	0.00