

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について

1 要旨・目的

令和 3 年 10 月 8 日、地方公務員法に基づき、議長及び知事に一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行ったので、その内容を報告する。

2 現状・背景

- 人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っている。
- 人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度となっている。

3 概要

(1) 調査対象

県内の民間事業所 1,221 事業所のうちから層化無作為抽出し、調査の協力を得られた 282 事業所

(2) 調査期間

令和 3 年 4 月 26 日～6 月 22 日

(3) 調査結果（概要は別紙のとおり）

民間事業所の調査等を踏まえ、職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告を行った。

ア 月例給

月例給の改定なし（民間給与との較差△87 円（△0.02%）が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であるため、改定を行わない）

イ 特別給

特別給の年間支給月数を 0.15 月分引下げ（4.45 月→4.30 月）

4 その他（関連情報等）

県ホームページ

「令和 3 年勧告書」

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/138/kyuuyo-r03kankoku-index.html>

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

令和3年10月8日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

- ① 月例給の改定なし（民間給与との較差△87円（△0.02%）が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であるため、改定を行わない）
- ② 特別給の年間支給月数を0.15月分引き下げ（4.45月→4.30月）

1 職員の給与に関する報告及び勧告

(1) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

職員給与が民間給与を87円（0.02%）上回っている。

民間給与	職員給与	較差
381,147円	381,234円	△87円（△0.02%）

※ 行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,605人（平均年齢43.4歳）と、民間事業所の従業員のうち、職務の種類、役職段階等の条件が対応すると認められる者の本年4月の給与を比較

※ 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたもの

イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.14月分上回っている。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.31月分	4.45月	△0.14月

※ 民間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績

(2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

職員給与が民間給与を87円（0.02%）上回っているものの、民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、改定を行わない。

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

職員の年間支給月数（4.45月）が、民間の年間支給割合（4.31月分）を上回っていることから、年間支給月数を4.30月に引き下げる。支給月数の引下げ分は、国の改定状況や民間の配分状況を踏まえ、期末手当から差し引く。

ウ 実施時期

条例の公布日から実施

(3) 給与制度をめぐる諸課題

ア 定年引上げに伴う今後の給与制度の見直し

国においては、定年の引上げに伴い、当分の間の措置として60歳を超える国家公務員の給与水準を60歳前の7割に設定する一方、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、昇給の基準等の給与制度について、定年の段階的な引上げが完成するまでに所要の措置を順次講ずることとされていることから、本県の昇給制度の実態等を踏まえつつ、国の動向に合わせて、今後の給与制度の見直しについて検討が必要

イ 会計年度任用職員の期末手当

会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員の例により常勤職員の期末手当と同じ支給月数としているところであるが、会計年度任用職員には勤勉手当が措置されていない状況を勘案し、当分の間、常勤職員の特別給の改定率を考慮して支給月数を定めることが適当

2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

ア 多様で有為な人材の確保

人材確保を取り巻く環境が厳しい中においても、意欲と志を持つ人材を確保していくことができるよう、試験制度の研究・改善や適切な処遇反映を行うとともに、オンライン説明会やSNS等を活用した効果的な広報活動等の展開が必要

また、任期付職員の採用等で外部人材を確保し、必要な民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことも重要

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

定年が今後段階的に引き上げられる中で、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用していくことが必要

ウ 人材育成

本県の目指す姿の実現に向けた施策を効果的に進めていくため、個々の職員の能力の最大化、多様な能力や個性が生かされる組織風土の形成など、これまでの取組を効果検証の上、人材育成の効果を高めるとともに、オンライン方式の活用により、働き方の多様化にも対応した人材育成が必要

エ 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

多様化・複雑化する行政ニーズに対応していくためには、新しい視点や多様な背景を持った職員が協力し、課題解決に取り組むことが求められており、女性の活躍の推進、障害者雇用の推進、会計年度任用職員の勤務環境等の整備が必要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

組織の活力を維持・向上させるためには、働き方改革を推進することにより、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすワーク・ライフ・バランスの実現が必要
また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、柔軟な働き方が広がり始めていることから、本県においても、勤務環境の整備を進めていくことが必要

ア 時間外勤務の縮減等

知事部局では、新型コロナウイルス感染症対策の業務を担う職員について、長時間勤務が常態化しており、医師による面接指導の徹底や勤務間インターバル制度による休息時間の確保など、職員の健康に最大限配慮することが必要

特に上限を超える時間外勤務の常態化を是正するためには、徹底した業務の精選・合理化等を行い、それでもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は、業務量に見合った人員配置を行うことが必要

また、教員の長時間労働については、引き続き、勤務実態を十分に把握した上で、教育委員会において策定した各種方針に基づき、学校における働き方改革を着実に進め、勤務環境を改善していくことが必要

さらに、年次有給休暇の取得推進について、今後も、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等に、引き続き積極的に取り組むことが必要

イ 両立支援の取組の推進

育児や介護に責任を有する職員が仕事と生活を両立しながら勤務できる環境を整備することが重要

男性職員の育児休業については、職場環境により取得率に差が生じている状況があり、各職場の実情に応じて取得しやすい環境整備を進めるとともに、国に準じて期末手当及び勤勉手当における所要の措置を講じることが必要

ウ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機とした新しい働き方の推進

勤務環境のデジタル化に向けた取組を行うことにより、テレワーク等の柔軟な働き方をより一層推進していくことが必要

(3) 職員の健康管理等

ア 職員の健康管理

職員のメンタルヘルス対策については、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策がなお一層必要

また、ストレスチェック制度については、制度趣旨を職員に十分周知するとともに、集団分析結果の有効活用を図っていくことが必要

イ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント防止対策の法制化に伴い実施した対策により相談件数が増加している状況を踏まえ、ハラスメントのない職場環境づくりにより一層努め、予防・解決に向けて取り組んでいくことが必要

ウ 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤の実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な方策により、長距離・長時間通勤の解消に向けて取り組むことが必要

(4) 高齢層職員の雇用と定年引上げ

令和5年度からの定年の引上げに係る諸制度の円滑な導入を図るため、組織全体としての活力を維持する役職定年制、中長期的な観点に立った採用その他の人事管理、給与に関する措置等について早急に検討するなど所要の準備を進めることが必要

また、定年前再任用短時間勤務の制度が設けられるとともに、暫定再任用制度が経過措置されることから、各任命権者においては、意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験が最大限発揮されるよう環境整備に努めていくことが必要

(5) 不祥事防止に向けた取組の徹底

多くの職員は、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、依然として職員によるわいせつ・セクハラ事案は後を絶たず、重大な非違行為が発生しており、このような状況は、極めて遺憾

事案毎に原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組を続けていくことが重要

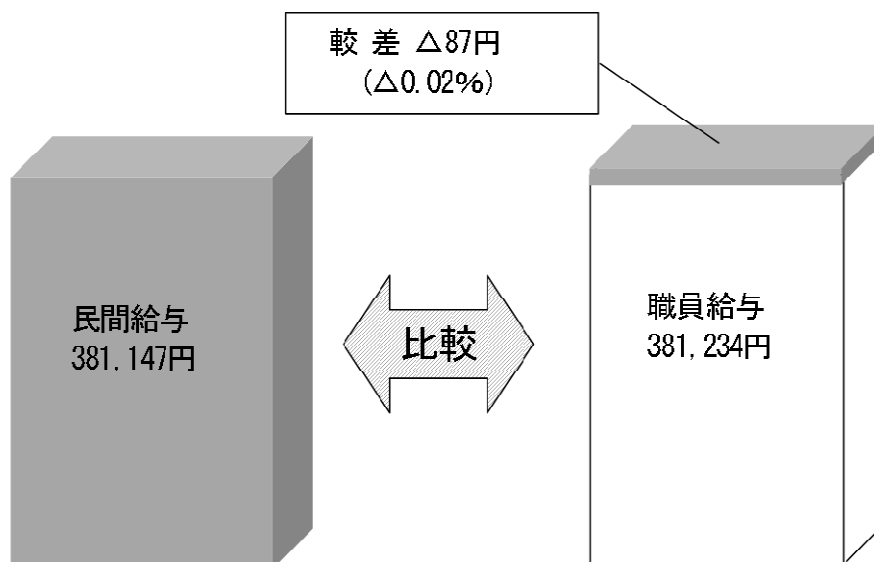
(参 考)

1 民間給与との較差

月 例 給

職員給与が民間給与を 87 円 (0.02%) 上回っているが、較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難なため、改定を行わない。

《職員給与と民間給与の比較》



特 別 給

職員の年間支給月数 (4.45 月) が民間の年間支給割合 (4.31 月分) を上回っていることから、年間支給月数を 4.30 月に引下げ

2 職員数及び職員構成

- 本年4月現在における人事統計調査によると、職員数は、23,326人で、そのうち行政職給料表適用者は5,832人、公安職給料表適用者は5,152人、教育職給料表適用者は11,798人
- 全職員の平均年齢は40.8歳

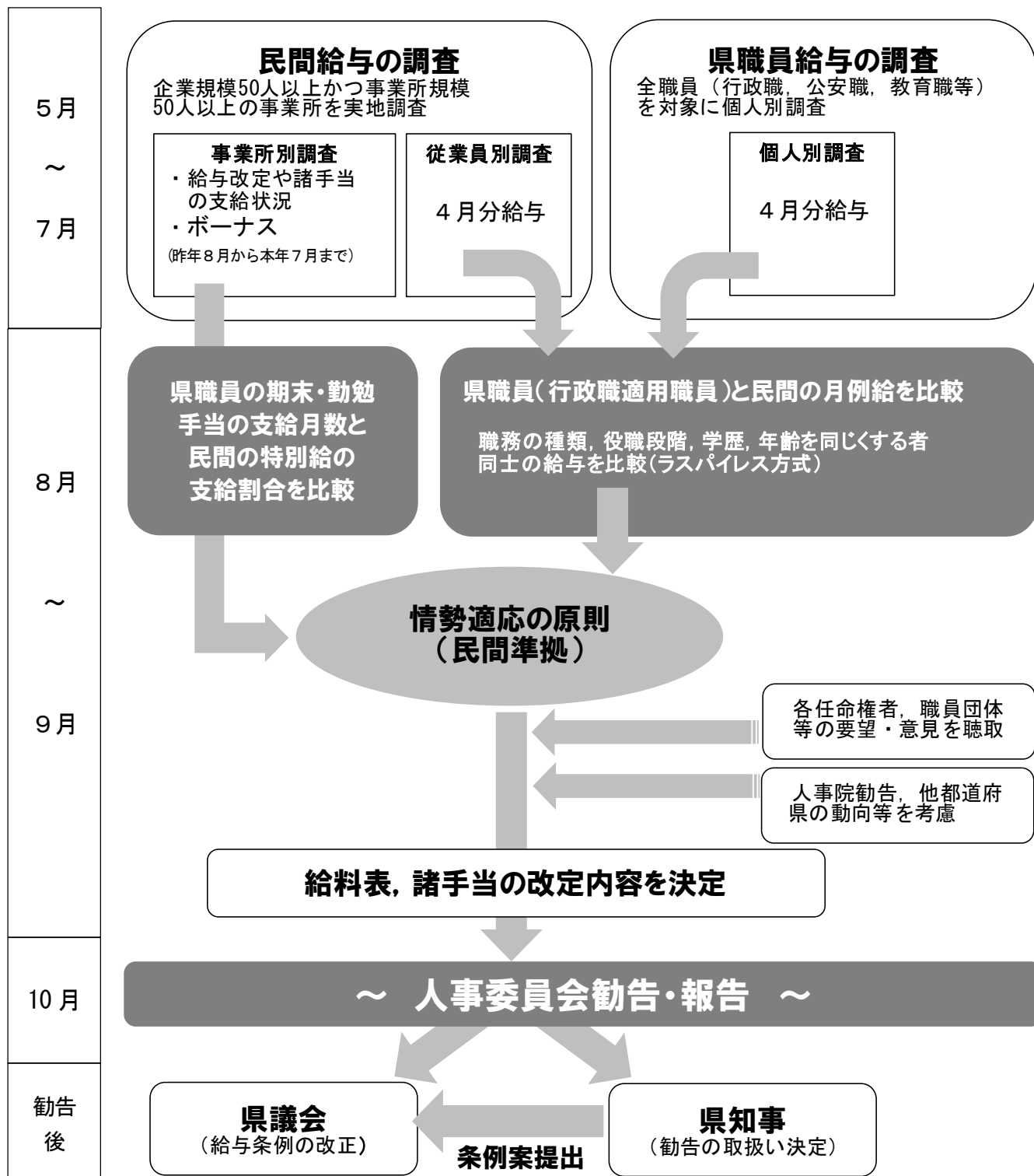
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)
全給料表	23,326	100.0
行政職給料表 (一般行政職員)	5,832	25.0
公安職給料表 (警察官)	5,152	22.1
教育職給料表(二)(口) (高校教員等)	3,920	50.6
教育職給料表(三)(イ) (小中教員等)	7,878	
研究職給料表 (研究員)	271	1.2
医療職給料表(一) (医師等)	45	1.2
医療職給料表(二) (栄養士・獣医師等)	147	
医療職給料表(三) (保健師等)	81	

※ 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある

3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

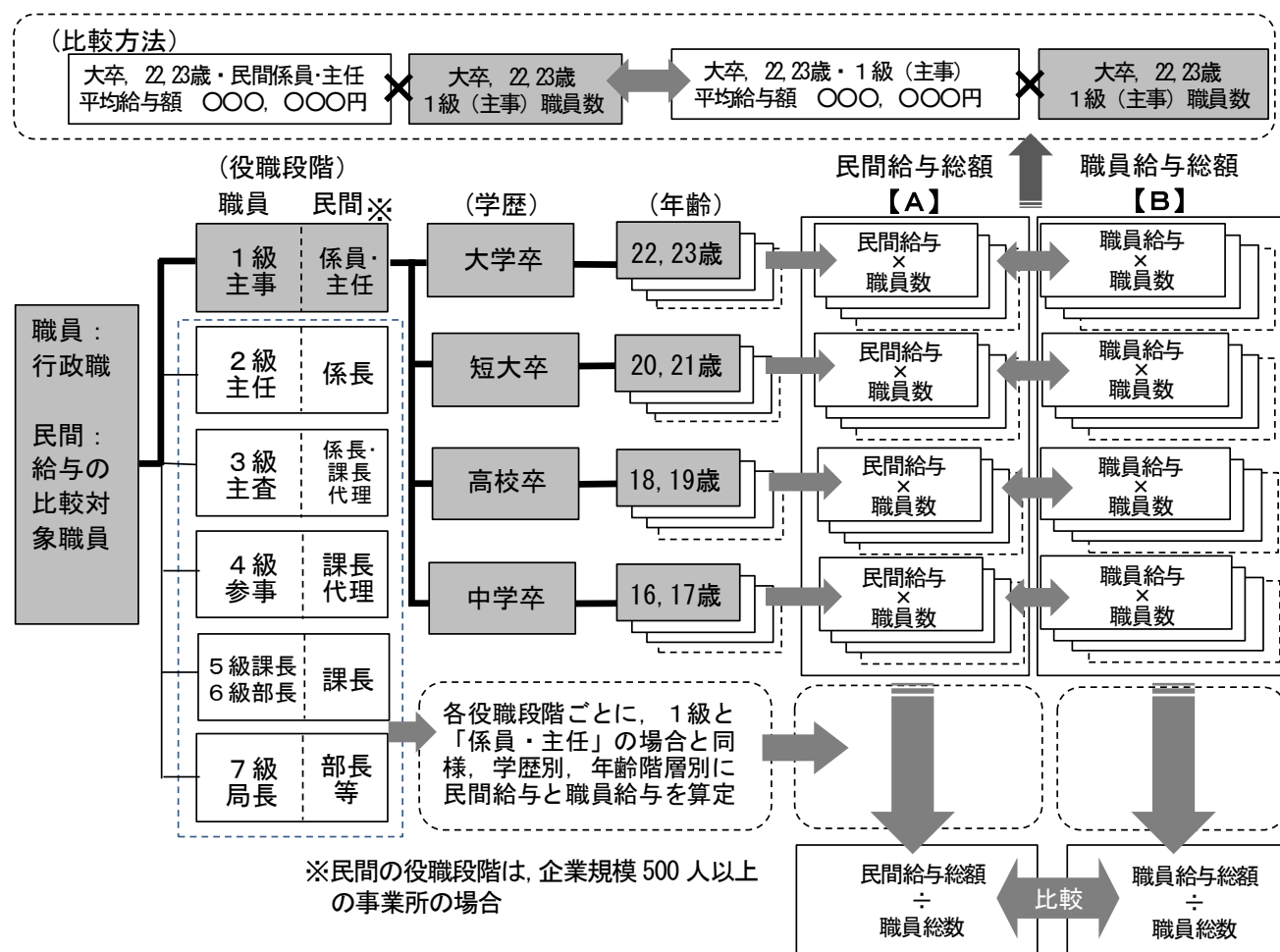
本年の日程



4 民間給与との比較

民間給与との比較方法

- 行政職給料表の適用者と、民間事業所における事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較
- 具体的には、次のとおり個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額【A】が、現に支払っている支給総額【B】に比べてどの程度の差があるかを算出



民間給与の調査対象事業所

- 企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 1,221 事業所を企業規模や産業等により 30 のグループに区分し、これらのグループから 343 事業所を無作為に抽出して調査を実施し、調査不能等であった 61 事業所を除く 282 事業所について調査を完了

区分	企業規模			
	規模計	500 人以上	100 人以上 500 人未満	50 人以上 100 人未満
調査対象事業所	1,221	560	482	179
抽出事業所	343	148	147	48
調査事業所	282	133	105	44

5 給与勧告の実施状況等

最近の給与勧告の実施状況

年	月例給の較差 (民間給与－職員給与)		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
			年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成23年	△147円	△0.04%	3.95月	—	△0.3万円	△0.05%
平成24年	△16円	△0.00%	3.95月	—	—	—
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	—	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%
平成30年	641円	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.47%
令和元年	312円	0.08%	4.50月	0.05月	2.6万円	0.40%
令和2年	△97円	△0.03%	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.31%
令和3年	△87円	△0.02%	4.30月	△0.15月	△6.1万円	△0.96%

※ 平成25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

※ 「平均年間給与」の「増減額」及び「率」は、勧告による改定前と改定後の増減

地方公務員の給与決定に関する原則

- 1 情勢適応の原則**（地方公務員法第14条第1項）
地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、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、随時、適当な措置を講じなければならない。
- 2 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。
- 3 均衡の原則**（地方公務員法第24条第2項）
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 4 条例主義**（地方公務員法第24条第5項）
職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

人事委員会の勧告制度

- 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度