

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月11日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 月例給の改定なし
 - ・月例給は民間給与が職員の給与を上回っているが、較差(0.03%)が極めて小さいこと等を考慮し、改定なし
- 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.15月分)

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。

2 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年4月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員(事務・技術関係職種)の給与とを、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士でそれぞれ対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均125円(0.03%)上回っていた。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
364,370円	364,245円	125円(0.03%)

(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、所定内給与月額に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(4.45月)を下回っていた。

3 本年の給与改定

(1) 月例給

本年の民間給与との較差が極めて小さいこと等を考慮し、月例給の改定は行わないこととした。

(2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 年間 4.45 月分→4.30 月分

引下げ分については、人事院勧告の内容に準じて期末手当を引下げ

期末手当 (年間 2.55 月分→2.40 月分)

<一般職員の支給月数>

	6 月期	1 2 月期	年間
3 年度 期末手当	1.275 月 (支給済み)	1.125 月 (現行 1.275 月)	2.4 月
勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	0.95 月 (改定なし)	1.9 月
4 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月	2.4 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月	1.9 月

(3) 改定の実施時期

令和 3 年 12 月 1 日

4 高齢層職員の給与

55 歳を超える職員の昇給制度については、平成 26 年度から原則として昇給停止とし、当分の間の措置として、標準の勤務成績であっても 1 号給昇給できることとしているが、民間との給与差の状況等を踏まえ、当該措置を廃止する。(令和 5 年 4 月 1 日実施)

5 テレワーク(在宅勤務)に関する給与面での対応

人事院は、本年の勧告において、引き続き研究を進めていくこととしていることから、その状況を注視していく必要がある。

6 公務運営に関する報告

(1) 人材の確保及び育成

① 多様で有為な人材の確保

近年の若者人口の減少などを背景に、人材確保が引き続き厳しい状況にある中、新型コロナウイルス感染症の拡大や大規模な自然災害といった危機的な事態が発生している。

こうした行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、複雑・高度化する課題に迅速かつ的確に対応していくためには、多様で有為な人材を確保することが重要であることから、広報・啓発活動を一層強化するとともに、より良い試験制度となるよう努めていく。

② 人材の育成

近年、若年層の職員の割合が増加する一方、中堅層の職員が減少している中、将来に向かって組織力を高めていくことが課題となっている。

そのため、管理職や班長等のマネジメント能力の更なる向上とともに、人材開発に当たり、個々の職員の意欲を高め、能力を引き出す取組を進めていく必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

人事行政の公正を確保し、公務の質を高く保つためには、職員の能力と勤務実績を的確に評価するとともに、評価結果を人事管理の基礎として活用することが重要である。

そのため、人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価制度の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果について、任用、給与、分限、人材開発等へ適切に活用していくことが必要である。

(3) 勤務環境の整備

① 総実勤務時間の短縮

ア 上限時間の適切な管理・運用

新型コロナウイルス感染症対策に携わる職員の健康に留意し、過度の負担が生じないよう従事させる必要がある。

特例業務によらずに上限時間を超えることのないよう管理監督者のマネジメントの強化を図ることも重要である。

イ ICTの活用

効率的な業務遂行には業務改善に対する意識の醸成が必要であり、ICTを活用した業務改革への取組を更に推進することも必要である。

ウ 年次休暇の取得促進

労働基準法の使用者の時季指定義務を踏まえて年5日以上確実に取得するとともに、更なる取得促進に向け取得しやすい環境づくりが必要である。

エ 人員の確保

ア～ウの取組を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた人員を確保する必要がある。

オ 多忙な教職員への対応

教職員が教育活動に専念できる環境を整えることは重要な課題であり、学校における働き方改革の取組は、市町村教育委員会や関係団体と連携を図り、国等の状況を注視しながら推進することが重要である。

② 職員の健康管理

ア メンタルヘルスに関する取組の充実

メンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努め、ストレスチェック制度を効果的に活用するとともに、休職者についてはきめ細やかな職場復帰支援が必要である。

イ 長時間勤務を行った職員への適切な対応

医師による面接指導を確実に実施するとともに、過労死防止大綱に基づく国からの助言にも適切に対応する必要がある。

③ 誰もが働きやすい勤務環境の実現

ア 男性職員の育児参画の促進

男性職員の育児参画を促進するため、社会的にも勤務環境の整備が求められており、国や他団体の状況を注視しながら、任命権者と連携して検討していく必要がある。

イ 不妊治療のための休暇の新設

職場の上司等の理解を深めることなど、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく必要がある。

新たな休暇制度については、国や他団体の状況を注視しながら、検討していく必要がある。

ウ 非常勤職員の休暇等の改善

国の非常勤職員との均衡を踏まえ、国や他団体の状況を注視しながら、任命権者と連携して検討していく必要がある。

エ 育児、介護等の両立支援

育児休業等を性別にかかわらず取得しやすくするため、業務に関する情報の共有化や、管理監督者に対する意識啓発などの取組を引き続き推進することが必要である。

オ 障害のある職員への支援の強化

障害のある職員について、所属におけるサポート体制の強化を図り、能力や適性を十分発揮して働き続けられる環境整備が重要である。

カ 柔軟で多様な働き方の推進

テレワークを日常的かつ円滑に実施できるよう作業環境整備をより一層進める必要がある。

職員が活用しやすい柔軟な勤務時間制度を導入していくことも必要である。

④ ハラスメント防止対策の推進

研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するなど、ハラスメントのない職場づくりを推進することが重要である。

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

本年6月に「国家公務員法等の一部を改正する法律」及び「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、令和5年4月から、国家公務員について、定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられるとともに、定年引上げに合わせて、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与の設定などがなされ、地方公務員についても同様の措置を講じる法改正がなされた。

本県においても、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年引上げに伴う人事管理や給与制度について検討を進め、今回の法改正の趣旨や地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、国家公務員の取扱い等を考慮し、適切な措置を講じる必要がある。

(5) コンプライアンスの徹底

県民の信頼に答えていくためには、職員一人ひとりが千葉県職員としての自覚を十分にもって行動するよう、厳正な服務規律の保持について徹底を図るとともに、研修等の様々な機会を通じて職員への定期的・継続的な意識啓発に取り組むことが重要である。

<参 考>

1 職員（行政職）の平均年間給与額

現 行 (A)	改 定 後 (B)	改定による減少額 (B - A)
5,919,295 円	5,864,443 円	△54,852 円

※ 平均年齢 39.1 歳

2 勧告による人件費への影響額

△約 39 億円

※ 一般会計及び特別会計の計（令和 3 年度 9 月補正後予算ベース）
ただし、公営企業会計は除く。

3 近年の改定状況

	月例給の改定額（率）	期末・勤勉手当	
		改定月数	支給月数（改定後）
令和 2 年	—	△0.05 月	4.45 月
元年	566 円 (0.15%)	0.05 月	4.50 月
平成 30 年	712 円 (0.19%)	0.05 月	4.45 月
29 年	1,248 円 (0.33%)	0.10 月	4.40 月
28 年	868 円 (0.23%)	0.10 月	4.30 月
27 年	3,223 円 (0.85%)	0.10 月	4.20 月
26 年	968 円 (0.25%)	0.15 月	4.10 月
25 年	354 円 (0.09%)	—	3.95 月
24 年	—	—	3.95 月
23 年	△1,098 円 (△0.27%)	—	3.95 月
22 年	△796 円 (△0.19%)	△0.20 月	3.95 月
21 年	△784 円 (△0.19%)	△0.35 月	4.15 月

4 月例給の改定を見送った際の公民較差の状況

公民較差が極めて小さい場合は、これまでも月例給の改定を見送っている。

令和 2 年	53 円 (0.01%)
平成 24 年	133 円 (0.03%)
20 年	120 円 (0.03%)
18 年	70 円 (0.02%)
16 年	34 円 (0.01%)