

給与勧告等のあらまし

令和3年10月18日
石川県人事委員会

《給与勧告のポイント》

月例給は改定なし、ボーナスは引下げ

- 1 月例給は、公民較差が、改定を見送った国と同様極めて小さいことから、改定なし
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）は引下げ（△0.15月：4.45月分 → 4.30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た。

1 職員の給与改定等

(1) 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555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た。

(2) 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0.01%下回っていることが認められた。

- ・ 給与較差（本年4月） $\Delta 0.01\%$ （ $\Delta 33$ 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 4.31月（職員の支給割合 4.45月）

(3) 改定内容

ア 月例給

公民較差が、改定を見送った国（0.00%）と同様に極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、改定なし

イ 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、年間支給割合を引下げ 4.45月分→4.30月分
引下げ分（ $\Delta 0.15$ 月分）は期末手当に反映

支給割合の引下げ分は、本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、令和4年度以降においては、6月期及び12月期の期末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
3年度	期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

条例の公布の日（ただし、令和4年6月期以降の期末・勤勉手当は令和4年4月1日）

2 今後の検討課題

(1) 人材の確保及び育成等

近年、国家公務員採用試験をはじめ、本県を含む多くの都道府県の職員採用試験の申込者数が減少し、職員採用をめぐる環境は厳しさを増大。こうした中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止やこれを契機とした社会全体のデジタル化の推進といった複雑で高度な行政課題に的確に対応するためには、高い能力と意欲を持った人材の確保及び育成がますます重要

本委員会においては、これまでも大学の就職ガイダンスへの参加や保護者説明会の開催、SNS等による情報発信に取り組んできたところであるが、昨年度は、職員採用ポータルサイトの開設や職員採用説明会のオンライン開催といったインターネットを活用した職員募集活動を強化。本年度からは、職務経験者採用試験に「行政（情報）」の試験区分を新設し、専門的な知識や経験を十分に備えたデジタル人材を確保。また、県職員採用試験の申込者数の増加に繋げるため、県職員に興味がある学生等に若手職員が県庁の仕事内容ややりがいを個別面談でPRする「石川県庁ナビゲータ制度」を新たに実施することとし、本年10月から受付を開始したところであり、今後とも、任命権者と連携しながら、高い能力と意欲を持った人材の確保に向けた職員募集活動を充実

なお、獣医師については、これまで受験年齢の引上げや追加募集による受験機会の拡大、修学資金貸与制度の創設や初任給調整手当の導入といった処遇改善策を講じてきたにもかかわらず、長年、採用者数が採用予定者数を下回る状況が続いていることから、更なる人材確保策について検討することが必要

人材の育成については、任命権者において、「石川県人材育成ビジョン」に基づき、職員のキャリア形成を支援する研修等を実施するとともに、人事評価制度を活用した職員の意欲と能力の向上に尽力。本年度は、働き方改革やデジタル社会の実現といった環境の変化を踏まえ、本ビジョンを見直すこととしており、職員一人ひとりが様々な行政課題に柔軟に対応できるよう、実効性あるアクションプランとすることが必要

女性職員の活躍の推進については、任命権者において、これまで職域の拡大やキャリア形成・育児支援研修の実施、意欲と能力のある女性職員の積極登用に取り組み、管理職に占める女性職員の割合は年々着実に増加。本年4月には、特定事業主行動計画を見直して女性管理職比率の数値目標を引き上げたところであり、後記の仕事と生活の両立支援制度の拡充等を通じて、女性職員がより一層活躍できる職場環境の整備に取り組むことが必要

会計年度任用職員については、地方公務員法その他の関係規定に基づき、常勤職員との権衡を踏まえ、国や他の都道府県の動向にも留意しながら、引き続き適正な任用や勤務条件の確保に努めることが必要

(2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、育児や介護等を行う職員が安心して働き続けられる職場環境の整備が重要

任命権者においては、本年4月に見直した特定事業主行動計画で年次有給休暇の平均取得日数や男性職員の育児休業取得率等の数値目標を引き上げ、年5日以上確実に年次有給休暇を取得する計画表の進捗管理の徹底や子育て経験のある職員の実体験を取りまとめた事例集の作成、管理職員による男性職員の育児休業等の取得に資する取組や実績の人事評価への適切な反映といった取組を実施

知事部局においては、昨年の年次有給休暇の平均取得日数は数値目標を達成できなかったものの、年次有給休暇の取得日数が年5日未満であった職員数は減少するとともに、昨年度の男性職員の育児休業取得率は2割目前まで向上するなど、一定の成果。新たな数値目標の達成に向け、管理職員がより一層リーダーシップを発揮し、職場全体で休暇・休業を取得しやすい職場環境づ

くりに取り組むことが必要

本年8月、人事院は、民間労働者に係る男性の育児休業の取得促進等を内容とした育児・介護休業法の改正を受けて、国家公務員についても、男性職員による育児及び女性職員の活躍を更に促進するため、育児休業の取得回数制限を緩和する立法措置を講じるよう意見の申出を行うとともに、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、不妊治療のための休暇の新設、育児参加のための休暇の対象期間の拡大、非常勤職員の配偶者出産休暇の新設等を一体的に措置

本県の常勤職員や会計年度任用職員等についても、今後の国の関係法令の改正動向を踏まえ、所要の措置を講じることが必要

多様で柔軟な働き方の推進については、本年7月、任命権者において、テレワークシステムを利用した在宅勤務励行期間を設けるなど、昨年につきその実用性について検証を進めているところであり、育児や介護等のため時間的制約がある職員の能力発揮に資するものとして、着実に取り組むことが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、近年、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は病気休職者全体の7割を占めており、メンタルヘルス対策は依然として重要な課題

任命権者においては、これまでも各種メンタルヘルス相談窓口の設置や管理職員等を対象とした研修の実施、ストレスチェックの集団分析を活用した職場環境の改善に取り組むとともに、本年度からは、長期にわたる時間外勤務をしている職員に対して、臨床心理士によるカウンセリングの受診勧奨を行うほか、月100時間を超える時間外勤務を行った職員に対しては、本人からの申出の有無にかかわらず医師による面接指導を行うこととするなど、職員のメンタルヘルス対策を強化。管理職員においては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、心身の不調の早期発見と適切な対応に努めることが重要

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等の様々なハラスメントは、個人の尊厳や人格を傷つけ、職員の能力の発揮を妨げるとともに職場環境にも支障をもたらす許されない行為

昨年6月に施行された改正労働施策総合推進法により、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置が義務化されるとともに、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策を強化

任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、「パワー・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」等を改正して職員向けパンフレットにより周知するとともに、ハラスメント相談専用のメールアドレスの新設など、ハラスメント防止対策を充実しており、引き続き快適な職場環境の整備に取り組むことが必要

本委員会においても、ハラスメントに関する職員の迅速な救済という観点から、勤務条件に関する職員からの苦情相談窓口の活用について周知しているところであり、公平審査制度による早期解決も含め、引き続きハラスメント防止対策を実施

(4) 長時間労働の是正

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、人材の確保や仕事と生活の両立にも影響を及ぼすものであり、長時間労働の是正は喫緊の課題

民間労働法制による時間外労働の上限が適用されない職員については、平成31年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署においては720時間等と設定するとともに、大規模災害への対処等の重要な業務に従事させるために上限を超えて時間外勤務を命ずる場合は、その要因の整理、分析及び検証を行う旨規定

知事部局においては、定時退庁日や時間外勤務縮減強化月間・強化ウィークの設定、県民育児

の日におけるイクボス庁内巡回の実施、職員のパソコン画面に定時退庁を促すメッセージの表示などの従来の取組に加え、昨年度は、新型コロナウイルス感染拡大を受けた感染症対策室の体制強化や業務が著しく増加した職場への応援職員の配置といった柔軟で機動的な対応に努めたほか、AIを活用した議事録作成の自動化、Web会議に必要な機器や無線LAN環境の整備といったICTの積極活用による業務効率化を実施

こうした努力にもかかわらず、新型コロナウイルス感染拡大への対処や自然災害に備えた待機業務に対応するため、時間外勤務を命じざるを得ない状況が続いたことにより、昨年度の一人当たりの時間外勤務は前年度に比べ増加しており、本年4月に見直した特定事業主行動計画で新設した数値目標の達成に向け、不断の努力を続けていくことが必要

また、特定事業主行動計画では、現在は職員からの申告によって把握している勤務時間を、パソコンの使用時間を記録する等により客観的かつ正確に把握することとしており、管理職員においても、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、職員に明確で適切な指示を与えながら的確な進行管理を行い、必要に応じて事務配分や職員配置を見直すことのほか、内部資料を可能な限り簡素化しつつ迅速に決断できるよう、判断能力の向上に努めることが肝要。ただし、こうした業務の合理化やリーダーシップの発揮に努めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務に従事せざるを得ない場合には、業務量に応じた人員を配置して対応することが必要

教育委員会においては、平成29年8月、「教職員多忙化改善推進協議会」を立ち上げ、平成30年3月には「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」を策定し、これまで、定時退校日や夏季休業期間中の学校閉庁日、県内で統一した部活動休養日を設定するとともに、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の配置・増員による業務の縮減、ICTを活用した業務の効率化を実施。この結果、小学校、中学校及び全日制高等学校の教職員の時間外勤務時間の月平均は年々着実に減少したものの、昨年度までに時間外勤務時間が月80時間を超える教職員をゼロとする目標は達成不可

本年8月には、「教職員多忙化改善推進協議会」において、3年間の取組の総括と今後の対応について審議し、今後とも、月80時間を超える教職員ゼロを目指すとともに、中長期的な目標として、国が定めた「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」において示されている月45時間、年360時間の上限時間の範囲内を目指すとして設定。他の多くの都道府県では、上限規制の実効性を高めるため、条例や教育委員会規則で定める等の措置が講じられていることから、教育委員会においては、引き続き国や他の都道府県の動向にも留意しながら、適切に対応することが必要

また、本年6月に実施された教職員の意識調査では、これまでの多忙化改善の取組や教職員の意識改革を評価する一方で、業務の平準化が進んでいないといった意見も収集。校長等の管理職員においては、率先して業務の縮減や効率化を図りつつ、引き続き教職員の勤務状況の的確な把握と適正管理に努めるなど、更なる教職員の負担軽減に取り組むことが重要

本委員会においても、職員の勤務条件に関する調査や指導の実施等、引き続き労働基準監督機関としての職権を適切に行使

(5) 高齢期の雇用問題

本年6月、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公布され、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、令和5年度から定年を段階的に引き上げるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活の設計支援のため、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を導入

本県においても、改正法の趣旨を踏まえ、国から示される運用通知等を参考に、条例改正その他必要な準備を着実に進めることが必要

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、本県の公民較差が、改定を見送った国と同様に極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととするものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

(参考1)

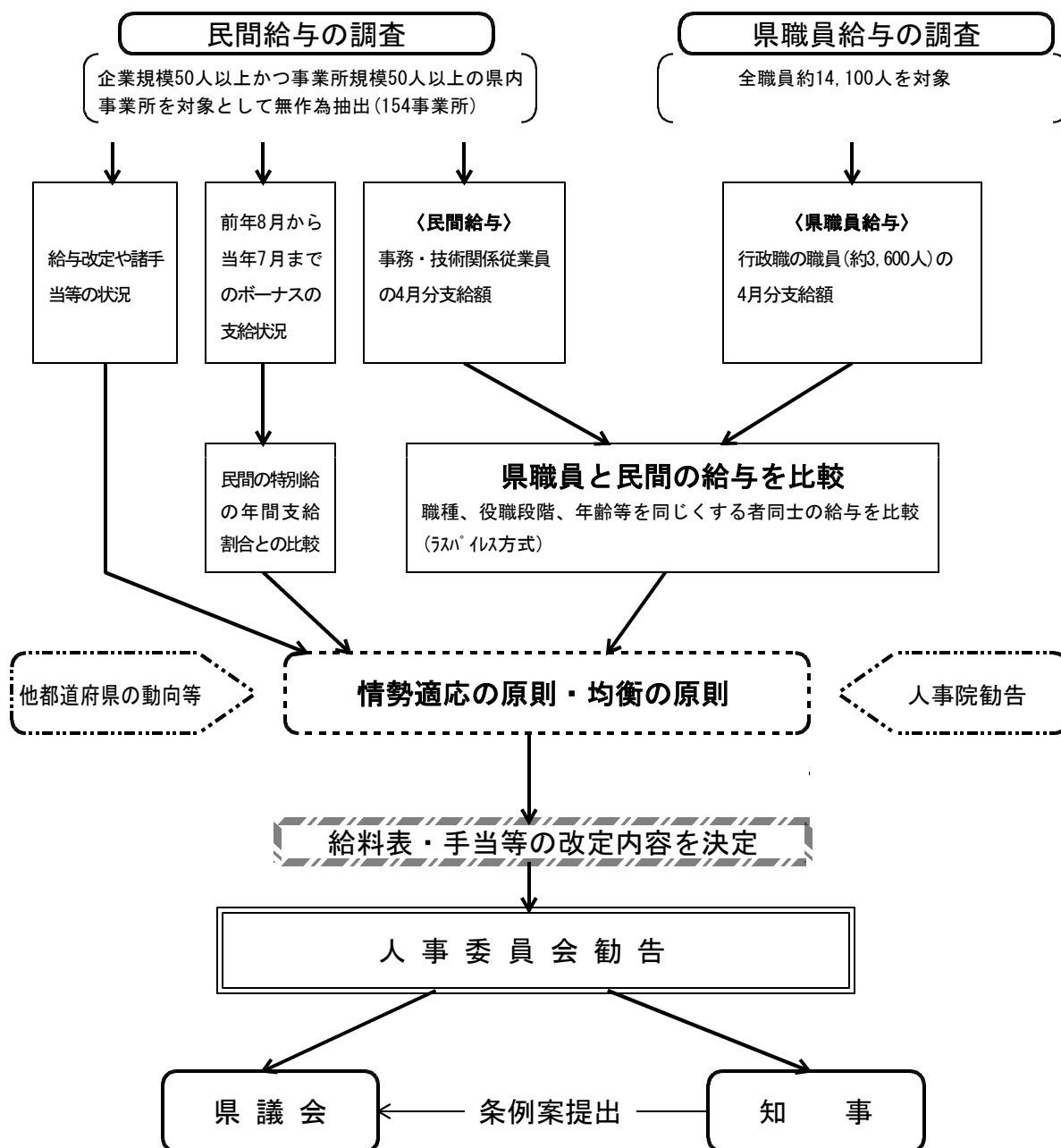
給与勧告の仕組み

1 人事委員会による給与勧告制度

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、労使交渉によって給与を決定することができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、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ています。

2 給与勧告の流れ



(参考2)

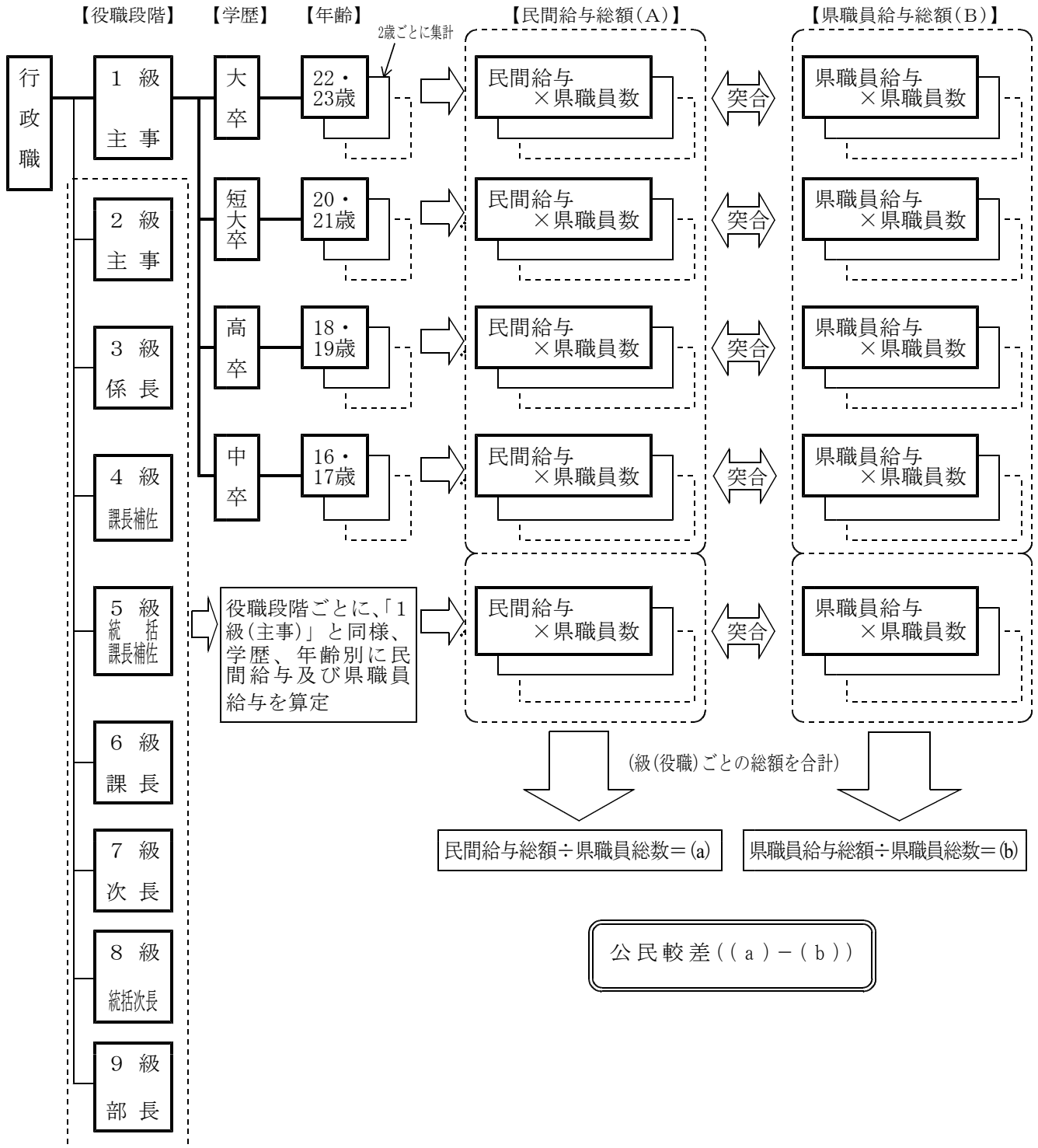
公民給与の比較方法(ラスパイレス方式)

○ ラスパイレス方式

個々の県職員に対して、その職員と職種、役職段階、学歴及び年齢が同等である民間の従業員に対して支払われている給与を支払うと仮定した場合に必要な給与総額(A)と現に県職員に対して支払われている給与総額(B)とを比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、職種、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間の従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数を乗じた総額を算出し、両者を比較しています。

(概念図)



(参 考 3)

○ 最近の給与改定の実施状況（過去10年）

	月 例 給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改 定 率	年間支給月数	対前年比増減
平成23年	△0.27 %	3.95 月	－ 月
平成24年	－	3.95 月	－ 月
平成25年	－	3.95 月	－ 月
平成26年	0.28 %	4.10 月	0.15 月
平成27年	0.28 %	4.20 月	0.10 月
平成28年	0.23 %	4.30 月	0.10 月
平成29年	0.22 %	4.40 月	0.10 月
平成30年	0.24 %	4.45 月	0.05 月
令和元年	0.13 %	4.50 月	0.05 月
令和2年	－	4.45 月	△0.05 月
令和3年	－	4.30 月	△0.15 月

(参 考 4)

○令和3年度行政職モデル給与例（人事委員会試算）

			改 定 前		改 定 後		年 間 給 与 比 較
			給与月額	年間給与 ①	給与月額	年間給与 ②	②-①
係員	25歳	独身	円 200,200	円 3,294,000	円 200,200	円 3,264,000	円 △ 30,000
	30歳	配偶者	265,600	4,415,000	265,600	4,373,000	△ 42,000
係長	40歳	配偶者 子2人	381,400	6,380,000	381,400	6,317,000	△ 63,000
補佐	50歳	配偶者 子2人	427,200	7,141,000	427,200	7,071,000	△ 70,000
課長	55歳	配偶者	496,700	8,087,000	496,700	8,014,000	△ 73,000
部長	58歳	配偶者	653,700	11,158,000	653,700	11,045,000	△ 113,000
行政職平均 (平均年齢40.9歳)			354,917	5,876,000	354,917	5,821,000	△ 55,000

※1 年齢は、令和3年度末年齢

※2 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当（3%）、管理職手当（部長：9級1種、課長：6級3種）を基礎に算出。

※3 年間給与は、期末・勤勉手当を含む（改定後は4.30月で算定）。

※4 行政職平均の額は、新採職員を含む行政職3,561人の平均値。