

令和3年給与等に関する報告・勧告の骨子

令和3年10月18日
山梨県人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給は、公民較差（▲23円、▲0.01%）が極めて小さいため改定なし
- ② 特別給（期末手当及び勤勉手当）を引下げ（▲0.15月分）
- ③ 獣医師に対する初任給調整手当の支給

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精密に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡等も考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

108 民間事業所の 4,074 人の個人別給与を実地調査(期間:令和3年4月26日～6月22日 完了率:87.1%)

(1) 月例給

- ・ 職員と民間の4月分給与を調査（ベースアップ中止、定期昇給の昇給額を据置きした企業等の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
375,602円	375,625円	▲23円(▲0.01%)

※ 職員給与は、行政職給料表適用職員の平均給与月額（平均年齢43.5歳、平均経験年数20.9年）

【参考】

人事院勧告における官民較差 ▲19円(0.00%)

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

- ・ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

民間と職員の特別給の支給状況

民間	職員
4.30月分	4.45月分

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

- ・ 民間給与との較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない。

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため引下げ
年間支給月数 4.45月 → 4.30月(▲0.15月分)
- ・ 民間の支給状況を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

一般の職員の場合の支給月数

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当 勤勉手当	1.275月（支給済） 0.950月（支給済）	1.125月（現行1.275月） 0.950月（改定なし）
令和4年度 以降 期末手当 勤勉手当	1.200月 0.950月	1.200月 0.950月

3 改定の実施時期

条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）
ただし、令和4年度以降の改定は、令和4年4月1日

III その他の給与改定

1 給与改定の考え方と内容

- ・ 獣医師の安定的な確保の必要があることから、他の都道府県の状況を考慮し、獣医師に対して、初任給調整手当を支給
- ・ 月額30,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から15年以内の期間、採用後人事委員会規則で定める期間を経過した日から1年を経過するごとにその額を減じて支給

2 改定の実施時期

- ・ 令和4年4月1日

IV その他の給与上の課題

- ・ 定年の引上げは、給与制度全体に影響を及ぼすものであることから、国の動向や他の都道府県の検討状況等を注視し、60歳を超える職員の給与制度について検討し、必要な対応をしていくことが求められる。

V 給与勧告実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、議会及び知事に対して、勧告どおり実施するよう要請

VI 公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保・育成

- ・ 有為な人材確保については厳しい局面が続いていることから、引き続き、任命権者と連携し、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を強化するとともに、採用試験制度について、国や他の都道府県の取組状況を踏まえ、優秀で多様な人材の確保に向けた検討を更に進めていくことが必要
- ・ 引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、職員が意欲を高め能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むことが必要

2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価者の評価能力向上に資する研修の充実に加え、評価結果を任用、給与、分限、人材育成などの人事管理の基礎として十分活用できるよう、運用実態の検証や更なる改善を図っていくことが必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

- ・ 任命権者においては、職員の勤務状況を把握し、特定の所属や職員に負担が集中しないよう業務量に応じた人員配置や確保が望まれる。
- ・ 所属においては、業務の必要性等を検討し、業務の効率化や平準化に向けて適切なマネジメントを進めることが必要
- ・ 職員においては、業務の効率化や改善を図り、長時間労働の是正への意識を更に向上させることが必要
- ・ 教員の長時間労働の改善については、働き方改革に関する新たな取組方針がより実効性のあるものとするため、引き続き、業務内容の見直し等を行い、市町村教育委員会等と連携し、取組を進めていくことが必要

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 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、育児や介護を行う職員が安心して働くことのできる環境の整備が重要
- ・ 人事院の国家公務員に係る育児休業制度の拡充を図る意見の申出等を踏まえ、本県においても国や他の都道府県の動向を注視し、検討することが必要
- ・ テレワークや早出・遅出勤務などを実施し、行政サービスを効率的かつ安定的に提供できる体制の整備を進めることは、職員の実情に応じた柔軟な働き方にも繋がることが期待されるため、これまでの実施状況を検証し、引き続き、状況に応じた新たな働き方について検討していくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇は、心身の健康を保持し、公務の能率向上や仕事と生活の調和を図る上で重要であるため、計画的な年次有給休暇の取得促進に向けた取組を継続的・積極的に行っていくことが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 職員が心の健康を保持することは、質の高い行政サービスを提供する観点から重要であるため、引き続き、ラインケアによるストレス低減の対策などの取組を進めていくことが必要
- ・ 新規採用職員にあっては、新任職員研修の一部がオンラインで実施される等、同期職員とのつながりを持ちにくくなっているため、各所属においては、日頃からコミュニケーションを取ることによって、不安なく業務に取り組むことができるよう配慮が必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ 職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心身の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい勤務環境を整備する上で、重要であるため、引き続き、職場研修等を通じてハラスメントに対する職員の理解を深めるとともに、職員が相談しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理観を持って、行動することが必要
- ・ 本年も一部の職員による信用失墜行為が発生していることから、改めて、職員の倫理意識の高揚に努め、法令遵守及び服務規律の確保を図ることが必要

5 定年の引上げ

- ・ 定年を段階的に65歳まで引き上げる地方公務員法の改正が、令和5年4月から施行されることから、国や他の都道府県の検討状況を注視しつつ、定年の引上げを円滑かつ着実に実施できるよう措置していくことが必要

【参考】

1 勧告後の平均年間給与（行政職給料表適用職員（新卒採用者除く））

改定前	改定後	増減額（率）
6,246,000円	6,187,000円	▲59,000円(▲0.94%)

(年間給与＝給与月額＋期末勤勉手当)

2 最近の職員給与の改定状況

年度	月例給		特別給（月）		
	較差（%）	改定内容	改定前	改定	改定後
平成24年度	▲0.00	月例給の改定なし	3.95	—	3.95
平成25年度	0.01	月例給の改定なし	3.95	▲0.05	3.90
平成26年度	0.22	給料表、初任給調整手当の引上げ	3.90	0.20	4.10
平成27年度	0.41	給料表、地域手当、初任給調整手当の引上げ	4.10	0.10	4.20
平成28年度	0.89	給料表、扶養手当、地域手当及び初任給調整手当の引上げ	4.20	0.10	4.30
平成29年度	0.13	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.30	0.10	4.40
平成30年度	0.17	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.05	4.45
令和元年度	0.10	給料表の引上げ、住居手当の見直し	4.45	0.05	4.50
令和2年度	▲0.03	月例給の改定なし	4.50	▲0.05	4.45
令和3年度	▲0.01	月例給の改定なし、獣医師に対する初任給調整手当の支給	4.45	▲0.15	4.30