

# 令和3年給与勧告等の概要

令和3年10月15日  
新潟県人事委員会

職員の給与については、民間の給与水準に合わせることを基本とし、国及び他の都道府県の職員の給与等を考慮して決定されていますが、本年も、これらを総合的に勘案し、次のとおり給与勧告を行いました。

## 本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給は、職員給与と民間給与が概ね均衡しているため改定なし
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.1月分引下げ（年間4.40月→4.30月）

## 1 公民給与の較差等

### (1) 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,100民間事業所から無作為に抽出した250事業所について、本年4月分の給与等を調査しました。

（調査完了218事業所、調査完了率88.3%、個人別給与調査約6,800人）

### (2) 職員給与と民間給与の比較

職員給与については、「知事等の給与の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）」による減額措置がとられており、職員給与と民間給与の比較は下記のとおりです。

#### <月例給>

公務と民間の4月分の給与額を比較しました。

本来支給される給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、減額措置前の職員給与と民間給与を比較しています。

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B）
373,724 円	減額措置前 373,845 円	△121 円（△0.03%）
	（減額措置後）363,911 円	9,813 円（2.70%）

※ 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢43.9歳、平均経験年数21.8年）で、諸手当（地域手当、扶養手当等）を含む。

#### <ボーナス>

昨年8月から本年7月までの1年間の民間支給割合と職員支給月数を比較しました。

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A）－（B）
4.28 月	4.40 月	△0.12 月

※ 月例給と同様に、給与勧告の趣旨から、特例条例による減額措置を考慮せずに比較

## 2 給与改定の内容

### (1) 月例給（給料表）

職員給与と民間給与が概ね均衡していることから、改定を行わないこととしました。

### (2) 期末・勤勉手当

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数を0.1月分引き下げることとしました。

### 3 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 職員の勤務時間等

令和2年度は、1人当たりの時間外勤務は減少しましたが、新型コロナウイルス感染症対応等により、全庁的な応援体制を組んだものの、多くの時間外勤務が生じました。

また、規則で定める上限を上回る時間外勤務が行われている状況もあることから、長時間勤務の是正に向け、更に適切な措置を講じるとともに、業務量に応じて柔軟に対応することが求められます。

#### (2) 仕事と家庭の両立支援

国では、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援として、育児休業の取得回数の増や不妊治療休暇の新設について意見の申出がなされました。

本県においても、男性職員の育児休業等取得促進の取組が行われていますが、国の動向等を注視し、制度の改正について検討を進めることが必要です。

また、本県では本年度から不妊治療休暇を新設しましたが、職場の理解促進とともに、引き続き両立支援に係る休暇制度の充実に向けた検討が求められています。

#### (3) 職員の健康管理等

職員の心の健康づくりは引き続き重要な課題であることから、メンタルヘルスに係る相談のしやすい環境の整備や、メンタルヘルスの不調の原因にもなり得るハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要です。

### 4 公務運営の改善

#### (1) 人材の確保

「総合土木職」や「電気職」などの技術系職種については、民間の採用ニーズが高く、人材の確保が難しい状況が続いていることから、動画やSNS等を活用して公務の仕事のやりがいや魅力を伝える広報を充実するなどし、人材確保の取組を一層進めていくことが喫緊の課題です。

#### (2) 人材の育成

職員の意欲ややりがい、能力を高める取組や職場風土づくりを一層進め、行政課題に対応できる人材を育成していくことが必要です。

また、地域活動やビジネスにかかわる外部の人々との交流・連携などによる、多様な視点や柔軟な発想を持った人材の育成も重要です。

女性職員の登用については、時間外勤務や責任が増すことなどを背景として、昇進を希望しない女性も多くいることから、キャリア形成支援のほか、男性職員を含めた仕事と家庭の両立支援や働き方改革などを進めることが必要です。

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理

職員の意欲と能力を高め、組織を効率的に運営し、県民サービスの向上に寄与するため、人事評価を実施していますが、公平性、透明性、納得性の高い制度であることが求められており、更なる改善が必要です。

#### (4) 公務員倫理の確保

職員の不祥事については、再発防止策の実施や職員の綱紀保持及び服務規律の確保について一層の徹底を図り、根絶に向けて対策を進めることが必要です。

## 5 定年引上げへの的確な対応

令和5年度から定年年齢が段階的に引き上げられますが、定年の引上げは人事管理全般に影響を与えることから、円滑な導入に向け、的確に対応することが必要です。

## 6 会計年度任用職員等の勤務条件

国は妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援として、休暇・休業等制度の拡充を行うこととしています。

国の改正に留意しながら、引き続き、休暇等の充実について検討していくことが必要です。

## 7 給与勧告による職員給与

この勧告が実施されることによる、行政職給料表適用職員（5,722人、平均年齢43.9歳）の平均年間給与は下記のとおりです。

### 【給与勧告による年収への影響額】

	勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	勧告の影響額（率）
減額前	6,166,000 円	6,128,000 円	△ 38,000 円(△0.6%)
(減額後)	(5,992,000 円)	(5,955,000 円)	(△ 37,000 円(△0.6%))

### 【モデル給与】

			勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	差
係 員	25歳	減額前	3,413,000 円	3,392,000 円	△ 21,000 円
		(減額後)	(3,348,000 円)	(3,328,000 円)	(△ 20,000 円)
主 任	35歳	減額前	4,904,000 円	4,873,000 円	△ 31,000 円
		(減額後)	(4,776,000 円)	(4,746,000 円)	(△ 30,000 円)
補佐級	45歳	減額前	6,551,000 円	6,508,000 円	△ 43,000 円
		(減額後)	(6,381,000 円)	(6,339,000 円)	(△ 42,000 円)
課長級	50歳	減額前	8,350,000 円	8,301,000 円	△ 49,000 円
		(減額後)	(7,937,000 円)	(7,890,000 円)	(△ 47,000 円)
部長級	55歳	減額前	9,516,000 円	9,454,000 円	△ 62,000 円
		(減額後)	(8,575,000 円)	(8,518,000 円)	(△ 57,000 円)

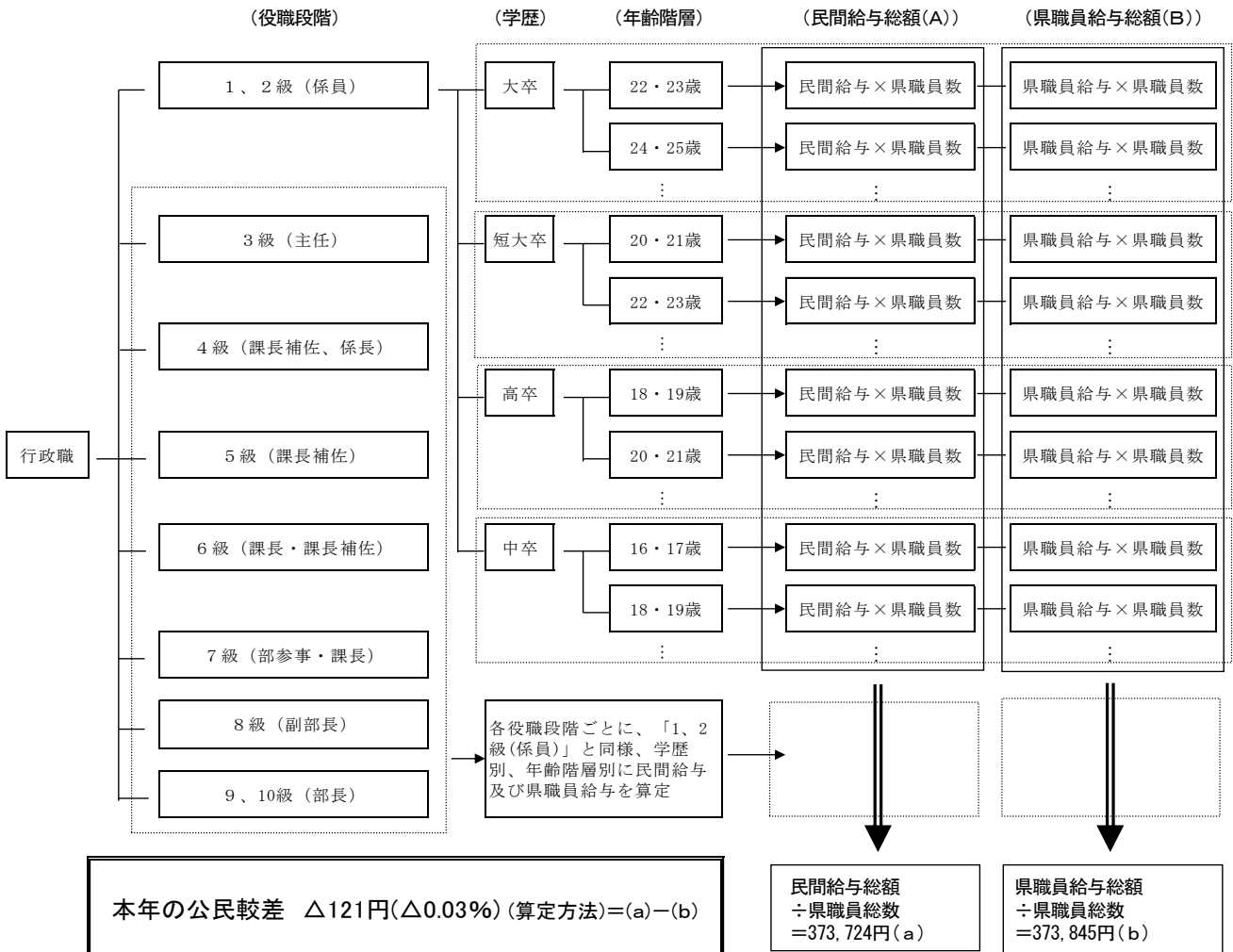
### 〈参考：過去の給与勧告の状況〉

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減
平成24年	勧告なし	3.95月	—
平成25年	勧告なし	3.95月	—
平成26年	0.10%	4.10月	0.15月
平成27年	0.11%	4.20月	0.10月
平成28年	0.13%	4.30月	0.10月
平成29年	0.12%	4.40月	0.10月
平成30年	0.15%	4.45月	0.05月
令和元年	0.08%	4.45月	—
令和2年	勧告なし	4.40月	△0.05月
令和3年	勧告なし	4.30月	△0.10月

## 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

公民給与の比較(ラスパイレス比較)においては、個々の県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しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



※ 県職員の給与は、特例条例による減額措置前の給与を基礎として算出