

別紙第 1

報 告

本委員会は、「一般職の職員の給与に関する条例」及び「市町村立学校職員の給与に関する条例」の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態、給与を決定する諸事情について調査研究を行ってきたが、その結果は以下のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が、本年 4 月 1 日現在で実施した「令和 3 年職員給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員数は、一般職員 6,103 人、警察官 4,060 人、県立学校職員 4,089 人、市町村立学校職員 8,570 人、計 22,822 人となっており、昨年に比べ 462 人減少している。

また、平均年齢は 43.2 歳、平均経験年数は 20.9 年、男女別構成は男 62.8%、女 37.2%、学歴別構成は大学卒 80.4%、短大卒 7.1%、高校卒 12.5%、中学卒 0.0%となっている。（資料第 1 表、第 2 表）

(2) 平均給与月額等

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職、福祉職及び学校栄養職の 7 種 13 給料表の適用を受けているが、これら職員全員の本年 4 月における平均給与月額は、給料 355,525 円、扶養手当 9,306 円、地域手当 614 円、その他の手当 17,884 円、計 383,329 円となっている。

このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（平均

年齢43.9歳、平均経験年数21.8年)の平均給与月額は、給料334,590円、扶養手当9,557円、地域手当789円、その他の手当18,975円、計363,911円となっている。

なお、職員の給与は、本県の厳しい財政状況を踏まえ、令和元年11月から「知事等の給与の特例に関する条例（令和元年新潟県条例第18号。以下「特例条例」という。）」により特例的に減額措置がとられており、職員の役職段階に応じ、給料月額の1.5～10%、管理職手当の5～10%及び期末手当・勤勉手当の3～10%がそれぞれ減額されている。当該減額措置がないものとした場合、職員全員の平均給与月額は393,014円、このうち行政職給料表適用職員の平均給与月額は373,845円となっている。

(資料第1表、第2表)

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との比較を行うため、本年も、人事院及び新潟市人事委員会等と共同して、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事業所のうちから、250事業所を層化無作為抽出法(注)によって抽出の上、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる54種類の職務に従事する者6,823人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

(注) 特定の条件(規模、産業等)によりグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法

その主な調査結果の概要は、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

別表第1に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で22.6%(昨年20.9%)、高校卒で8.7%(同18.2%)となっている。その

うち、初任給について、据え置いた事業所の割合は大学卒で78.3%（同59.6%）、高校卒で68.4%（同42.9%）、増額した事業所の割合は大学卒で21.7%（同36.4%）、高校卒で31.6%（同57.1%）となっており、減額した事業所はなかった（去年は大学卒で4.0%、高校卒で該当なし）。

(2) 給与改定の状況

別表第2に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は23.3%（昨年27.8%）となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所はなかった（同1.0%）。

また、別表第3に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は87.5%（昨年87.5%）となっている。昇給額については、去年に比べて増額となっている事業所の割合は17.5%（同22.6%）、減額となっている事業所の割合は6.8%（同12.6%）となっている。

3 職員と民間従業員との給与比較

(1) 公民給与の較差

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表適用職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、相互の給与を比較した。

職員の給与については、特例条例により減額措置がとられているが、当該減額措置は、本県の厳しい財政状況を踏まえた特例的なものであり、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、公民給与の比較に当たっては、減額前の職員の給与を基礎とすることが適当であるとする。これにより比較したところ、別表第4に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を121円（0.03%）上回っている。

なお、減額後の職員の給与を基礎として比較した場合、職員の給与が民間従業員の給与を9,813円（2.70%）下回っている。

また、職員と民間従業員の比較に当たって使用した給与種目は別表第5のとおりである。

(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を調査した結果は、別表第6に示すとおりであって、平均給与月額4.28月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間の平均支給月数（4.40月）を下回っている。

なお、特別給の比較に当たっても、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、特例条例による減額措置を考慮しないことが適当であると考えられる。

4 職員と国家公務員との給与比較

民間従業員の給与との比較を行っている行政職給料表適用職員と国家公務員の行政職俸給表(一)適用者の本年4月における平均給与月額は別表第7のとおりである。

5 物価及び生計費

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年同月に比べ、新潟市では0.9%、全国では0.4%の下落となっている。

また、本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の新潟市における標準生計費は、本年4月においてそれぞれ211,910円、228,760円及び245,620円となっている。（資料第24表、第25表）

6 人事院の給与勧告等

人事院は、本年8月10日、一般職国家公務員の給与等について報告を行い、併せて給与の改定について勧告を行った。（概要は別記「人事院勧告の概要」のとおり。以下「人事院勧告」という。）

7 むすび

職員の給与及び民間給与の実態とそれぞれの比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告の概要等は、以上述べたとおりである。

これらを総合的に勘案し、本委員会は、職員の給与の改定等について次のとおり判断した。

(1) 職員の給与の改定

ア 給料表

給料表については、公民較差の状況等を踏まえ、改定を行わないことが適当と考える。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、人事院勧告や民間の特別給の支給状況等を踏まえ、本年度については、12月期の期末手当から差し引くこととし、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支給月数を定めることとする。

また、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げることとする。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 職員の勤務時間等

任命権者においては、「新潟県庁働き方改革行動計画」に基づく時間外勤務縮減対策に取り組んできており、部局間・部局内における応援体制の積極的な運用、その他様々な業務の効率化等の取組が行われている。

本委員会が、令和2年度の長時間勤務の状況を調査したところ、1人当たりの時間外勤務の時間は、令和元年度に比べて減少していた。一方で、1箇月に100時間以上時間外勤務を行った職員は142人、割合では1.5%（令和元年度126人、1.3%）、1年に720時間を超えた職員は120人、割合では1.3%（同49人、0.5%）であり、時間外勤務の上限時間を上回る職員は、令和元年度に比べて増加していた。

長時間の時間外勤務の大きな要因の1つは、新型コロナウイルス感染症への緊急の対応であり、任命権者は、他部局職員の応援など、全庁的な体制の構築等に取り組んだが、感染拡大への対応や経済対策の実施等の更なる業務量の増加により、時間外勤務を行う必要がある状況だったと認められる。

また、依然として一部の職場においては、上限を上回る時間外勤務が常態化しており、抜本的な見直しを検討していく必要がある。

規則に抵触しているか否かに関わらず、長時間の時間外勤務は、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス、有為な人材の確保等の観点から課題があり、任命権者においては、適切な措置を講じるとともに、業務量に応じた柔軟な対応が求められる。

教育職員の長時間勤務に対しては、令和元年に時間外の勤務時間の目標を定めた「県立学校における教員の勤務時間の上限に関する方針」を策定し、また、本年4月には「新潟県立学校の教育職員の業務の量の適切な管理等に関する規則」が施行されている。当該規則では、時間外勤務の上限時間を定め、教育委員会が業務量の適切な管理を行うこととしている。

本委員会が令和2年度の県立学校教育職員の時間外の勤務時間を調査したところ、1箇月に100時間以上の教育職員は114人、割合では2.8%（令和元年度455人、10.9%）、1年に720時間を超えた教育職員は203人、割合では5.1%（同442人、10.6%）であり、当該規則の上限を超えた教育職員は、令和元年度に比べ大幅に減少していた。新型コロナウイルス感染症による影響等及び任命権者の取組があったものと

考えられる。

もっとも、依然として長時間勤務を行っている教育職員が多数存在することから、教育委員会においては、教育職員の多忙化解消に向けた取組を一層進めていく必要がある。

時間外勤務縮減のためには、所属長等の管理職が業務を適切に進行管理し、業務の効率化・合理化等、不断の見直しを進めることが重要である。

本委員会としては、今後も職権を有する職員の労働基準監督機関として、労働法令遵守の観点から調査・指導等を行っていくことはもとより、任命権者における時間外勤務の状況を把握した上で、長時間勤務の是正に向け、必要な取組に努めていく。

また、今般、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を契機として、官民を問わずテレワークによる働き方が広がっており、本県においても活用されているところである。これは、育児や介護等と仕事の両立支援や、災害時や感染症拡大時の業務継続等に有効なものである。任命権者において、業務管理の方策やICT環境の整備等の課題に対し、活用の際のルールの特明確化や通信機器の整備等の取組が進められているところであるが、柔軟で多様な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、業務の性質を見極めながら、引き続きテレワークの拡大に向けた取組を推進する必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援

職員の仕事と育児、介護等の両立支援制度について、人事院は、本年8月、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策として、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出や、人事院規則の改正等による育児休業や育児参加のための休暇等に関する措置の報告を行った。

本県においても男性職員の育児に伴う休暇・休業取得の促進は重要な課題であり、任命権者において取得しやすい環境づくりに努めてき

たことにより、「仕事と子育ての両立支援のための新潟県特定事業主行動計画」の令和2年度の実施状況における男性職員の育児休業取得率が30%を超えるなど、一定の成果が上がっているところである。

引き続き、取得促進に向け取組を進めていく必要があるとともに、本委員会としても、国の動向等を注視しながら、制度の改正について必要な検討を進めていく。

また、不妊治療と仕事の両立については、本委員会において本年度から不妊治療のための休暇制度を新設したところであるが、国においても同様の休暇制度の新設を検討するなど、両立に向けた職場環境の整備が社会全体の要請として進められている。

任命権者においては、不妊治療に関する職場の理解促進等を進めるとともに、本委員会としても、国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、引き続き休暇制度の充実に向けた検討を行っていく。

ウ 職員の健康管理等

依然として多くの職員が精神疾患による長期の休暇の取得又は休職をしており、職員の心の健康づくりは引き続き重要な課題である。

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ある。

また、長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす重要な要因の一つと考えられていることから、時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を確保するための適切な措置を講じる必要がある。

任命権者においては、従来から、精神科医師等によるメンタルヘルス相談、心の健康問題による長期療養者の職場復帰支援、ストレスチェック結果の職場環境改善への活用など様々な措置を実施しているほか、長時間勤務を行った職員に対する面接指導等も行っており、今後も状況の改善に向け、一層の取組に努めていく必要がある。

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止については、任命権者において指針や要綱を定め、職員の意識啓発、相談窓口の設置、研修の実施等様々な対策に取り組んでいるところであり、今後とも引き続き、これらのハラスメントの発生防止に向けて、対策を継続的に実施していく必要がある。

(3) 公務運営の改善

ア 人材の確保

職員採用をめぐる環境は、民間企業等の雇用情勢をはじめ、少子化に伴う受験年齢人口の減少などの影響により厳しさを増している。一部の技術系職種においては人材の確保が難しい状況が続いており、将来にわたり県政に支障をきたす懸念がある。

このような状況を踏まえ、採用ガイダンスなどの機会を増やすとともに、動画やSNS等を活用して、県職員の仕事のやりがいや魅力を伝えるための広報に努めているところである。

引き続き、学生のニーズや若手職員の意見等を参考にしながら、任命権者と連携し、インターンシップなどの充実を図るとともに、特に採用が困難となっている職種について継続的に人材を確保できるよう、試験方法等について検討していく。

本県では、民間企業等における職務経験を通して培われた柔軟な発想や経営感覚を備えた人材を確保するため、民間企業等職務経験者を対象とした採用試験を実施しているところである。

社会情勢の急速な変化によりこれまで以上に複雑化・多様化・高度化する行政課題に対応するためには、民間人材の活用が一層重要となっており、任命権者においては、民間企業等で培われた様々な経験やスキルを有する人材が働きがいを持って活躍できるよう配慮し、県政の活性化につなげていく必要がある。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣

旨を踏まえ、合理的配慮を行いながら障害者採用選考考査を実施している。

任命権者においては、昨年4月に策定した「障害者活躍推進計画」に基づき、障害者が働きやすい職場づくりに努めているところであるが、その成果を検証し、課題に応じた取組を進めていく必要がある。

障害者雇用の推進に当たっては、障害者がその能力を十分に発揮できるよう、障害の特性に応じた業務や職場環境を整備・拡充することが重要である。

イ 人材の育成

行政課題に迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、組織全体の力を高めていくことが重要である。任命権者においては、職員育成に係る基本方針等に基づき、職員研修や、人事評価・人事制度を活用しながら、取組を進めている。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るとともに、デジタル化や脱炭素などの行政課題に対応できる人材を育成していく必要がある。

また、内部での研修等だけでなく、地域活動やビジネスにかかわる人々との交流・連携などを通して、多様な視点や柔軟な発想を学ぶことも重要である。

女性職員の登用については、任命権者が女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画に基づき、取組を進めているところである。採用者に占める女性の割合は増加傾向にあるが、管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は、目標を達成できていない状況もある。

職員へのアンケート結果によると、恒常的な時間外勤務や責任が増すこと、自身の職務経験やスキルが限定的な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、女性職員のキャリア形成支援のほか、男性職員を含め仕事と家庭の両立支援や働き方改革など

を進めていく必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理

地方公務員法では、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされている。

本県においても、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、任命権者において人事評価を実施しているが、その評価結果を人事管理の基礎として十分に活用するためには、公平性、透明性、納得性の高いものである必要がある。

国では、本年4月に公表された「人事評価の改善に向けた有識者検討会」(内閣人事局)の報告書を踏まえ、国家公務員の人事評価の改善に向けた検討を行っているが、本県においても、職員アンケートの結果などを検証し、必要に応じて改善を図っていく必要がある。

エ 公務員倫理の確保

これまでも厳正な服務規律の確保と高い公務員倫理の保持の必要性については、繰り返し言及してきたところであるが、依然として、一部の職員が飲酒運転をはじめとした重大な法令違反や、公務員としての倫理観を厳しく問われるような不祥事を発生させ、県民の信頼を著しく損なう事態が生じている。公務に対する信頼を確保するためには、法令を遵守するとともに、真摯に職務に精励することが前提となる。

任命権者においては、一定の対策がとられているところであるが、再発防止策の実施や職員の綱紀の保持及び服務規律の確保について一層の徹底を図るなど、不祥事の根絶に向けて対策を進めていくことが求められる。

職員においても、勤務時間の内外を問わず、一人ひとりが高い倫理観と、全体の奉仕者であることの自覚を持ち、県民の期待と信頼に応

えられるよう行動する必要がある。

(4) 定年引上げへの的確な対応

少子高齢化が進展し、高齢層職員の知識・経験を活用することが重要な課題となっている中、本年6月、国家公務員法及び地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、令和5年度から公務員の定年年齢が段階的に引き上げられることとなった。

定年の引上げは、採用から退職までの人事管理全般に影響を与えることから、職員の職務や配置、新規採用計画、給与やその他の勤務条件などについて、検討を進める必要がある。

また、令和5年4月1日の施行に向け、関係条例等の整備を行う必要があることから、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、円滑な導入に向け、的確に対応する必要がある。

(5) 会計年度任用職員等の勤務条件

人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、休暇等の新設・拡充等を行うとしている。

任命権者においては、国の休暇等制度の改正に留意しながら、臨時的任用職員と併せて、引き続き、休暇等について検討していくことが必要である。

(6) 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、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、情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を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する方式として、長年の経緯を経て定着してきた。

本年の勧告は、期末手当の引下げを行う内容となったが、民間準拠を

基本とした給与決定の仕組みは、職員に対し適正な給与水準を保障し、公務に必要な人材の確保や円滑な行政運営に寄与するものである。

県議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第 1

民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	企業規模	項目	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
				増額	据置き	減額	
大 学 卒	規模計	22.6 (20.9)	21.7 (36.4)	78.3 (59.6)	0.0 (4.0)	77.4 (79.1)	
	500人以上	28.9	9.3	90.7	0.0	71.1	
	100人以上 500人未満	26.0	32.8	67.2	0.0	74.0	
	50人以上 100人未満	10.7	12.9	87.1	0.0	89.3	
高 校 卒	規模計	8.7 (18.2)	31.6 (57.1)	68.4 (42.9)	0.0 (0.0)	91.3 (81.8)	
	500人以上	8.7	14.6	85.4	0.0	91.3	
	100人以上 500人未満	11.0	48.6	51.4	0.0	89.0	
	50人以上 100人未満	5.2	0.0	100.0	0.0	94.8	

(注) 1 「初任給の改定状況」は、採用がある事業所を100とした割合である。
2 () は昨年の数値である。

別表第 2

民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係員		23.3 (27.8)	22.8 (19.0)	0.0 (1.0)	53.9 (52.2)
課長級		19.3 (21.9)	19.2 (16.1)	0.0 (1.0)	61.5 (61.0)

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
2 () は昨年の数値である。

別表第3

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	90.3 (93.7)	87.5 (87.5)	17.5 (22.6)	6.8 (12.6)	63.2 (52.3)	2.8 (6.2)	9.7 (6.3)
課長級	80.8 (83.9)	78.1 (77.6)	16.5 (18.9)	7.0 (11.9)	54.6 (46.8)	2.7 (6.3)	19.2 (16.1)

- (注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
 2 () は去年の数値である。

別表第4

職員と民間従業員の給与較差

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 %)

- (注) 1 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
 2 職員給与の上段は特例条例による減額措置前の額であり、下段は特例条例による減額措置後の額である。
 3 較差の上段は特例条例による減額措置前の職員給与に基づき算定した数値であり、下段は特例条例による減額措置後の職員給与に基づき算定した数値である。

別表第5

公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの	給料月額、給料の調整額、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当等、寒冷地手当

別表第 6

民間における特別給の支給状況

項 目	区 分		事務・技術等従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A 1)	
上半期 (A 2)		363,153 円	
特別給の支給額	下半期 (B 1)	778,883 円	
	上半期 (B 2)	784,803 円	
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B1}{A1}$)	2.12 月分	
	上半期 ($\frac{B2}{A2}$)	2.16 月分	
年 間 計			4.28 月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.40月である。

別表第 7

職員と国家公務員との給与比較

その1 民間従業員の給与との比較に用いる平均給与月額の比較 (令和3年4月)

(単位:円)

職員区分		平均給与月額	給与(俸給)の月額			
			給料(俸給)の月額	地域手当	扶養手当	諸手当
国家公務員		407,153	325,827	40,922	9,273	31,131
本県職員	減額措置前	373,845	338,981	5,867	9,557	19,440
	減額措置後	363,911	334,590	789	9,557	18,975

(注) 1 平均給与月額等は「令和3年国家公務員給与等実態調査」及び「令和3年職員給与実態調査」によるものである。

2 国家公務員の平均年齢は43.0歳、本県職員の平均年齢は43.9歳である。

3 本県職員の上段は特例条例による減額措置前の額であり、下段は特例条例による減額措置後の額である。

その2 ラスパイレス指数

区 分	国	本県
令和2年4月	100	99.0

(注) 1 上記指数は、国家公務員の行政職俸給表(-)適用者とこれに相当する本県職員の給料月額について、国家公務員を100とし、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により比較したものである。

2 地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数は97.7である。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分)～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率82.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △19円(0.00%)

[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳]

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.32月 [公務の支給月数 4.45月]

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給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

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、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	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 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の本府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路^{あいろ}の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、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することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援