

令和3年 給与勧告等の概要

令和3年10月6日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：松村二郎）は、本日（10月6日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

月例給与の改定なし、ボーナスを0.15月分引下げ

①月例給与

- ・民間給与との較差 △39円（△0.01%）
- ・較差がわずかなため、月例給与の改定なし

②期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引下げ（4.40月分→4.25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

③改定の実施時期

- ・令和3年12月1日（令和4年度以降の改定は、令和4年4月1日）

I 給与の改定

1 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内283事業所から抽出した99事業所について、本年4月分の給与等の調査を実施（職種別民間給与実態調査）

(1) 月例給与

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
366,622円	366,661円	△39円	△0.01%

(注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。

2 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢41.8歳、平均経験年数19.2年）で、諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含み、特例条例による管理職に対する給与減額がないものとした場合の給与及び較差

(2) 特別給（ボーナス）

民間の直近1年間の支給割合（4.26月）は、職員の年間の支給月数（4.40月）を下回っている。

(注) 民間の支給割合は、令和2年8月から令和3年7月までにおける支給状況

2 給与改定の内容

(1) 月例給

公民較差がわずかで、職員と民間の給与水準はほぼ均衡していることから、月例給の改定を行わない。

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・ 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0.15月分引下げ 4.40月分→4.25月分
- ・ 引下げ分は民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

一般職員の支給月数		6 月期	12 月期
令和 3 年度	期末手当 勤勉手当	1.25 月（支給済み） 0.95 月（支給済み）	1.10 月（現行1.25月） 0.95 月（改定なし）
4 年度 以 降	期末手当 勤勉手当	1.175月 0.95 月	1.175月 0.95 月

(3) 改定の実施時期

令和 3 年12月 1 日（令和 4 年度以降の改定は、令和 4 年 4 月 1 日）

II 人事管理

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

- ・ 任命権者と連携したきめ細かい広報活動に取り組むとともに、採用のあり方を根本から見直し、より効果的な試験制度や多様な採用形態について検討を行い、取組を進めることが必要

イ 多様な人材の活躍推進

(7) 人材育成と人事評価制度

- ・ 職員一人一人の能力を最大限に活用し、組織全体としての力を高めるためには、職場における執務を通じた人材育成や様々な研修機会を通じて、職員の意欲と能力を向上させていくことが必要
- ・ 若手職員の離職防止のため、職場内コミュニケーションの充実による課題の早期発見と適切な対応に努めるとともに、不足している技術系職員の技術力確保や技術承継に取り組むことが必要
- ・ 男女ともに昇進に対して前向きな意向を持つ職員が減少しており、管理職の仕事に魅力を感じ、自身のキャリア形成に前向きになれるよう環境整備と人材育成を総合的に行うことが必要
- ・ 人事評価については、現在の制度が導入されて5年以上が経過していることから、制度についてより効果的なものとなるよう検証することが必要

(イ) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

- ・ 様々な事情を抱える職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組むことが必要
- ・ 男性職員の育児休業の取得促進のためには、職員への意識啓発と育児休業を取得しやすい環境整備に努めることが必要
- ・ 人事院では不妊治療のための休暇の新設など、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置を講じていることから、本県の実情を勘案しながら、実効性のある支援のあり方について検討することが必要

(ウ) 女性職員の活躍の推進

- ・ 女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施などの人材育成の強化や女性が少ない分野・ポストへの配置をより一層積極的に実施することが必要

(エ) 定年の引上げ

- ・ 令和5年4月から導入される定年の引上げについて、職員の採用計画、役職定年制、新たに導入される定年前再任用短時間勤務制のあり方など様々な課題について検討の上、60歳を超える職員が意欲を持って働くことのできる制度の導入を遅滞なく進めることが必要

(オ) 障害者の活躍の推進

- ・ 積極的な採用に努めるとともに、障害のある職員が安心して働くことができ、能力を最大限に発揮できるよう、障害特性や合理的配慮への理解を深め、職場環境の整備や支援体制等に取り組んでいくことが必要

(カ) 会計年度任用職員の勤務条件

- ・ 国は、非常勤職員に対して、配偶者出産休暇等の新設や産前及び産後の期間に係る休暇を有給とするなど、休暇・休業等に関する措置を講じているため、本県においても、国の動向を注視し、給与、休暇等の勤務条件について任期の定めのない常勤職員や国の非常勤職員との均衡に留意していくことが必要

(2) 働き方改革

ア 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

- ・ デジタルトランスフォーメーションを推進する中で、職員の意識改革を行い、業務のあり方や職員の働き方を根本的に見直すことが必要
- ・ 在宅勤務の利用促進を図り、情報セキュリティの強化とともに、業務マネジメントや勤務時間の管理などの諸課題について検討することが必要

イ 総実労働時間の短縮

- ・ 昨年度の超過勤務時間については、年間300時間を超える職員の割合が増加し、深刻な状況
- ・ 管理職が率先して業務の優先順位を付けて不要不急の業務を廃止するなど、業務の合理化を強力に推進することが必要
- ・ 教員については、勤務時間管理システムで把握した勤務実態を分析し、更なる改善に向けた取組を実施するなど、「学校における働き方推進プラン」を着実に進めることが必要

ウ 心身両面の健康管理

- ・ メンタル不調の予防及び早期対応を図るとともに、職場復帰を目指す職員の支援体制など丁寧なフォローアップが必要
- ・ 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の趣旨を踏まえ、勤務間インターバルなどの取組を検討することが必要

エ ハラスメントの防止の徹底

- ・ 「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」について、職員がパワー・ハラスメント行為をしてはならないという明確な禁止規定に改めることが必要
- ・ パワー・ハラスメントが職場に与える影響の大きさを認識し、パワー・ハラスメントが生じた場合には、被害を受けた職員の回復に向けた実効性のある取組や加害者の意識改善を図ることが必要

Ⅲ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしており、議会及び知事に対し適正な給与を確保するよう要請
- ・ 平成15年4月から実施されてきた特例条例による給与の減額措置が管理職については継続されており、早期に解消すべき

【参 考】

職員の年間給与（行政職給料表適用者）

	勧告前	勧告後	増減額
年間給与	6, 0 4 4, 0 0 0 円	5, 9 8 7, 0 0 0 円	△ 5 7, 0 0 0 円

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
2 行政職給料表適用者の平均年齢は41.8歳、平均経験年数は19.2年
3 諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）及び期末手当・勤勉手当を含む。