

給与勧告等のあらまし

令和2年11月6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（△0.05月：4.50月分 → 4.45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567事業所から層化無作為抽出した157の事業所について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年よりも時期を遅らせた上で、特別給等に関する調査については、実地によらない方法で先行して実施し、実地が基本となる月例給に関する調査については、感染予防対策を徹底した上で実施した。

(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0.02%下回っていることが認められた。

- ・ 給与較差（本年4月） △0.02%（△72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 4.43月（職員の支給割合 4.50月）

(3) 改定内容

ア 月例給

公民較差が、改定を見送った国（△0.04%）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 4.50月分→4.45月分
引下げ分（△0.05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3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
2年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度以降	期末手当	1.275月	1.275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3年6月期以降の期末・勤勉手当は令和3年4月1日）

2 今後の検討課題

(1) 新型コロナウイルス感染症に係る取組

本年の県職員採用試験については、新たに職員採用ポータルサイトを構築するなど、インターネットを活用した職員募集活動を強化。また、試験会場においては、マスクの着用やいわゆる3密の回避など、十分な感染症対策を行いつつ、円滑に実施

任命権者においては、国の緊急事態宣言以降、時差出勤制度の拡大による勤務時間帯の分散や、出勤日の振替による週休日を含めた勤務日の分散、在宅勤務の促進による出勤者の削減等に取り組むとともに、本年4月、職員の特殊勤務手当に関する条例を改正し、新型コロナウイルス感染症に係る防疫等の作業に従事する医療機関や保健所等の職員の勤務実態等を踏まえた特殊勤務手当を支給

また、現場の最前線で勤務する保健師と臨床検査技師については、来春の新規採用に向けた募集に加え、即戦力となる職務経験者を緊急募集し、年度途中で採用するなど、体制を強化

今後とも、新型コロナウイルス感染症の感染状況を注視しつつ、任命権者との緊密な連携を図りながら、有為な人材の確保・育成や勤務環境の整備に向けて、その責務を適切に遂行

(2) 人材の確保及び育成

少子高齢化を背景にますます多様化する県民ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、多様な有為の人材の確保及び育成に取り組んでいくことが非常に重要

本年度の県職員採用試験（大学卒程度）の申込者数については、新型コロナウイルス感染症により民間企業の採用活動が停滞して学生の公務員志向が高まったことが影響し、4年ぶりに増加に転じたものの、合格倍率は、新型コロナウイルス感染症対策で保健師の採用予定者数が増加したことなどにより、現行の試験制度となった平成3年度以降で最低

本委員会としては、任命権者の協力のもと、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やPRするナビゲータ制度の導入に向けた検討を進めているところであり、前記のインターネットを活用した職員募集活動とともに、有為な人材の確保に注力

国が取り組んでいる就職氷河期世代の支援については、昨年12月、国から就職氷河期世代の中途採用の積極的な推進を図るよう要請されたことを踏まえ、本年度から就職氷河期世代を対象とした県職員採用試験を実施

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を図っており、本年度は、働き方改革等の環境の変化を踏まえ、本ビジョンを見直すこととし、行政を取り巻く環境が複雑・高度化する中で、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、実効性ある取組の検討が必要

女性職員の活躍については、任命権者において、特定事業主行動計画（女性活躍推進プラン）に基づき、女性の職域拡大、キャリア形成や育児を支援する研修等の実施、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用等に取り組み、本年4月における管理職に占める女性職員の割合は過去最高を記録。本年度は、現計画の最終年度であることから、これまでの取組の効果検証を適切に行い、女性職員がより一層活躍できる職場環境の整備に向けた取組の検討が必要

本年4月に施行された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律に伴い、本県においても、一般職の非常勤職員である会計年度任用職員制度を導入し、任用の適正を確保するための措置が講じられたところであり、任命権者においては、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則のもと、引き続き常勤職員との役割分担を考慮した適正な職員配置に努めることが必要

(3) 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ることのできる職場環境の整備が重要

任命権者においては、特定事業主行動計画（仕事と育児の両立プラン）に基づき、年次有給休暇の取得促進や男性職員の育児参加促進等に取り組み、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が増加するとともに、昨年度の男性職員の育児休業取得率が初めて1割を超えるなど、一定の成果を上げており、管理職員においても、男性職員の意識改革は女性活躍の推進の観点からも重要であることを十分に理解した上で、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感の軽減に努めるなど、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに積極的に取り組むことが必要

本県においては、本年3月に策定した「行政経営プログラム2020」に基づき、多様で柔軟な働き方を推進するため、フレックスタイム制やテレワークの導入に向けた検討を行う予定。本年度は、職員の私用端末から庁内の業務システムを利用できるモバイルワークシステムを試行的に導入し、その実用性について検証を進めているところであり、育児や介護等で時間的制約がある職員を含むすべての職員が能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組むことが必要

不妊治療と仕事の両立については、本年の人事院勧告において、人事院としては、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組の検討を進めていく旨報告したところであり、今後も国や他の都道府県の動向を注視していくことが必要

(4) 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、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、依然として病気休職者全体の半数を超えており、メンタルヘルス対策は重要な課題

昨年4月に施行された働き方改革関連法により、管理監督者を含む全ての労働者の労働時間の状況把握が義務化されるとともに、産業医の権限や長時間労働者に対する面接指導を強化

任命権者においては、これまでもメンタルヘルスに関する研修やカウンセリング等を実施するとともに、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んでいるところであり、今後とも、産業医との連携を緊密にしながら、ストレスチェックの集団分析の更なる利活用や長時間勤務職員に対する面接指導の強化等、能動的で実効性ある取組を進めることが必要

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であり、ハラスメント対策は極めて重要な課題

本年6月に一部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。また、人事院においては、パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則を制定するとともに、パワー・ハラスメントを行った場合の処分を規定するため、「懲戒処分の指針」を改正

任命権者においては、これまでも各種ハラスメントの防止に関する指針を制定し、相談窓口の設置や研修を通じた意識啓発等を実施。本年6月には、改正法等の趣旨を踏まえ、「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、職員向けパンフレットにより周知したところであり、引き続き快適な職場環境の整備に取り組むことが必要

人事委員会には、職員からの苦情処理や職員の救済について、苦情相談や行政措置要求といった公平審査制度が整備されており、本委員会としては、本年4月、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、苦情相談窓口の活用について改めて周知したところであり、引き続き人事委員会としての役割を適切に遂行

(5) 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、仕事と生活の両立や人材確保等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

本委員会においては、昨年4月、働き方改革関連法による罰則付きの時間外労働の上限規制等が導入されたことや、これを受けて行われた人事院規則の改正等を踏まえ、本委員会規則を改正し、

時間外勤務命令を行うことができる上限については、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じた場合は、その要因の整理、分析及び検証を行う旨規定。本委員会としては、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

任命権者においては、これまでも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といった取組を実施するとともに、前記の「行政経営プログラム2020」に基づき、行政のスマート化を推進するため、本年度からは、AIを活用した議事録作成の自動化等、AIやRPA（ロボティクス・プロセス・オートメーション）等の先進技術の積極活用を図る予定。管理職員においても、職員の業務の進捗状況を的確に把握し、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、必要に応じて事務配分や職員配置を見直すなど、職員の勤務時間の適正な把握及び管理に努めることが必要

学校現場については、教育委員会において、平成30年3月、本年度末までに時間外勤務時間が月80時間を超える教職員ゼロを目指す「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」を策定し、定時退庁日やリフレッシュウィーク中の学校閉庁日、県内で統一した部活動休養日の設定、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の配置、ICTを活用した業務の効率化、業務改善取組事例集の配布といった取組を積極的に実施してきたところであり、教育委員会が実施している教職員の勤務時間調査によると、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が2年連続で減少するなど、これらの取組は奏功。さらに、本年3月には本取組方針を改定し、これまでの取組の拡大や深化を実施

昨年12月に改正された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法に基づき、本年1月、国は、「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服務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」を告示。教育委員会においては、本取組方針に基づく取組の効果や課題の検証を適切に行いながら、教職員の時間外勤務時間の縮減に向けた取組を着実に進めていくことが必要

(6) 高齢期の雇用問題

本年の人事院勧告において、人事院は、平成30年8月に行った定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を踏まえ、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請

本県においても、高齢層職員の能力及び経験を最大限活用する観点から、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、定年の引上げについて、引き続き国や他の都道府県の動向を踏まえ、検討していくことが必要

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)

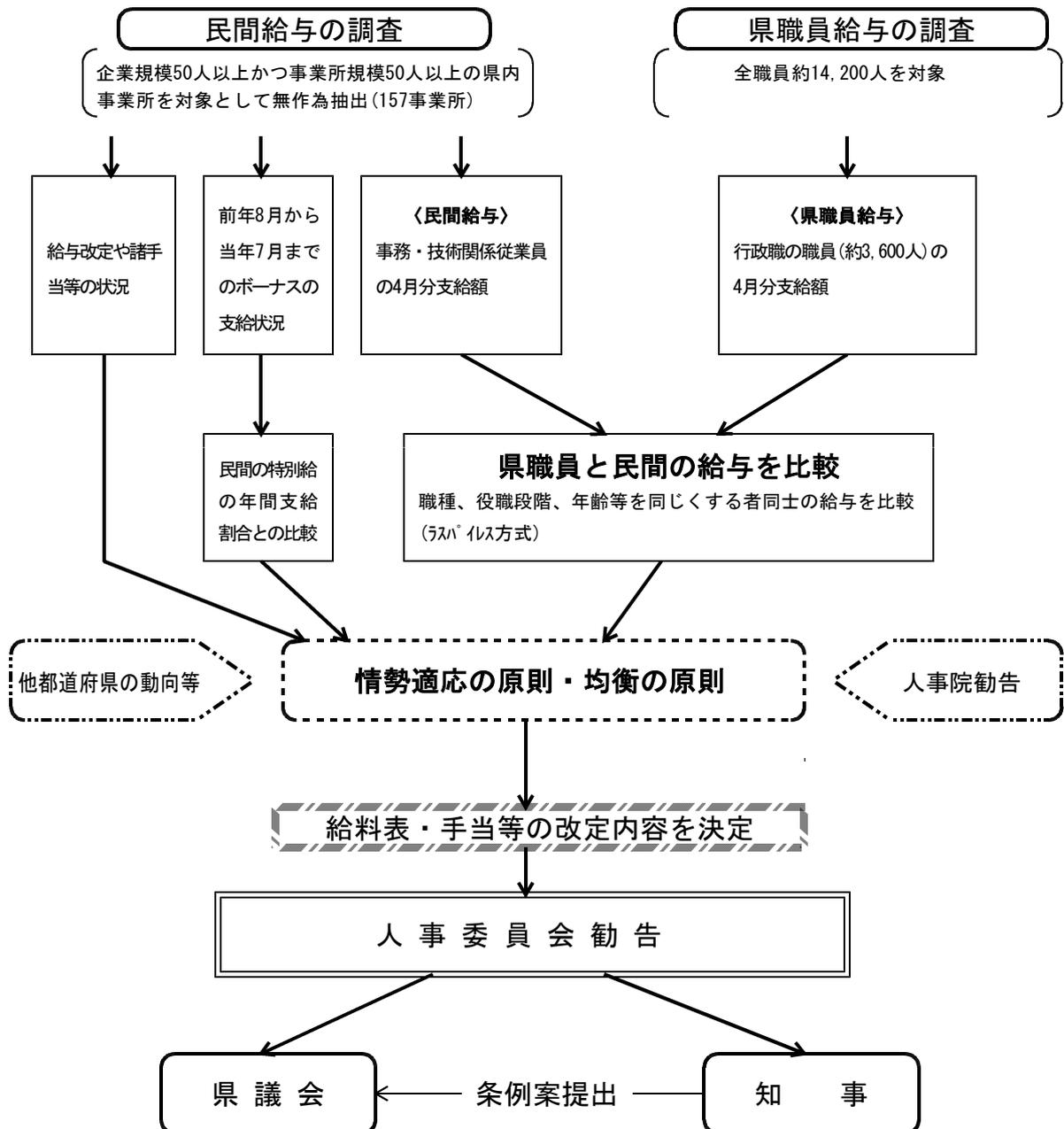
給与勧告の仕組み

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)

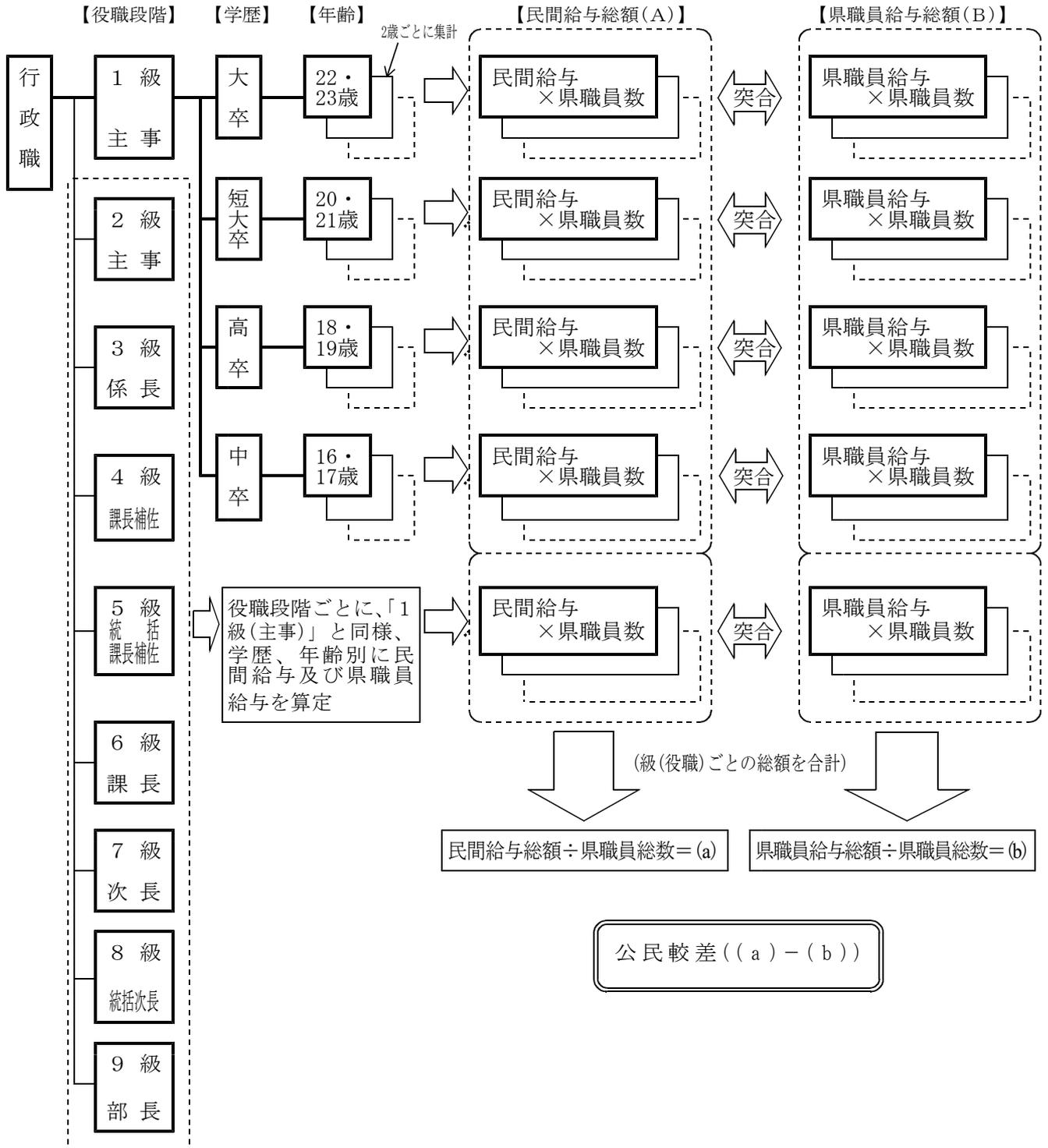
公民給与の比較方法(ラスパイレス方式)

○ 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22年	△0.29 %	3.95 月	△0.20 月
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

(参 考 4)

○令和2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 3,304,000	円 200,200	円 3,294,000	円 △ 10,000
	30歳	配偶者	265,600	4,429,000	265,600	4,415,000	△ 14,000
係長	40歳	配偶者 子2人	381,400	6,401,000	381,400	6,380,000	△ 21,000
補佐	50歳	配偶者 子2人	427,200	7,164,000	427,200	7,141,000	△ 23,000
課長	55歳	配偶者	496,700	8,111,000	496,700	8,087,000	△ 24,000
部長	58歳	配偶者	653,700	11,195,000	653,700	11,158,000	△ 37,000
行政職平均 (平均年齢41.0歳)			356,636	5,923,000	356,636	5,904,000	△ 19,000

※1 年齢は、令和2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4.45月で算定）。

※4 行政職平均の額は、新採職員を含む行政職3,555人の平均値。