

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和 3 年 10 月

秋田県人事委員会

令和3年10月11日



秋田県議会議長 柴 田 正 敏 様

秋 田 県 知 事 佐 竹 敬 久 様

秋田県人事委員会委員長 柴 田 一 宏

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員（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等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第2項に規定する職員の給与決定の諸条件（生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

本委員会は、職員の給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮し、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行っている。これは、職員も勤労者であり、その給与は適正な水準を確保する必要がある中において、民間とは異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して定めることが合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得が得られる方法と考えられることによるものである。

2 職員の給与

職員の総数は13,140人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「令和3年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,660人については、給料月額329,006円、給料の調整額204円、扶養手当9,455円、管理職手当10,839円、地域手当650円、住居手当5,371円、その他の手当6,046円、計361,571円となっている。また、その年齢は平均42.4歳、男女別構成は男性74.0%、女性26.0%、学歴別構成は大学卒49.3%、短大卒6.4%、高校卒44.3%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額355,947円、給料の調整額1,121円、教職調整額7,106円、扶養手当8,957円、管理職手当6,289円、地域手当287円、住居手当4,870円、その他の手当9,934円、計394,511円となっている。

（参考資料 第1表～第14表）

3 民間給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の375の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した114の事業所について「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職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況等について調査を行った。

なお、昨年引き続き、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。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て88.5%となっており、例年並みの高いものとなっている。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の主なものは次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

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24.0%（昨年28.2%）、ベースアップを中止した事業所が11.7%（同11.2%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.7%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は75.9%（同80.8%）、定期昇給を停止した事業所の割合は0.0%（同4.6%）となっている。

（参考資料 第16表、第17表）

(2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で22.1%（昨年18.0%）、高校卒で17.2%（同21.1%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で47.7%（同41.3%）、高校卒で20.6%（同31.5%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で52.3%（同58.7%）、高校卒で79.4%（同68.5%）となっている。また、昨年と同様、初任給を引き下げた事業所はなかった。

（参考資料 第18表）

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

月例給については、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、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。

その結果、職員の給与が364,342円、民間給与が364,302円となっており、職員の給

与が民間給与を1人当たり平均40円（0.01％）上回っていた。

（参考資料 第28表）

（2）特別給

特別給については、職種別民間給与実態調査の結果、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は、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては所定内給与月額2.04月分、上半期（本年2月から7月まで）においては同2.15月分、年間で4.19月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.30月を0.11月分下回っていた。

（参考資料 第23表）

5 職員の給与と国家公務員の給与との比較

（1）ラスパイレス指数

令和2年4月1日現在における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける職員の給料額をラスパイレス方式により算出した指数は、国家公務員を100とした場合、職員は100.4となっている。

（2）平均給与月額

本年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、国家公務員が407,153円、職員が361,571円となっている。

6 物価及び生計費

（1）物価指数

総務省統計局の調査における令和3年4月の秋田市の消費者物価指数は、昨年同月と比較して増減はなかった。

（参考資料 第31表）

（2）標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した令和3年4月における秋田市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ146,149円、155,717円及び165,292円となっている。

（参考資料 第30表）

7 人事院勧告等の概要

人事院は本年8月10日、給与の改定等に関する勧告を行ったが、その概要は資料1のとおりである。

月例給については、民間給与との較差（0.00%）が極めて小さいため、俸給表の改定は行わないこととした。

また、特別給については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、0.15月分引き下げることとした。

8 本委員会の見解

(1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

① 給与改定の考え方

これまで給与改定に当たっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与の水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与の水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

② 改定の内容

ア 給料表

本年4月時点における職員の月例給と民間給与の較差は△40円（△0.01%）と極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、本年は給料表の改定は行わないこととする。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内の民間事業所の年間支給割合が4.19月で、公務の年間支給月数の4.30月を下回っていることから、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引き下げ、4.20月とすることとする。その際、支給月数の引下げ分は、国の期末手当及び勤勉手当の支給割合を考慮した上で配分することとする。

再任用職員の期末手当及び勤勉手当についても、職員との均衡を考慮して改定

することとする。

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、同様とする。

(2) 給与に関するその他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、業務の実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩に伴って、改定する必要があるものについて、随時見直しを行うこととする。

(3) 人材の確保、育成等

① 人材の確保

本県が抱える諸課題を迅速かつ的確に捉え、より質の高い行政サービスを提供していくためには、全体の奉仕者としてこうした課題に柔軟に対応できる多様な有為の人材を確保することが重要である。

しかしながら、近年、少子化に伴う若年人口の減少、進学等による県外流出、民間企業等の高い採用意欲などを背景に職員採用試験の受験者は減少傾向にある。昨年度の大学卒業程度試験の受験者数を10年前と比較すると約3割減少しており、とりわけ「林学」など技術職の一部においては受験者数が採用予定人員を下回るという事態が生じている。さらに、大学卒業程度試験合格者の約2割、高校卒業程度試験合格者の約3割が国や他の自治体への就職等を理由に採用を辞退するなど、必要な人材の確保が困難な状況にある。

このため、本委員会は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が続く中、秋田県職員の仕事ガイダンスを延べ4日間オンライン開催し多数の参加者を得たほか、県職員として働くイメージをより具体的に伝えるため、若手職員の1日を紹介する動画を作成しインターネット上で公開するなど、新たな手法を取り入れながらPR・周知活動の強化に取り組んだところである。

本年度の県職員採用試験の受験者数は、大学卒業程度試験、短大卒業程度試験及び高校卒業程度試験のいずれも前年度を下回っており、依然として受験者の減少傾向に歯止めのかからない状態が続いている。本委員会としては、引き続き、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、任命権者と連携し、各受験者層に応じて県職員の仕事内容やその魅力等を発信する活動を積極的に展開するとともに、今後の技術系職種採用の在り方や時代に即した試験方法について、任命権者とともに検討を重ねながら県行政の将来を担う人材の確保を図っていくこととする。

また、障害者の雇用については、一昨年度の職員採用試験から受験対象者を知的障害者や精神障害者にも拡大しており、均等な雇用の機会と必要な人材の確保に努

めていくこととする。なお、任命権者においては、引き続き、「障害者活躍推進計画」等に基づき障害者の雇用を着実に推進するほか、今後、更に障害を有する職員が増えていくことも見据えながら、障害の特性に応じて、その能力を十分に発揮し長く活躍できるよう、働きやすい職場づくりに取り組んでいく必要がある。

② 人材の育成

人口減少が加速する中、限られた人材で行政サービスの質を落とすことなく本県を持続的に発展させていくためには、職員個々の資質や能力の向上が不可欠である。

任命権者においては、「人材育成基本方針」等に基づき、職場内での業務を通じた育成（OJT）、職位等に応じた集合研修、職員自ら応募して受講する能力開発研修などの実施に加え、計画的なジョブローテーションや人事評価結果を人材育成と連携させてより効果を高める取組を行っている。

今後も、次代の県政を担う若手・中堅職員が将来顕在化する行政課題に適切に対応できるよう、研修メニューの充実やキャリアプランを考える機会の提供を行うとともに、本県のデジタル・トランスフォーメーション（DX）の実現に向け、デジタル技術を的確に活用できる人材を育成することが重要である。

③ 女性職員の活躍の推進

今後、本県の様々な行政課題の解決を図るに当たっては、女性の持つ能力や感性を政策等に生かすことが重要であり、本県では、特定事業主行動計画に基づき女性の採用及び登用の拡大等に向けて取り組んでいるところである。

本委員会では、女性の採用の拡大に向け、県職員採用総合案内パンフレットやウェブサイトを活用し、先輩女性職員のメッセージや仕事の魅力などの情報発信を行っているほか、仕事の内容や育児との両立に関する制度を詳しく紹介する資料を配付するなど、きめ細かな対応に取り組んでいる。最近の職員採用試験受験者の女性割合は概ね3割後半で推移しているものの、今後もこうした取組等の更なる充実を図り女性受験者の確保につなげていくこととする。

また、第5次秋田県男女共同参画推進計画において、県職員の管理職（本庁課長級以上）に占める女性の割合を令和7年度までに15%に引き上げるという目標を掲げたところであるが、管理職として活躍する女性職員を増やしていくためには、早期の段階から職員自身にキャリア形成を考えさせながら、必要な能力等の形成に取り組む必要がある。任命権者においては、多様な職務への従事や女性職員キャリアデザイン研修の充実、さらには管理監督職等への登用により計画的に人材育成を図るとともに、男女を問わない多様で柔軟な働き方の拡大や定着等も併せ、女性職員

の活躍を今後も一層推進していく必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、任命権者において人事評価制度を導入しており、業務目標の設定や上司と部下との面談等を通じて、組織目標の達成はもとより効率的な組織活動や効果的な人材の育成等を図っているところである。

人事評価制度は、職員的能力・実績を的確に把握し、その結果を任用、給与等に適切に反映させることで職員の意欲や士気を高め、組織の活力を向上させることが期待できることから、地方公務員法の趣旨に則り、国における人事評価制度の見直しの動向等を注視しながら、必要に応じて制度の改善を行うなど人事管理の基礎として十分に活用されるよう更に取り組んでいくほか、役職段階に応じて求められる能力等を備えた人材の育成に一層生かしていく必要がある。

また、今後の評価においては、客観性や公平性の確保に引き続き努めていくとともに、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進の観点にも留意する必要がある。

(5) 勤務環境の整備等

① 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減は、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの推進のため不可欠であるだけでなく、有為の人材の確保や魅力ある職場づくりにも深く関わる重要な課題であり、その実現が強く求められていることから、本委員会は縮減に取り組んでいく必要性を毎年の報告で指摘してきている。

時間外勤務等命令を行うことができる上限については、人事委員会規則により、原則、1箇月について45時間、1年について360時間などと設定しており、任命権者においては、これらに基づき運用がなされているところである。また、本県では、これまで時間外勤務等の縮減に向けて、「ノー残業デー」の徹底、「朝コミ」・「夕（ゆう）コミ」の活用等に取り組んできており、時間外勤務等は、ここ数年、全体として減少傾向にあるものの、依然として恒常的な時間外勤務等の実態が見受けられる。昨年度は、知事部局において、職員一人当たりの時間外勤務等の月平均時間数や年間360時間を超えて時間外勤務等を行う職員数が増加しており、これは主に新型コロナウイルス感染症対応の業務に従事する職員について、時間外勤務等が長時間に及んだことが影響したと考えられ本年度もそうした状況が続くことが懸念される。

任命権者及び管理監督職員においては、時間外勤務等が発生する要因の整理・分析とそれに応じた適切な対策の検討、実施が求められる。また、管理監督職員は、部下職員の業務量、業務の進捗状況、勤務時間等の適正な把握・管理を徹底するな

ど、マネジメントの強化を更に進める必要がある。

また、年次休暇の職員一人当たりの年間平均取得日数は増加傾向にあるが、任命権者においては、引き続き、休暇の計画的な取得の促進を図るとともに、職員不在時にその業務をカバーし合う体制の構築など年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。

教職員の長時間労働の改善については、任命権者において、本年2月に前計画を改訂した新たな多忙化防止計画を策定し、それに基づいた各種の取組が進められている。また、給特法[※]の改正やそれに伴い国が示した指針[※]等を踏まえ、新たに「秋田県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、時間外在校等時間の上限を設定したところである。

教職員の長時間労働の改善は、質の高い授業や児童生徒一人ひとりに応じた指導を行う上で極めて重要であり、任命権者は、今後、上記の計画や規則による成果や課題を収集・分析しながら改善を図る取組を一層進めていく必要がある。

※ 給特法：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

※ 指針：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

② 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援の推進は、育児や介護などの事情を有するすべての職員が能力を十分に発揮しながら安心して働き続けることのできる環境を整備するものであり、ひいては、職員の健康保持や多様な有為の人材の確保にもつながるものであり、その重要性はますます高まっている。

本県では、育児休業や介護休暇等に係る制度を整備するとともに、女性職員の活躍や職員の子育て支援を推進するため、特定事業主行動計画に基づき両立支援に向けた環境づくりに取り組んでいるところである。

特に、男性職員の育児参加に関して、知事部局においては、育児休業や配偶者出産休暇等の取得を促進するため、所属長が対象職員と面談を行った上で「育児プランシート」を作成し職場において配慮する取組が行われており、昨年度の男性職員の育児休業取得率は、25.4%と以前より高まってきているが、配偶者出産休暇等の取得率とともに、なお一層の向上が求められる。また、他の任命権者においても、男性職員の育児参加の促進に向け必要な事項を洗い出し、それに応じた実効性のある取組を進めていくことが求められる。

そうした中、人事院は、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の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当で

あるとして、本年8月、国会及び内閣に対して、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を行った。併せて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、不妊治療のための休暇の新設、育児休業等の取得要件の緩和等に関する措置を一体的に講じることについて言及した。

こうした状況を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、将来にわたり誰もが活躍できる職場の実現のため、任命権者において、引き続き、男女を問わず職員が育児や介護を行うための両立支援制度や柔軟で効率的な働き方を可能とする早出・遅出勤務、フレックスタイム制の改善に加え、これらの周知や新たな制度等の検討を行うとともに、新型コロナウイルス感染症への対応を契機に在宅勤務の拡大や定着に向けた検討を加速させるなど、職員が働きやすい環境を整備していく必要がある。

③ 心身の健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、自己の能力を十分に発揮し、さらには多様な県民のニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要である。本県では、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全所属を対象として実施しているほか、研修の実施や相談窓口を開設するなど、職員のメンタルヘルス対策として様々な取組が行われてきた。しかしながら、病気休職者のうちその原因が心の健康の問題である者の割合は、ここ数年、7割前後で推移し高止まりの状況にあることから、任命権者においては、ストレスチェックをはじめとする職員のメンタルヘルス対策の強化を図るとともに、長時間勤務を行った職員に対する産業医による面接指導を徹底することが求められる。

また、管理監督職員による職場環境の改善、長時間勤務を行った職員とその労働時間の的確な把握、心身の不調の早期発見など、職員の健康管理についての取組を継続していくことも必要である。

そのほか、職場復帰する職員に対して、引き続き、それぞれの状況に応じたきめ細かな支援を行っていく必要がある。

④ ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけ心身の健康を害するばかりか職場の運営にも支障を来すため、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、これまでも様々な対策を講じてきており、昨年6月からは、労働関係施策総合推進法や男女雇用機会均等法等の改正に伴い、ハラスメント全般

に対応する防止に関する指針や「ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル」を作成し、相談窓口の設置や相談員の配置など必要な体制の拡充を図っている。

しかしながら、特にパワー・ハラスメントについては、本委員会が行っている職員からの苦情相談において依然として苦情が寄せられていることから、ハラスメントの防止に関する意識啓発や相談窓口等の周知などを強化し、ハラスメントのない良好な職場環境づくりを一層推進していく必要がある。

また、管理監督職員においても、部下職員とのコミュニケーションに留意し、ハラスメントの防止に努める必要がある。

⑤ 新型コロナウイルス感染症に関する対応

昨年以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という、これまで経験したことのないような危機的な事態が生じ、社会経済や県民生活に大きな影響を及ぼしている。ワクチン接種等の対策が進められているが感染力の強い変異ウイルス等により、影響はさらに長期にかつ広範囲に及ぶことが危惧される。

こうした状況にあって、感染拡大の防止や業務の持続性の確保のため、官民間問わず、柔軟な働き方を推進する動きが急速に広がっている。任命権者においては、影響の長期化に備え、テレワーク、オンラインによる会議や研修、デジタル技術の活用による現場管理等を推進するとともに、テレワーク等の拡大を見据え、業務の進行管理等の適切な方策に関する検討や必要な機材等の確保に取り組む必要がある。

また、多くの職員が、本来の業務に加え、新型コロナウイルス感染症への対応という緊急性の高い業務に従事し、特定の部署で業務量の増大が長期間継続しているような状況にある。任命権者においては、引き続き、職員の健康管理への配慮に努めるとともに、必要に応じて部局を超えた応援体制を構築するなど、適切に対応していくことが求められる。なお、業務量増大の長期化により同様に負担が増している管理監督職員についても、その健康管理や負担軽減に十分に配慮する必要がある。

(6) 定年の引上げへの対応等

国家公務員や地方公務員の定年を60歳から65歳まで段階的に引き上げるための関連法案が、本年6月に成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

任命権者においては、職員の定年を引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制等について内容を検討し、国や他都道府県との均衡や本県の実情等を踏まえ適切に導入していく必要がある。また、職員が新たな制度の内容を十分に理解した上で勤務の意思を決定できるよう、必要な情報提供を行うことが求められる。併せて、定年の段階的な引上げが完了するまでの間、現

在運用されている再任用制度が暫定的に継続されることになるため、引き続き、再任用職員がこれまでに培った能力及び経験をより一層発揮しながら職務に従事できるよう、環境整備に努める必要がある。加えて、高齢層職員の有する知識や技術を若手・中堅職員が継承し、活用していくことができるよう図ることも重要である。

本委員会としても、任命権者と連携し、定年の引上げが円滑に行われるよう対応していくこととする。

9 勧告実施の要請

最近の県内経済は、個人消費に持ち直しの動きがみられ、サービス業は新型コロナウイルス感染症の影響から、宿泊業等で低迷が続いている。製造業は全体として堅調な動きが続いている。

本年の勧告は、職種別民間給与実態調査により把握した民間事業所の月例給及び賞与等の支給状況を踏まえ、職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合を引き下げることとしたところである。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中においても、職員は行政サービスを安定的に提供し、県民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励しているところである。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、職員の給与等の決定方式として定着している。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員の日々のたゆまぬ努力によって生み出された利益により維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを改めて認識し、引き続き、県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割に鑑み、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

給与勧告の骨子

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 民間給与との較差に基づく給与改定

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 以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	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、任期付職員の各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かん養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对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

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の骨子

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の一つとして、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、国家公務員法第 23 条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則 2 回まで（現行：原則 1 回まで）取得可能とする

この原則 2 回までとは別に、子の出生後 8 週間以内に育児休業を 2 回まで（現行：1 回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後 8 週間以内の育児休業について請求期限を 2 週間前まで（現行：1 月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1 年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後 8 週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が 1 歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年 5 日、頻繁な通院を要する場合は 5 日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が 1 歳に達する日まで（現行：産後 8 週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1 年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6 月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、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こととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2 (1) ア、イ②・③、(2) イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2 (2) ア、ウ②・③）：令和 4 年 1 月 1 日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2 (1) イ①、ウ、(2) ウ①）：令和 4 年 4 月 1 日

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 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等に関する条例の改正

(1) 期末手当について

① 令和3年12月期の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分とすること。再任用職員については、0.625月分とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を0.925月分とすること。再任用職員については、0.525月分とすること。

② 令和4年6月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.175月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.650月分とすること。

イ 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.975月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.550月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 期末手当について

① 令和3年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.525月分とすること。

② 令和4年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.575月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 特定任期付職員の期末手当について

① 令和3年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.525月分とすること。

② 令和4年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.575月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、令和3年12月1日から実施すること。ただし、1の(1)の②、2の(1)の②及び3の(1)の②については、令和4年4月1日から実施すること。