

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

和歌山県人事委員会





和人委第10180001号

令和3年10月18日

和歌山県議会議長 森 礼子 様

和歌山県知事 仁坂吉伸 様

和歌山県人事委員会委員長 平田健正

職員の給与等に関する報告及び勧告について

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、あわせて、給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、必要な措置をとられることを要請します。



## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等を決定する諸条件について、職員及び民間双方の給与等を調査・研究するとともに、職員の勤務条件等の実態を把握し、慎重に検討を行った。その結果は、次のとおりである。

### 1 職員の給与等

職員の給与等の実態は、「令和3年職員給与等実態調査」の結果によれば、令和3年4月1日現在で、次のとおりである。

#### (1) 職員数

職員の総数は、14,245人であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職員、警察官等の給料表が適用されており、そのうち行政職給料表が適用されている職員の数は、3,848人である。 (参考資料第1表)

#### (2) 平均年齢

職員の平均年齢は、全職員については40.9歳、行政職給料表適用職員については42.6歳となっている。 (参考資料第2表)

#### (3) 学歴別、性別人員構成

職員の学歴別人員構成は、大学卒81.1%、短大卒6.4%、高校卒12.4%、中学卒0.1%となっている。

また、職員の性別人員構成は、男性60.7%、女性39.3%となっている。

(参考資料第5表)

#### (4) 平均給与

本年4月における職員の平均給与月額は、全職員で376,908円、行政職給料表適用職員で369,944円となっており、昨年と比較すると、前者は983円、後者は3,024円減少している。 (参考資料第6表)

## 2 民間の給与等

### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所（調査対象事業所）244のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した118の事業所について「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、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。この118事業所のうち、約9割（89.0%）の105事業所について、調査を完了した。

この調査では、公務と類似すると認められる54職種の約4,900人について、本年4月分としてそれぞれの従業員に支払われた給与月額等を詳細に調査している。

### (2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

#### ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った民間事業所の割合は、大学卒で29.8%（昨年25.4%）、高校卒で21.3%（昨年13.2%）となっている。

そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で22.2%（昨年25.7%）、高校卒で22.0%（昨年38.1%）となっている。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で77.8%（昨年74.3%）、高校卒で78.0%（昨年61.9%）となっている。（参考資料第15表）

#### イ 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は19.3%（昨年29.6%）、ベースダウンを実施した事業所は0.0%（昨年0.0%）となっている。

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は86.2%（昨年87.8%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は16.1%（昨年16.0%）、減額となっている事業所の割合は5.0%（昨年8.4%）となっている。（別表第1、別表第2）

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

本委員会は、「職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表の適用職員、民間にあつてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、ラスパイレス方式による比較を行ってきている。

本年4月分の給与について比較した結果、職員の給与は、1人当たり平均にして民間の給与を23円(0.01%)下回っていた。(別表第3)

#### (2) 特別給

本年の「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、年間で平均所定内給与月額 $\times$ 4.31月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)を0.14月分下回っていた。(別表第4)

### 4 最近の賃金・雇用情勢等

厚生労働省及び和歌山県企画部企画政策局調査統計課の調査による本年4月の民間事業所の所定内給与は、昨年同月に比べて全国で1.1%、和歌山県で5.4%増加した。(参考資料第23表)

総務省及び和歌山県企画部企画政策局調査統計課の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年同月に比べて全国で0.4%減少し、和歌山市で0.1%増加した。(参考資料第23表)

総務省の家計調査(勤労者世帯)を基礎として、本委員会が人事院の算定方法を参考に算定した本年4月における和歌山市の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149,145円、161,490円及び173,840円となった。(参考資料第22表)

総務省の調査による本年4月の全国における完全失業率は、昨年同月から0.2ポイント上昇して2.8%となった。また、厚生労働省の調査による本年4月の全国における有効求人倍率は、昨年同月から0.21ポイント低下して1.09倍となった。(参考資料第23表)

## 5 国家公務員の給与に関する報告及び勧告等

人事院は、8月10日、国家公務員の給与に関する報告及び勧告、公務員人事管理に関する報告並びに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、国会及び内閣に対し行った。その主な内容は、次のとおりである。

### (1) 国家公務員の給与に関する報告及び勧告

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△0.15月分）

### (2) 公務員人事管理に関する報告

ア 人材の確保及び育成

イ 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

ウ 良好な勤務環境の整備

エ 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

### (3) 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

ア 育児休業の取得回数制限の緩和

イ 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

なお、これらの報告、勧告及び意見の申出の概要は、別記のとおりである。

## 6 給与の改定

職員給与及び職員給与を決定するための条件である民間給与やその他の諸情勢については以上のとおりであり、これらを総合的に勘案した結果、職員給与の改定について以下のとおり報告する。

### (1) 月例給の改定

月例給については、本年4月分の給与を比較した結果、職員給与が民間給与を23円（0.01%）下回ることとなった。

本委員会としては、公民較差が小さい場合には、従来から月例給の改定を見



送っており、本年についても、職員給与と民間給与の較差が極めて小さく、均衡していることから、月例給の改定を行わないこととする。

## (2) 特別給の改定

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0.15月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に期末手当から引き下げ、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、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。

## 7 公務運営の改善

公務運営について、改善を検討すべき事項と今後の課題は、次のとおりである。

### (1) 人材の確保及び育成

少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く一方で、県政の諸課題はますます高度化・複雑化してきており、近時は、新型コロナウイルス感染症を始めとする危機的な事態への対応も求められている。このような課題に前向きに取り組むことのできる意欲的で行動力のある多様な人材を確保するため、これまでも職員採用I種試験において、受験年齢制限の緩和、専門試験選択制の導入、第1次試験合格者枠の拡大、一般行政職特別枠の導入などの取組を実施してきた。さらに昨年度からは、就職氷河期世代・UIターン型職務経験者対象試験も実施したところである。

これらの取組にもかかわらず、I種試験受験者数は、近年減少傾向が続いており、若年人口の減少を背景に、国や他の地方公共団体、民間企業等との競合など、人材確保の厳しさは今後も継続することが予想される。このような中、より多くの受験者を確保し、有為な人材を採用するためには、和歌山県職員の仕事の魅力ややりがいについて、情報発信の強化を図るとともに、新たな受験者層の獲得にも努める必要がある。このため、県職員の生の声を届けることを

重視したホームページやSNSを活用した情報発信、オンラインによる採用説明会等の取組を強化する。また、併せて、公務員志望以外の学生や職務経験者などの受験者を更に増やせるよう、効果的な採用試験の実施方法についても引き続き検討していく必要がある。

採用後の人材育成については、各任命権者において、職種や職責に応じた各種研修のほか、長期的な視点で幅広い人材を育成するため、中央省庁や民間企業、海外などへの長期派遣研修等を実施している。これらに加え重要となるのが、職場における職務を通じた人材育成であり、その要となる管理職の役割は非常に大きい。管理職が部下の育成を重要な職責として認識し、自らのスキルを磨くとともに、職員面談等を通じ、職員のキャリア形成を支援する取組を組織としてしっかりと定着させていくことが求められる。

障害者の雇用については、実雇用率は上昇してきているものの、本年度も、知事部局と教育委員会において法定雇用率を達成できていない状況にある。各任命権者においては、今後も、障害のある人がその能力と適性に応じた雇用の場に就き、社会参加できる共生社会の実現に向け、障害者の計画的な採用を積極的に推進するとともに、採用後の定着に向け、障害のある職員が相談しやすい環境を整備するなど、障害者活躍推進計画に基づく取組を着実に推進していく必要がある。

## (2) 女性職員の活躍推進

本県においては、これまでも男女共同参画の観点から、様々な取組が進められてきたが、多様な人材を確保し、政策に多角的な視点や新しい発想を導入するという観点からも、女性職員の採用・登用の拡大は重要であり、各任命権者においては、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づいた取組がなされているところである。

女性職員の採用については、これまで職員募集パンフレットや職員採用説明会、さらには県職員を目指す女性を対象にしたセミナーなど様々な機会を捉えて、女性職員が能力を発揮しやすい環境であることを説明し、女性の受験者確保に取り組んできたところである。平成30年度以降、I種試験一般行政職で受験者の女性割合は3割を超え、採用者の女性割合は4割を超えている。今後も、各任命権者と連携しつつ、有為な女性人材の確保のため、より効果的な人材確保策を推進していく必要がある。

また、管理職への登用についても、各任命権者において、女性職員の職域拡大や適材適所への人事配置などが実施されてきたところである。その結果、知事部局では、本年度の管理職に占める女性割合は、昨年度より約2%上昇し、8.54%となった。直近下位の課長補佐級でも上昇傾向で20.37%となり、管理職に占める女性割合は今後も着実に上昇していくと見込まれるが、特定事業主行動計画（後期計画）の目標（令和7年度までに15%以上）達成を確実なものとするためには更なる取組が求められる。各任命権者においては、これまでの取組に加え、女性の活躍を促進する組織全体の意識啓発、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備等について、一層積極的な推進を図る必要がある。

### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の業務遂行意欲の向上を図り、組織の活力を維持するためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、その基礎となるのが人事評価制度である。

各任命権者においては、人事評価制度を公正、適正に運用し、職員の能力・実績を適切に把握し、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、給与処遇に的確に反映していくことが重要であり、必要に応じ現行の制度を改善していくよう努めなければならない。

### (4) 定年の引上げ

高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向け、国家公務員の定年を60歳から65歳に段階的に引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律」が本年6月に公布された。地方公務員についても、国と同様の措置を講ずる「地方公務員法の一部を改正する法律」が本年6月に公布され、国と同じ令和5年4月1日から施行されることとなった。

地方公務員の定年は、地方公務員法により、国の職員を基準として条例で定めるものとされているため、本県においても、定年を引き上げる必要がある。定年引上げに伴い、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、60歳を超える職員の給料月額7割措置等について、国や他の都道府県との均衡を考慮し、円滑な導入が行えるよう各任命権者において早急に準備を進める必要がある。

なお、新制度の導入に際しては、定年の段階的引上げに伴う職員採用計画や、役職定年制により降任等となる職員の能力、経験を生かすことができる職務の整備について、本県の実状に配慮して検討を進める必要がある。

## (5) 勤務環境の整備

### ア 長時間労働の是正等

#### (7) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上のほか、人材確保の観点からも、極めて重要な課題である。

各任命権者における過去5年間の超過勤務の傾向をみると、知事部局のみが年々増加する傾向にあり、令和2年度の一人当たり月平均の超過勤務時間は14.1時間、月45時間を超える職員の割合は7.0%にのぼっている。

新型コロナウイルス感染症対策に係る業務量の増加に対しては、任命権者において職員の兼職発令による応援体制の整備など臨機応変の対応がとられているが、今後、任命権者が掲げる目標数値（一人当たり月平均の超過勤務時間10時間以下、月45時間以上の超過勤務職員割合を2.5%以下）の達成に向けては、更なる抜本的な対策が必要である。

各任命権者においては、超過勤務の縮減の重要性を十分に認識した上で、RPA（ソフトウェアロボットによる業務の自動化）等による事務の効率化を一層進めるとともに、組織全体として、特定の部署等に業務が集中しないよう、業務の見直しや平準化に努める必要がある。さらに、それらを講じてもなお恒常的に長時間の超過勤務を命じることが避けられない場合は、業務量に応じた適正な人員を確保することが求められる。

なお、超過勤務の縮減に当たっては、職員の勤務時間を適正に把握し、管理することが重要であり、国において、本年の人事院勧告で、「客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の管理を制度上の原則として示す」と位置付けられたことに鑑み、各任命権者においても、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の原則に則った適正な勤務時間の管理のあり方について、他の都道府県の動向にも留意しつつ研究を進める必要がある。

また、長時間の超過勤務を行う職員について、医師による面接指導など職員の健康の確保に最大限の配慮をすることはもちろん、人事委員会規則

で定める上限を超えて超過勤務を命じた場合には、その要因の分析結果を踏まえたより実効性のある対策を確実に実施する必要がある。

(イ) 教育職員の働き方改革の推進

多忙化する教育職員の勤務状況の改善が喫緊の課題となっている学校現場では、昨年4月に時間外の在校等時間の上限を設定するとともに、「教育職員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るための方針」を定め、教育職員の勤務時間の適正な管理を行うための取組を進めているところである。

しかしながら、令和2年度の県立高等学校等における時間外の在校等時間が上限の月45時間を超える教育職員の割合は依然として高い状況にある。

教育委員会は、引き続き、「教職員等の働き方改革推進プラン」等に沿って勤務時間管理の徹底を図るとともに、校務等の見直しや部活動の改善、外部人材の活用等による教育職員の負担軽減のための取組を強力に推進し、長時間労働の是正を図る必要がある。

また、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（以下「給特法」という。）の改正により、本年度から1年単位の変形労働時間制の導入を選択できるようになった。この制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保するなど、学校における働き方改革を総合的に進めるための選択肢の一つであるとされているが、一方で、この制度の導入により長時間労働の実態が分かりにくくなることや勤務時間が増える可能性を懸念する声もある。

この制度は、対象となる教育職員の在校等時間に関し、給特法の指針に定める上限時間の範囲内であることを前提として実施するものであるため、本県においてこの制度の導入を検討する場合には、教育職員の勤務時間の適切な管理を徹底するとともに、全ての教育職員に対して画一的に当てはめるのではなく、個々の事情に応じて配慮するなど、学校における働き方改革を実質的に推進するものとなるよう、留意する必要がある。

(ウ) 年次有給休暇の取得促進等

職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、知事部局及び教育委員会において、2年連続で減少傾向にある。

各任命権者における年次有給休暇の取得促進については、「ワン・モア・ホリデー」運動や休日に挟まれた日における会議等の自粛、ゴールデンウィーク期間中の長期連続休暇の取得促進など様々な取組が行われている。それにもかかわらず、その取得が進まない現状を改善するためには、管理職による休暇を取得しやすい職場環境づくりなどの働きかけが重要であり、各任命権者においては、計画的・連続的取得の促進に一層取り組む必要がある。

なお、本委員会では、労働基準監督機関の職権行使として、対象の事業場へ超過勤務や年次有給休暇の取得状況などの勤務状況の調査を実施しているところであるが、今後も、事業場の適正な勤務条件の確保に向けた指導等に一層努めていくこととする。

#### イ 柔軟な働き方の推進

本県においては、従前より、勤務時間をずらす時差勤務や出張者が他の庁舎で勤務するサテライトオフィス勤務等の柔軟な働き方の制度が実施されており、昨年度からは、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、テレワーク（在宅勤務）等の推奨が重点的に行われている。その結果、テレワークの実施が困難な職場や職務の存在などの課題が認識された一方で、多数の職員がテレワークを実際に経験したことにより、職員の柔軟な働き方に対する関心も高まっている。

過労死等防止対策推進法に基づき、本年7月に見直された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、地方公務員の多様で柔軟な働き方を推進するため、早出・遅出勤務など本県で既に導入済である制度のほか、フレックスタイム制度についても改めて言及されている。

各任命権者においては、国や他の都道府県の動向を踏まえ、フレックスタイム制度をはじめ、柔軟な働き方の制度の研究を更に進めるとともに、業務プロセスの変革やDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進など働き方そのものの根本的な見直しについても研究し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進や公務能率の向上及び非常時における業務継続にも資する柔軟な働き方の取組を強力的に推進していくことが必要である。

#### ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

女性の社会進出が進む中、男女問わず活躍できる社会の実現が重要課題となっており、育児や介護を行う職員が、その能力を最大限発揮して活躍できるよう、勤務環境を整備していくことが求められている。

本県においても、休業、短時間勤務、休暇等の制度により、様々な事情を抱える職員が、仕事と家庭を両立しながら安心して働ける勤務環境づくりが進められており、本年4月には小学校等の第3学年までの子の養育のための部分休暇制度が導入されるなど制度の充実が図られている。

こうした中で、本年の人事院勧告及び意見の申出において、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進のため、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当とされ、あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療のための休暇の新設、育児参加のための休暇の対象期間の拡大等の措置を講じていくとされた。

本県においても、更なる制度の充実を図るため、国の動向を踏まえた休暇の新設等を検討していく必要がある。その際には、職員が気兼ねなく利用できる制度となるよう工夫することが必要である。

なお、本県の男性の育児休業取得率については、全体としては増加傾向にあるものの、国家公務員の取得率と比べて低水準であることから、より一層取得促進に努める必要がある。

各任命権者においては、今後とも、仕事と家庭の両立支援の制度が職員に定着し、幅広く利用されるよう、周知徹底により更なる意識啓発を図るとともに、職場におけるサポート体制を整えていくことが必要である。

## エ 心の健康づくりの推進

業務の高度化、複雑多様化が進む中で、職業生活に伴うストレスが、職員の心の健康面に大きな影響を与えており、心の健康づくり対策は、重要な課題である。

本県の心の疾病による長期病休者数は依然として多く、特に知事部局において増加傾向にある。

各任命権者においては、これまでも、ストレスチェックの実施、精神科医や臨床心理士によるメンタルヘルス相談、管理職等を対象としたメンタルヘルス研修、長期療養後の職員の円滑な職場復帰支援制度など、様々な心の健康づくり対策に取り組んできたところであるが、中でもストレスチェックは、

メンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から非常に重要である。

現在、ストレスチェックについて、警察本部においては確実な実施が図られているが、教育委員会、とりわけ県立学校においては受検率が低調な状況にある。各任命権者においては、ストレスチェックの受検率をより一層高めるとともに、その結果をメンタルヘルス不調の早期発見や職場の環境改善に活用していくことが必要である。

また、心の疾病は、長期間の療養を必要とし、職員本人や家族はもとより公務の運営にも影響を及ぼすことから、各任命権者においては、引き続き心の疾病の未然防止、早期発見・対処、円滑な職場復帰への支援、再発防止など計画的・継続的な対策の充実に一層努める必要がある。

#### オ ハラスメントの防止対策

職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の行為は、職員の働く意欲の低下や心身への悪影響、職場環境の悪化等の大きな問題につながり、円滑な公務運営の大きな障害となるものである。

従前より、各任命権者におけるハラスメント対策として、ハラスメント防止に関する指針の策定、懲戒処分の指針への処分量定の設定、相談窓口の設置、研修を通じた意識啓発等の取組が行われており、また、本委員会においても苦情相談業務として、ハラスメントに関する相談の対応に当たっているところであるが、職員からのハラスメントに関する相談は一定数発生しているところである。

昨年6月から、パワーハラスメント等の防止のための雇用管理上の措置を講じることが事業主の義務となるなど、ハラスメントの防止対策の重要性は一層高まっている。

各任命権者においては、ハラスメント防止に関する指針に基づき、ハラスメント防止のための研修の充実や相談窓口の周知など、実効性のある取組を強力に推進していく必要がある。

#### (6) 会計年度任用職員について

様々な分野で活用され、行政運営の重要な担い手である非常勤職員については、昨年度から会計年度任用職員の制度が導入されたところである。

本年の人事院勧告において、非常勤職員の休暇・休業等について、取得要件



の緩和、不妊治療のための休暇・配偶者出産休暇等の新設、既に措置している産前及び産後の期間に係る休暇の有給化等の措置を一体的に講じていくとされたところであり、本県においても、国の動向を踏まえた休暇の新設等を検討していく必要がある。

各任命権者においては、会計年度任用職員の給与、勤務条件等の制度について、常勤職員との権衡等を考慮し、適切に運用するとともに、国や他の都道府県の動向も踏まえながら、研究していくことが求められる。

#### (7) 服務規律の確保

一部の職員による公務員としての自覚を欠く行為は、それが公務内であるか否かを問わず、県民の信頼を著しく失墜させるものであり、一度損なわれた信頼の回復は容易ではない。

各任命権者においては、過去の不適正事案について、事実関係を十分に把握、分析し、より実効性の高い方策を常に模索しながら総力を挙げて再発防止策の徹底に努める必要がある。

また、職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての強い自覚の下で真摯に職務に精励し、自らの責任を果たしていくことが重要であることに鑑み、各任命権者においては、研修機関や職場での研修、職員育成面談など、あらゆる機会を捉えて職員の倫理観・使命感の涵養に努める必要がある。

## 8 おわりに

職員の給与及び公務運営の在り方について改定・検討を要すべき事項は、以上のとおりである。

人事委員会勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な勤務条件の確保を目的として、地方公務員法に定める給与、勤務時間その他の勤務条件決定の諸原則に基づき行っているものである。

県議会及び知事におかれては、このような報告・勧告を行うに至った経緯及び情勢を十分に認識されるとともに、人事委員会勧告制度の意義及び果たしている役割に深い理解を示され、本報告及び別紙第2の勧告に基づき、適切な措置をとられるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 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	ベースアップ の慣行なし
係 員	19.3	17.8	0.0	62.9
課 長 級	17.0	13.0	0.0	70.0

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 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 給中止	定期昇給 制度なし
			増額	減額	変化なし		
係 員	89.2	86.2	16.1	5.0	65.0	3.1	10.8
課 長 級	84.8	79.4	15.6	5.2	58.6	5.4	15.2

(注) 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アップ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。

別表第3 職員の給与と民間の給与との比較

職 種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差 (A) - (B)
行政職給料表関係	369,967 円	369,944 円	23 円 (0.01%)

「職員の給与(B)」の内訳

給与種目	令和3年	令和2年
給料	328,838 円	331,410 円
扶養手当	10,320	10,780
地域手当	16,069	16,124
住居手当	4,985	4,879
管理職手当	9,127	9,203
その他の	605	572
合計	369,944	372,968

(注) 給料には、給料の調整額を含む。

別表第4 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期(A <sub>1</sub> )	343,851 円
	上半期(A <sub>2</sub> )	345,999 円
特別給の支給額	下半期(B <sub>1</sub> )	740,856 円
	上半期(B <sub>2</sub> )	747,374 円
特別給の支給割合	下半期(B <sub>1</sub> /A <sub>1</sub> )	2.15 月分
	上半期(B <sub>2</sub> /A <sub>2</sub> )	2.16 月分
	計	4.31 月分

(注) 1 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月から同年7月までの期間をいう。

2 所定内給与月額とは、毎月きまって支給する給与総額から時間外手当額を差し引いたものであり、特別給とは、賞与及び臨時給与をいう。

# 別記（国家公務員の給与に関する人事院の勧告等）

## 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 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<sup>あいろ</sup>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

# 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



## 別紙第2

# 勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第51号）、教育職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第52号）、警察職員の給与に関する条例（昭和29年和歌山県条例第21号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年和歌山県条例第38号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成14年和歌山県条例第59号）を改正することを勧告する。

### 1 期末手当に関する改正

#### (1) 任期付研究員及び特定任期付職員以外の職員の期末手当について

##### ア 令和3年12月期の支給割合

###### (7) 職員（特定幹部職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.125月分（再任用職員にあっては、0.625月分）とすること。

###### (1) 特定幹部職員

期末手当の支給割合を0.925月分（再任用職員にあっては、0.525月分）とすること。

##### イ 令和4年6月期以降の支給割合

###### (7) 職員（特定幹部職員を除く。）

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1.2月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.675月分）とすること。

###### (1) 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1.0月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分）とすること。

#### (2) 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当について

##### ア 令和3年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

イ 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1.625月分とすること。

**2 改定の実施時期**

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

ただし、1の(1)のイ及び(2)のイについては、令和4年4月1日から実施すること。