

職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

令和3年10月12日
島根県人事委員会

【報告・勧告のポイント】

- 月例給は改定なし
- 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.10月分）

1. 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- 人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするもの

2. 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127民間事業所を対象に調査。（完了率88.6%）

（1）月例給 ～役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を対比し、精密に比較（ラスパイレス方式）～

民間給与（A）	職員給与（B）	較差 A-B	((A-B)/B×100)
354,804 円	354,675 円	129 円	(0.04%)

※ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

（2）特別給（ボーナス） ～民間の昨年8月から本年7月までの1年間の支給実績と比較～

民間の特別給（A）	職員の期末・勤勉手当（B）	差（A-B）
4.01月分	4.10月分	△0.09月分

※ 民間の特別給は昨年（4.10月分）と比べて0.09月分減少

3. 本年の給与改定

（1）月例給

- 県内民間給与との較差が極めて小さいことから、月例給の改定を行わない。

（2）期末・勤勉手当〔勧告事項〕

- 県内民間の支給割合に見合うよう引き下げ 4.10月 → 4.00月
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の支給月数）

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.175月（支給済み）	1.075月（現行1.175月）
	勤勉手当	0.875月（支給済み）	0.875月（改定なし）
令和4年度以降	期末手当	1.125月	1.125月
	勤勉手当	0.875月	0.875月

（3）実施時期

- 令和3年12月1日

4. その他の給与上の課題

（1）テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応について

- 国はテレワークに関する給与面での対応について引き続き研究を進めるとしており、その動向について注視が必要

（2）通勤手当の特別料金等加算について

- 通勤手当の特別料金等加算に係る要件の緩和について検討が必要

（3）獣医師の初任給調整手当について

- 獣医師の確保を図るため、獣医師に支給する初任給調整手当について改善が必要

【参考】 職員の平均年間給与額（行政職 平均年齢 42.2歳）

	現行	勧告後	比較
平均年間給与額	5,626,302 円	5,590,653 円	△35,649 円

（注） 1 本年度の新規学卒の採用者を含む額である。

2 年間給与は、給与月額12か月分及び期末・勤勉手当を合算したものである。

5. 人事管理上の課題

(1) 人材の確保及び育成

- 適宜、必要に応じて試験制度の見直しを実施するとともに、仕事の魅力ややりがい等について、より効果的な情報発信を積極的に行うなど、受験者確保の取組を推進
- 障がい者活躍推進計画に定める取組を着実に実施し、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じることができる職場づくりを進めることが必要
- 職場研修・職場外研修・人事異動・人事評価制度・環境整備等の各施策相互連携による人事管理全体を通じた総合的・計画的な人材育成の取組及び若手職員の育成強化の推進が必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- 任命権者の取組を確認し、助言等を行うとともに、取組状況に応じた必要な対応を検討

(3) 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

①長時間勤務の是正

- ・新型コロナウイルス感染症に係る業務量の増加に対し、職員の健康を確保しつつ、県民の生命と生活を守る対策を着実に実施できるよう、全庁的な人員体制整備と業務量平準化等の取組の継続が必要
- ・時間外勤務の上限規制の運用状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、任命権者の働き方改革の取組による長時間勤務是正の進捗状況を注視
- ・教育職員の負担軽減に向けては、「教職員の働き方改革プラン」に掲げる具体的な取組を着実に実施するとともに、教育委員会規則に基づく教育職員の業務の量の管理を適切に行い、更に長時間勤務の是正を図ることが必要

②女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

- ・特定事業主行動計画に掲げた目標の達成に向けて、女性職員が希望する働き方を選択し、意欲を持って働くことのできる職場環境づくりや、キャリア形成の支援など、計画で示した様々な取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行することが必要

③妊娠、出産、育児等に係る休業・休暇制度の改正

- ・育児休業の取得回数制限の緩和、不妊治療のための休暇の新設、非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の新設などの休業・休暇制度の改正を、国家公務員に準じて適切に行うことが必要

④柔軟な働き方等への取組

- ・柔軟な働き方を可能とする勤務時間制度や在宅勤務制度の拡充等について、研究が必要

⑤メンタルヘルス対策

- ・ストレスチェック制度を職場環境の改善やセルフケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するなど、実効性のある対策の推進が必要

⑥ハラスメント防止対策

- ・ハラスメントのない職場づくりの取組を一層進めることが必要

(4) 定年の引上げ

- 地方公務員法の規定に基づき、国家公務員の定年を基準として定年の引上げを行うことが必要
- 定年の引上げに併せて新たに設けられた役職定年制、定年前再任用短時間勤務制及び情報提供・意思確認制度を適切に導入することが必要
- 地方公務員法の均衡の原則を踏まえ、定年の引上げに伴う給与及び退職手当の取扱いについて、国に準じた取扱いを検討することが必要
- 高齢層職員の職務のあり方や定年引上げ期間中の定員管理などについて検討を進め、職員の定年引上げを円滑かつ適切に実施することが必要