

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

- 月例給の改定なし
民間給与との較差（0.00%）が極めて小さいため、改定を行わない
- ボーナスを引下げ
民間の支給状況を踏まえ、ボーナスを引下げ、期末手当に反映
（4.35月分 → 4.25月分 / △0.10月分）

（参考） 人事院勧告においては、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、改定を行わず、ボーナスについては、支給月数を引下げ（4.45月分→4.30月分/△0.15月分）、期末手当に反映

I 給与関係

1 職員給与と民間給与との比較

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所527のうち、無作為に抽出した145事業所について、職種別民間給与実態調査を実施

(1) 月例給

職員と民間の本年4月分給与について、給与決定要素（職種、役職段階、学歴、年齢）を同じくする者同士を比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
368,786円	368,801円	△15円	0.00%

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢43.1歳

(2) 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）と職員の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.23月分	4.35月分	△0.12月分

2 給与改定の内容

(1) 月例給

職員給与が民間給与を15円(0.00%)上回っているが、較差は極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定は行わない

(2) 期末手当・勤勉手当

- 民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引下げ
(年間の支給月数4.35月分 → 4.25月分)

- 引下げ分は、期末手当から差し引く

◇ 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	1.250月(支給済み)	1.150月(現行1.250月)
	勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.925月(改定なし)
令和4年度 以降	期末手当	1.200月	1.200月
	勤勉手当	0.925月(改定なし)	0.925月(改定なし)

※ 令和4年度以降は、6月期及び12月期の期末手当の支給月数を平準化

(3) 実施時期

- 条例の公布の日
- 令和4年度以降の改定については、令和4年4月1日

II 人事管理関係

1 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

- 時間外勤務の上限規制等の制度について、特例業務に従事させる場合はその範囲を必要最小限のものとしなければならないこと等を踏まえ、厳格に運用することが必要

※ 特例業務：大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務

- 特例業務に係る要因の整理分析等を踏まえ、時間外勤務の縮減に向け、職場におけるマネジメントの徹底や業務の見直し等の取組を推進することが必要

- 職員への医師による面接指導及び客観的な方法その他の適切な方法による職員の勤務時間の状況の把握について、適切に対応することが必要

- 年次有給休暇について、年5日以上の実質的な取得に関する労働基準法の趣旨及び国家公務員の取組を踏まえ、取得しやすい環境づくりに努めていくことが必要

- 学校においては、教職員の多忙化の解消に向け、教育委員会規則等を踏まえた勤務時間管理の徹底、業務の見直しや役割分担の適正化等の取組を一層推進することが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

- 男性職員の育児休業の取得促進をはじめ、多様な事情を抱えた職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境を整備することが重要
- 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踏まえた法律の改正等の動きにも留意し、常勤職員・非常勤職員を問わず、仕事と家庭生活の両立を支援するために適切な措置を講ずることが必要
- 新型コロナウイルス感染症への対応を契機としたテレワーク等の柔軟な働き方の推進に向け、各種制度が利用しやすい職場環境づくりを推進することが必要

(3) 職員の健康づくりの推進

心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のために、ストレスチェック制度の活用や相談体制の強化等の取組を、総合的に進めていくことが必要

(4) ハラスメントの防止

ハラスメントの防止対策について適切に推進することが必要

2 人材の確保及び育成

- 優れた人材の確保に向け、任命権者との連携を図りながら、より効果的な対策を検討・実施していくことが必要
- 女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、女性職員の意識啓発の推進とともに、キャリア形成を考慮した人事管理に努めていくことが必要
- 人事評価の実施に当たり、制度の定着と信頼性を高める取組を推進していくことが必要
- 障がい者の職場環境の整備等に適切に取り組んでいくことが必要

3 定年の引上げ

定年を段階的に引き上げるための改正地方公務員法が令和5年4月から施行されることを踏まえ、定年の引上げが円滑に行われるよう、新たに導入される制度の構築や関係条例の整備など、国家公務員の制度に準じて、所要の措置を講ずることが必要

《参考資料》

○ 平均年収（行政職）

	改定前	改定後	増減額
行政職平均 (43.1歳)	6,055,000円	6,017,000円	△ 38,000円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

	民間給与との較差		改定額（円）	改定率（%）
	額（円）	率（%）		
令和3年	△ 15	0.00	-	-
令和2年	△ 110	△ 0.03	-	-
令和元年	274	0.07	274	0.07
平成30年	358	0.09	358	0.09
平成29年	308	0.08	290	0.08
平成28年	380	0.10	380	0.10
平成27年	720	0.19	720	0.19
平成26年	787	0.21	787	0.21
平成25年	120	0.03	-	-
平成24年	△ 49	△ 0.01	-	-

(注) 1 各年4月の状況である。

2 「民間給与との較差」とは、民間給与から職員給与を差し引いたものである。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の状況（一般職員）

	年間支給月数			前年との 増減月数
	期末手当	勤勉手当	合計	
令和3年	2.40	1.85	4.25	△ 0.10
令和2年	2.50	1.85	4.35	△ 0.05
令和元年	2.55	1.85	4.40	0.05
平成30年	2.55	1.80	4.35	0.05
平成29年	2.55	1.75	4.30	0.10
平成28年	2.55	1.65	4.20	0.10
平成27年	2.55	1.55	4.10	0.15
平成26年	2.55	1.40	3.95	0.20
平成25年	2.55	1.20	3.75	0.00
平成24年	2.55	1.20	3.75	0.00