

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和2(2020)年11月6日
栃木県人事委員会

《給与勧告のポイント》

○特別給（ボーナス）を引下げ（△0.05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

○月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・ 給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した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であると考え。
- ・ 本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

2 職員の給与

(1) 民間給与の調査

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内858民間事業所から178事業所を無作為に抽出し調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、特別給（ボーナス）に関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率83.5%）。

なお、月例給に関する調査は8月17日から9月30日まで実施。

(2) 本年の特別給（ボーナス）の改定

- ・ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較した結果、職員の支給月数（4.50月）は民間の支給割合（4.45月）を0.05月分上回った。
- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため引下げ（4.50月分→4.45月分）

【一般の職員の場合の支給月数】

	6月期	12月期
令和2(2020)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）
令和3(2021)年度 期末手当	1.275 月	1.275 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

- ・ この勧告を実施するための条例の公布日から実施

(3) 月例給

職員と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

【参考】令和2(2020)年度行政職員の平均年間給与(平均年齢43.3歳、平均経験年数21.4年)

勧告前	勧告後	年間給与額の差
6,183,676円	6,164,040円	△19,636円(△0.3%)

3 公務運営に関する課題

(1) 公務員倫理の徹底

懲戒免職処分を受ける事案が続いて発生するなど、不祥事が後を絶たず。不祥事の再発防止に努めるとともに、職員の服務規律の遵守について、より一層徹底。職員一人一人においても、自らの行動を厳しく律することが必要

(2) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

令和元年東日本台風や新型コロナウイルス感染症への対応業務により時間外勤務が増加。時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、ICTの活用等による業務の合理化・効率化を推進するなど、より実効性のある取組が必要。また、時間外勤務命令の上限時間を超えて、大規模災害への対処等の特例業務に従事させた場合には、上限を超えた要因の整理、分析及び検証が必要

教職員の長時間勤務の是正が全国的懸案となっている中、文部科学省は、教育職員の在校等時間の上限等を定めるよう要請。教育委員会は、在校等時間の上限設定について検討するとともに、教職員の負担軽減と時間外勤務縮減のための取組を着実に実施していくことが必要

イ 仕事と家庭生活の両立支援

育児については、男性職員の妻出産時の子の養育休暇取得率等が足踏み状態。職員本人を始め、職場の上司や同僚の意識改革を促し、職場全体で支援できる環境づくりに取り組むことが必要

介護については、高齢化の進展により、職員の介護ニーズが増大する見込み。職員に対し、各種支援制度の周知に取り組むことが必要

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い導入が進んだテレワークや時差出勤等については、仕事と家庭生活の両立にも資するものと考えられることから、積極的に取り組むことが必要

ウ メンタルヘルス対策

1月以上の傷病休暇取得者及び休職者の過半数が精神疾患関連。メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、ストレスチェック制度を十分に活用し、心の不調の予防や職場環境の改善に努め、適切に対応することが重要

エ ハラスメント防止対策

公務の職場におけるパワー・ハラスメントの定義等を規定した人事院規則が新たに制定されたことを踏まえ、本年7月、「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」や「栃木県職員の懲戒処分の基準」を改正。引き続き、研修等の実施により、職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに努めていくことが必要

(3) 人材の育成・活用

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

各任命権者とも、人事評価結果を活用し、昇給、勤勉手当等に反映。今後とも、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が公正に行われるように努め、その結果を十分に活用した人事管理の徹底を図り、人材育成の推進と効果的かつ効率的な行政運営の向上に努めていくことが必要

イ 女性職員の登用の推進

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、本年4月現在 8.9%となり、今年度が最終年度となる「栃木県庁女性活躍推進行動計画（第1期）」の目標値 15%に届かず。意欲と能力を兼ね備えた女性職員の積極的な登用について、より一層進めていくことが必要

ウ 多様で有為な人材確保への取組

近年、県職員採用試験等の申込者数や受験者数は減少傾向。このような状況が続けば、多様で有為な人材の確保は難しくなり、複雑化・多様化する県民ニーズに対応できなくなることが懸念。引き続き、募集活動の一層の充実を図るとともに、より良い採用試験のあり方について検討

(4) 定年の引上げ

定年を段階的に 65 歳に引き上げる国家公務員法等の改正案が審議未了又は継続審議となったため、人事院は、本年 10 月、改めて定年の引上げを実現するための措置を早期に実施するよう要請。法律案の動向を注視しながら、定年の引上げを円滑かつ速やかに実施できるよう検討していくことが必要