

令和2年給与等に関する報告の骨子

令和2年11月9日
山梨県人事委員会

今回の報告のポイント

- 月例給の改定なし
民間給与との較差（ $\Delta 0.03\%$ ）が極めて小さく、人事院報告において官民較差に基づく改定が見送られたことから、月例給の改定を行わない

I 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

111 民間事業所の 4,870 人の個人別給与を実地調査(期間:令和2年8月17日～9月30日 完了率 87.4%)

〈月例給〉

職員と民間の4月分給与を調査（ベースアップ中止、定期昇給の昇給額を据置きした企業等の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、役職段階、学歴、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

| 民間給与(A) | 職員給与(B) | 較差(A)-(B) |
|----------|----------|------------------------------------|
| 377,640円 | 377,768円 | $\Delta 128$ 円 ($\Delta 0.03\%$) |

※ 職員給与は、行政職給料表適用職員の平均給与月額（平均年齢 43.6 歳、平均経験年 21.1 年）

【参考】

人事院勧告における官民較差 $\Delta 164$ 円 ($\Delta 0.04\%$)

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○給料表

- ・ 民間との較差が極めて小さく、人事院報告において官民較差に基づく改定が見送られたことから、月例給の改定は行わない。

II その他の給与上の課題

- ・ 獣医師の給与については、優秀な人材の安定的な確保のため、他の都道府県では、初任給調整手当を支給していることから、その必要性について検討を行うことが必要

III 公務運営に関する報告

1 新型コロナウイルス感染症に係る本委員会の取組

(1) 人材の確保

- ・ 一部の採用試験を延期、試験内容の変更などにより、十分な感染症対策を行う中で採用試験を実施するとともに、テレビ会議システムを活用した人材確保活動を展開

(2) 勤務環境の整備

- ・ 感染症のまん延防止を図る観点から、職員や親族に発熱等の症状が見られる場合や小学校の臨時休業等による子の世話をを行う必要がある場合等について、新たに有給の特別休暇を適用

(3) その他の取組

- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に、人事院規則に準じて、特例的に特殊勤務手当を支給できるよう、人事委員会規則を改正

2 有為な人材の確保・育成

- ・ 有為な人材確保については厳しい局面が続いていることから、引き続き、任命権者と連携し、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を強化するとともに、採用試験制度について、国や他の都道府県の動向を踏まえ、優秀で多様な人材の確保に向けて検討していくことが必要
- ・ 引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、職員が意欲を高め能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むことが必要

3 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価者の評価能力向上に資する研修の充実に加え、評価結果を任用、給与、分限、人材育成などの人事管理の基礎として十分活用できるよう、運用実態の検証や更なる改善を図っていくことが必要

4 働き方改革と勤務環境の整備

- ・ 長時間労働の是正に向けて職場環境を改善していくためには、所属長等が適切なマネジメントを行うとともに、職員においては、自らの業務の進め方の見直し及び職員間の協力による業務の効率化等を図ることや、組織全体として優先的に実施する業務を選定した上で、既存事業の統廃合を含む業務の見直しによる業務量の削減を行うことが重要

(1) 長時間労働の是正

- ・ 社会・経済情勢が大きく変化する中で、行政を取り巻く環境も複雑・高度化の一途をたどっており、行政のデジタル化が課題
- ・ RPA や AI などの ICT を活用した取組を積極的に行うことにより業務の更なる効率化や業務量の削減を図り、時間外勤務の縮減、適正化に向けた取組を進めていくとともに、職員の勤務記録を客観的に把握する方策を検討することが必要
- ・ 教員の多忙化改善については、これまでの取り組みの効果や課題を検証し、教員の勤務実態の把握に努めるとともに、より実効性のある取組を推進していくことが必要

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 職員一人ひとりが能力を十分発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、育児や介護を行う職員が安心して働くことのできる環境を整備することが必要
- ・ 子育てや介護等を行う職員を含む全ての職員が育児休業や各種休暇制度を利用しやすい職場環境の醸成を図ることが必要
- ・ テレワークや早出・遅出勤務などを実施し、行政サービスを効率的かつ安定的に提供できる体制の整備を進めることは、職員の実情に応じた柔軟な働き方にも繋がることが期待されるため、これまでの実施状況を検証し、状況に応じた新たな働き方について検討していくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇は、心身のリフレッシュを図り、健康保持を図る上でも非常に重要であるため、計画的な取得促進に向けた取組を継続的・計画的に進めることが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 職員が心身の健康を保持することは、質の高い行政サービスを提供する観点からも重要であるため、引き続き、所属長等を中心として相談しやすい環境づくりへの取組やラインケアによるストレス低減の対策など、これまでの取組を積極的に進めていくことが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ 職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心身の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい勤務環境を整備する上で、重要であるため、引き続き、職場研修等を通じてハラスメントに対する職員の理解を深めるとともに、職員が相談しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要

5 服務規律の確保

- ・ 職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理観や使命感を持って、公務に当たることが必要
- ・ 本年も一部の職員による信用失墜行為が発生していることから、改めて、職員の法令遵守に係る研修の実施などによる意識啓発を推進し公務員倫理の徹底を図ることが必要

6 定年の引上げ

- ・ 本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、審議未了で廃案
- ・ 人事院は、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 本県も、引き続き、法整備の状況を含めた国や他の都道府県の検討状況を注視しつつ、人事管理の在り方等について検討することが必要

【参考】

1 最近の職員給与の改定状況

| 年度 | 月例給 | | 特別給（月） | | |
|--------|-----------|----------------------------|--------|-------|------|
| | 較差 （%） | 改定内容 | 改定前 | 改定 | 改定後 |
| 平成23年度 | ▲0.19 | 給料表の引下げ | 3.95 | — | 3.95 |
| 平成24年度 | ▲0.00 | 月例給の改定なし | 3.95 | — | 3.95 |
| 平成25年度 | 0.01 | 月例給の改定なし | 3.95 | ▲0.05 | 3.90 |
| 平成26年度 | 0.22 | 給料表、初任給調整手当の引上げ | 3.90 | 0.20 | 4.10 |
| 平成27年度 | 0.41 | 給料表、地域手当、初任給調整手当の引上げ | 4.10 | 0.10 | 4.20 |
| 平成28年度 | 0.89 | 給料表、扶養手当、地域手当及び初任給調整手当の引上げ | 4.20 | 0.10 | 4.30 |
| 平成29年度 | 0.13 | 給料表及び初任給調整手当の引上げ | 4.30 | 0.10 | 4.40 |
| 平成30年度 | 0.17 | 給料表及び初任給調整手当の引上げ | 4.40 | 0.05 | 4.45 |
| 令和元年度 | 0.10 | 給料表の引上げ、住居手当の見直し | 4.45 | 0.05 | 4.50 |
| 令和2年度 | ▲0.03 | 月例給の改定なし | 4.50 | ▲0.05 | 4.45 |

2 特別給の改定（令和2年10月21日勸告）

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るとともに、国家公務員の支給月数を考慮し引下げ
- ・ 年間支給月数 4.50月 → 4.45月（△0.05月分）
- ・ 民間の支給状況を踏まえ、期末手当の支給月数に反映