

給与勧告・報告の骨子（令和3年）

滋賀県人事委員会

○ 給与勧告・報告のポイント

<民間給与との較差に基づく給与改定>

月例給は改定なし、期末・勤勉手当を引下げ（ $\Delta 0.15$ 月分）

- ① 月例給は、民間給与との較差（0.00%）が極めて小さく、給料表および諸手当の適切な改定が困難であることから、改定を行わない。
- ② 期末・勤勉手当は、民間の支給割合との均衡を図るため0.15月分引下げ

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 地方公務員の給与は、地方公務員法の規定に基づき、社会一般の情勢に適応するよう、随時、適切な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な処遇を確保するものであり、職員の士気の高揚、有為の人材の確保など能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。
- ・ 県は民間企業と異なり、市場の抑制力が存在しないこと等から、時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠することが最も合理的であると考えられている。

2 民間給与との比較

130 民間事業所の約 6,400 人の個別給与を実地調査（完了率 90.0%）

(1) 月例給

公務と民間の4月分給与を調査し、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を比較

公民較差 $\Delta 8$ 円 0.00%（参考）人事院報告 官民較差 $\Delta 19$ 円 0.00%

〔新規採用職員を除く行政職給料表適用職員 3,245 人、平均年齢 42.0 歳〕

(2) 期末・勤勉手当

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績（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 4.30月（公務の支給月数 4.45月）

3 給与改定の内容と考え方

(1) 月例給

民間給与との較差が極めて小さく、給料表および諸手当の適切な改定が困難であることから、改定を行わない。

(2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ（年間支給月数 4.45月分 → 4.30月分）

期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定

(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 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

(3) 実施時期

条例の公布日

4 人事管理に関する報告

<人事管理に関する報告の要点>

- ① 新型コロナウイルス感染症対策業務が長期化する中、多様で柔軟な働き方を推進するとともに、長時間労働を是正し、職員の健康確保が図られるよう働き方改革の実現に向けた取組の一層の推進が必要
- ② 優秀で多様な人材の確保、育成と併せて、意欲を持って働くことができる勤務環境を整備するため、仕事と家庭の両立支援の推進を図るとともに、定年の引上げの円滑な導入に向けた対応が必要

(1) 人材の確保、育成等

- ・ 引き続き Web を効果的に活用した説明会やセミナーを実施するとともに、現場見学会や対面での説明会など社会情勢および志望者のニーズに柔軟に対応
- ・ 若手職員をはじめとした行政経験の浅い職員へのきめ細やかな助言、指導とともに、係長のマネジメント能力の強化や人事評価制度の活用など、管理職員を含め、組織を挙げた切れ目のない人材育成に取り組む必要
- ・ 障害者活躍推進計画に沿って障害者の雇用推進に取り組んでいるところであり、職員が能力を十分に発揮し、やりがいを持って働き続けられるよう職場環境の整備や支援が必要
- ・ 女性職員の活躍推進に向け、仕事と家庭生活の両立支援や女性職員のキャリア形成支援を進めることが重要

(2) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

- ・ 自治体におけるDXの推進も踏まえ、行政の仕事の進め方にも変革が求められていることから、「新しい日常」に対応した多様で柔軟な働き方を推進し、行政機能の維持・向上に取り組む必要
- ・ 新型コロナウイルス感染症業務への対応等により、長時間の時間外勤務を命じざるを得ない状況があるため、業務の更なる見直しとともに業務量と人員配置の適正化に取り組む必要
- ・ 教員の業務量の適切な管理と併せて、多様な職種が専門性を発揮し、協働して学校運営に携わることにより、教員の負担軽減につなげることが重要

(3) 意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

- ・ 仕事と家庭生活の両立支援の推進に当たっては、育児休業等に係る国家公務員における対応や関係法令の動向に留意して、均衡の取れた処遇が図られるよう対応する必要

- 管理職員も含め、長時間労働を行った職員に対する医師の面接指導の結果を踏まえ、必要な事後措置や改善策を講じるとともに、業務に不慣れな若手職員や職場環境が大きく変わった職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、職場におけるメンタルヘルスケアの理解促進が重要
- 発生要因を踏まえた課題を共有し、職階に応じたハラスメント防止研修の充実など当事者の視点に立った対策を行うとともに、ハラスメントが生じていると判断した場合には、被害職員の救済および加害職員への対応について、組織的な措置を迅速に講じる必要

(4) 定年の引上げ

- 高齢層職員の能力および経験の本格的な活用を図るため、定年の引上げを円滑に導入できるよう、関係部局が連携し、例規や運用体制の整備を図る必要
- 質の高い行政サービスの提供体制を確保するため、高齢層職員のみならず若手・中堅層職員も含めた適切な人員配置や組織マネジメントに意を用いる必要