

令和2年 給与勧告等の概要

令和2年10月22日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：松村二郎）は、本日（10月22日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

ボーナスの引下げ

- ① 期末手当・勤勉手当（ボーナス）を引下げ（0.10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
- ② 月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与の改定

1 職員給与と民間給与との比較

県内の企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所290から抽出した102事業所について、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。また本年4月分の月例給に関する調査は9月30日まで実施（職種別民間給与実態調査）

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

(1) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間の直近1年間の支給割合（4.38月）は、職員の年間の支給月数（4.50月）を下回っている。

（注）民間の支給割合は、令和元年8月から令和2年7月までにおける支給状況

(2) 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

2 給与改定の内容

(1) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の特別給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 4.50月分→4.40月分
- ・引下げ分は民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

一般職員の支給月数	6月期	12月期
令和 期末手当 2年度 勤勉手当	1. 30月（支給済み） 0. 95月（支給済み）	1. 20月（現行1. 30月） 0. 95月（改定なし）
3年度 期末手当 以降 勤勉手当	1. 25月 0. 95月	1. 25月 0. 95月

(2) 改定の実施時期

令和2年12月1日

Ⅱ 人事管理

1 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

- ・ コロナ禍への対策、行政のデジタル化などの課題も踏まえた人事管理を行うために、業務執行の在り方を再構築した上でデジタル化を推進するとともに、場所や時間を選ばずに業務に取り組めるICT環境等の整備を行いつつ、ワーク・ライフ・バランスや個人の事情に応じた多様で柔軟な働き方の推進が必要

2 パワー・ハラスメント等の防止の徹底

- ・ パワー・ハラスメントに対して厳正に対処する旨の懲戒処分指針を改正するだけでなく、ハラスメントの防止に関する指針についても、職員が各ハラスメント行為をしてはならないという明確な禁止規定に改めることが求められる。
- ・ 今後もハラスメント防止は勿論のこと、被害を受けた職員の回復に向けた実効性のある取組が必要

3 総実労働時間の短縮

- ・ 従来の超過勤務縮減の取組だけでなく、コロナ禍に対応するために臨機応変な人員配置や業務量に応じた人員の確保が必要
- ・ 各部局の責任者が先導して事業効果の低い業務、各所属単独では見直すことが難しい業務や慣行等の廃止・合理化を強力に推進することが重要
- ・ 各学校において、管理職は各教職員の業務状況の把握及び勤務時間の適切な管理を行い、保護者、地域関係者等の理解を得ながら、教職員の負担軽減を進めることが重要

4 心身両面の健康管理

- ・ メンタル不調の予防及び早期対応に引き続き努めるとともに、職場復帰を目指す職員の支援体制など丁寧なフォローアップが重要
- ・ 昨年の労働安全衛生法の改正を受けて、独立性・中立性を強化された産業医や衛生委員会の適切な運営により、各事業場で安全衛生管理体制の充実を図ることが重要

5 女性活躍と両立支援の推進

- ・ 女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施などの意識改革策、女性が少ない分野・ポストへの配置をより一層積極的に実施することが必要
- ・ 男性職員の育児休業取得率は昨年度より大幅に上昇。引き続き取得を促進するため、育児休業を取得しやすい環境整備に継続的に努めることが必要
- ・ 両立支援に関する制度を利用する職員の適性を特段に配慮した人事配置など、制度を利用しながら活躍できるようにするための取組を引き続き講じる必要がある

6 多様な人材の確保

- ・ コロナ禍により従前のような集合型の説明会等の開催が困難な状況にある中、ウェブ会議や動画配信を活用するなどして、今後は臨機応変に情報を発信
- ・ 技術系職員の確保は喫緊の課題であり、国や他の都道府県はもとより、民間企業における採用選考活動の動向等に留意し、魅力的なキャリアパスの検討など任命権者と連携しながら採用活動を実施

7 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 高齢層職員が持つ豊富な経験及び知識を最大限に生かすためには、意欲的に職務に取り組むためのマネジメントが重要
- ・ 定年の引上げについて、その開始を見据えて60歳を超える職員の能力及び経験を生かせる執行体制を検討するとともに、国の動向を注視して遅滞なく進められるよう準備することが必要

8 人材育成と人事評価制度

- ・ 職員の意欲を高めつつ、各職制上の段階において求められる資質・能力を有する職員の育成を強化し、帰属意識を高めていくことが必要
- ・ 新規採用職員のキャリア形成支援や各種ハラスメントの防止等を通じて、職場環境改善や職員の意欲向上に努めていくことが必要
- ・ 人事評価については、評価の公平性、透明性及び納得性の高い制度であることは勿論のこと、人事評価を契機として自らの成長を実感することなどにより、職員のモチベーションを高め、人材育成に有効に活用することが必要

9 会計年度任用職員の勤務条件

- ・ 本年度から会計年度任用職員制度が開始され、適正な任用及び勤務条件の確保が図られたが、今後も勤務条件に関して、任期の定めのない常勤職員や国の非常勤職員との権衡に留意していくことが必要

Ⅲ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割
- ・ 議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請
- ・ 平成15年4月から実施されてきた特例条例による給与の減額措置は、管理職については引き続き実施されたままであり、適正な給与が確保されるよう望む。

【参 考】

職員の年間給与（行政職給料表適用者）

	勧告前	勧告後	増減額
年間給与	6, 1 5 4, 0 0 0 円	6, 1 1 5, 0 0 0 円	△ 3 9, 0 0 0 円

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
2 行政職給料表適用者の平均年齢は42.2歳、平均経験年数は19.7年
3 諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）及び期末手当・勤勉手当を含む。