

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

### 第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「令和 3 年職員給与実態調査」によると、職員の総数は 19,029 人であって、その平均年齢は 41.7 歳、平均経験年数は 19.1 年、また、男女別構成は男性 60.4%、女性 39.6%、学歴別構成は大学卒 85.6%、短大卒 3.6%、高校卒 10.8%、中学卒 0.0%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料 347,219 円、扶養手当 9,625 円、地域手当 3,931 円、計 360,775 円となっている。

(資料第 1 表、第 2 表)

### 第 2 民間給与

#### 1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である県内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 252 の事業所を対象に、「令和 3 年職種別民間給与実態調査」を実施した。ただし、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。この調査では、公務と類似すると認められる職務に従事

する者7,728人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、本年の職種別民間給与実態調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、89.4%と非常に高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

## 2 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

### (1) 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で33.2%（昨年35.5%）、高校卒で28.0%（同24.0%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で20.8%（同33.5%）、高校卒で29.5%（同36.9%）となっており、大学卒で76.4%（同66.5%）、高校卒で70.5%（同60.2%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で199,247円（昨年197,726円）、高校卒で165,505円（同164,080円）となっている。

（資料第14表、第16表）

### (2) 給与改定

民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は24.1%（昨年30.5%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（同1.1%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は91.5%（昨年88.8%）となっているが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は19.3%（同23.4%）、減額となっている事業所の割合は6.1%（同12.7%）となっている。

（資料第17表、第18表）

### 第3 職員給与と民間給与との比較

#### 1 月例給

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均75円(0.02%)下回っていることが明らかになった。

(別表第1、第2)

民間給与(A)	職員給与(B) (平均43.7歳)	較 差 $(A) - (B)$ $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
372,263円	372,188円	75円(0.02%)

注：民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

#### 2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額<sup>4</sup>の29月分に相当していた。これを職員の期末手当・勤勉手当(特別給)の年間の平均支給割合(4.45月)と比較すると、職員の期末手当・勤勉手当が民間の特別給を0.16月分上回っている。

(資料第21表)

### 第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

#### 1 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額<sup>※1</sup>を比較すると、職員では、平均年齢43.7歳で372,188円、国家公務員では、平均年齢43.0歳で407,153円となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「令和3年国家公務員給与等実態調査(令和3年4月1日現在)」に基づくものである。

## 2 ラスパイレス指数

令和2年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数<sup>※2</sup>は100.4（前年100.3）となっている。なお、全都道府県の平均は100.0（同99.8）となっている。

※2 ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料表適用職員の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。

## 第5 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.4%、岡山市で0.4%減少している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で178,040円、3人世帯で191,000円、4人世帯で203,960円となっている。

（資料第25表、第26表）

## 第6 人事院の給与に関する報告、勧告

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、給与制度の改正について勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。併せて、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行った。

その概要は、次のとおりである。

## 給与勧告の骨子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な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
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

#### II 民間給与との比較に基づく給与改定等

##### 1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率82.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △ 19円 (0.00%)

[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳]

<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)と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.32月 [公務の支給月数 4.45月]

##### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30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

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

〔実施時期〕

法律の公布日

### 3 その他の取組

#### (1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

#### (2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

#### (3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

### 4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

### 1 人材の確保及び育成

#### 【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

#### 【対応】

##### (1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

##### (2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

##### (3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

##### (4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

##### (5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

### 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

#### 【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路<sup>あいろ</sup>の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

#### 【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

### 3 良好な勤務環境の整備

#### 【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

#### 【対応】

#### (1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

#### (2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

#### (3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

#### (4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

### 4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

#### 【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

#### 【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援



## 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の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

### 1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

### 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

#### (1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

#### (2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止  
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

### 3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

## 第7 むすび

### 1 職員給与

職員給与等の決定に係りのある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

#### (1) 給料表

本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与をわずかに下回っていることが判明した。

本委員会としては、本年の較差は極めて小さく、職員給与と民間給与はおおむね均衡していることなどから、給料表の改定を行わないこととした。

#### (2) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とすることとする。支給月数の引下げ分について、本年度は、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降は、6月期と12月期の期末手当の支給月数が同一となるよう配分することとする。

なお、再任用職員、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様とする。

### 2 公務員人事管理

#### (1) 人材の確保・育成

社会経済情勢がめまぐるしく変動し、行政課題はますます複雑・多様化する一方、急速な技術革新や社会全体のデジタル化の進展など、公務を取り巻く環境が大きく変化する中であって、職員には、あらゆる主体と協働しながら、必要な施策や事業を企画・立案し、効果的、効率的に実行していく能力が求められている。

また、依然として猛威を振るう新型コロナウイルス感染症や頻発化・激甚化する自然災害への対応など、これまで経験したことのない課題に対し、臨機応変で的確な判断と迅速な行動ができる、決断力や柔軟性を備えた人材の確保・育成が、一層重要となっている。

一方、受験年齢層人口の減少やコロナ禍にあっても高い民間企業の採用意欲により、国や他自治体、民間企業等との間での人材獲得に向けた競合が生じている。中でも、特に競合が激しい技術職では、受験者数の減少が顕著となっており、有効な受験者確保対策を講じることが喫緊の課題となっている。

本委員会は、これまでも新たな試験区分の創設や受験資格の拡大に加え、コロナ禍にあっても時間と場所の制約を受けずに参加できるオンライン説明会の開催や、SNSを活用した情報発信などにも取り組んできた。

また、任命権者においても、体験を通じて公務への理解を深めるインターンシップの受入が行われている。

今後、こうした取組に加え、技術職の受験希望者に対し、複数回開催する仕事説明・座談会等を通じて、広域自治体である県の職員として働くことの魅力を職員が直接伝え、公務での具体的な活躍イメージを持ってもらうことで、志望意欲を喚起するなど、受験者層に届く募集・広報活動を、任命権者とともにより積極的かつ効果的に展開していく必要がある。

また、障がい者の採用については、令和元年度から障がいの種別を限定せず受験者を募集し、採用試験を行っているが、引き続き、障がい者の雇用を促進する観点から、各任命権者は、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後に担う具体的な業務や職場環境の整備等について検討していく必要がある。

人材育成については、各任命権者において研修所や職場内での研修等に取り組んでいるが、職員の自らの能力開発への意識の高まり等を踏まえた上で、一人ひとりが、モチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、職員の職責やキャリア形成に応じ、計画的に職員の意識改革と能力開発に取り組んでいく必要がある。

特に、これまでの女性活躍推進の取組により、管理職に占める女性の割合は徐々に増加している。引き続き、女性職員に多様な経験を積ませ、

積極的に登用を進めていくとともに、高い職責を担うことを見据えたキャリア形成の道筋を示すなど、自らの意欲を引き出す取組が重要である。

## (2) 人事評価制度

人事評価制度は、成績主義の原則に基づく人事管理の基礎となるものである。

今後、定年が段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が一層進行する中、任命権者において、職員の能力及び実績を的確に判断・評価し、任用や給与等に適切に反映していくことは、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点からも重要である。

また、各職場において、目標設定、面談及び日常の勤務における指導・助言を適切に行うことにより、人材育成につなげることも大切である。

このため、職種、職場によって公務の内容や勤務環境が異なることも踏まえながら、評価者は、評価対象者と適切なコミュニケーションを図り業務の遂行状況を的確に把握した上で適正に評価を行うことが重要である。これにより、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持し、本来の制度趣旨を十分発揮できるよう取り組む必要がある。

なお、国では、本年4月に公表された「人事評価の改善に向けた有識者検討会」の報告を受けて、新たな人事評価の在り方やその活用方法等について、現在検討が行われており、今後、こうした動向も注視していく必要がある。

## (3) 仕事と生活の両立支援

職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、妊娠、出産、子育て、介護に安心して向き合うことができ、また家庭、地域、自己啓発等のための個人の時間を持つことができる人間らしい健康で豊かな生活を送ることは、人材確保の観点のみならず、公務能率と行政サービスの向上を図る上でも極めて重要である。

本県においては、これまで育児休業や介護休暇、不妊・不育治療に係る休暇や家族休暇等について逐次拡充が図られてきたところであるが、これらの制度が十分に活用されるよう、各任命権者においては、職員に対してワーク・ライフ・バランスへの一層の理解や年次有給休暇の取

得、各種休業・休暇制度の積極的な活用を促していくことが必要である。

特に、昨年策定された国の少子化社会対策大綱においては、男性の家事・育児参画の促進が重点課題とされており、本県においても、男性職員が育児休業を取りやすい環境づくりなどを一層推進する必要がある。

人事院は、本年8月、国家公務員の育児休業の取得回数制限緩和に係る法改正についての意見の申出を行ったほか、公務員人事管理に関する報告の中で、男性職員の育児休業取得の促進や不妊治療のための休暇（有給）の新設等について言及した。さらに、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員について、育児休業等の取得要件緩和のほか、不妊治療のための休暇（有給）、配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）の新設、産前及び産後の期間に係る休暇の有給化など、妊娠、出産、育児に係る休暇・休業等に関する措置を一体的に講じるとしている。本県においても、今後の地方公務員の育児休業等に関する法律等の改正動向を注視するとともに、国の取扱いを踏まえ、本県の実情に応じた措置を検討する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、本県においても、在宅勤務を含むテレワークや拡大された時差出勤などに取り組んでいる。こうした多様で柔軟な働き方は、育児や介護で時間的な制約がある職員などの能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものであるが、テレワークの実施には、ハード・ソフト両面での環境整備、勤務時間管理や業務中のコミュニケーションなど様々な課題があることから、引き続き課題解決への方策について検討していく必要がある。

#### (4) 長時間労働の是正

平成31年4月に導入した時間外勤務命令の上限規制では、時間外勤務を原則月45時間、特定業務（他律的業務及び特定の時期に集中して発生する業務をいう。）の比重が高い職場に勤務する職員の場合であっても月100時間未満などとする上限を設定している。また、特例業務（大規模な災害への対応その他県民の生命、身体及び財産を保護するために緊急に対応する必要がある業務等）に従事する職員に対しては、上限を超えて時間外勤務を命ずることができることとしている。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症対応業務や高病原性鳥イン

フルエンザ防疫措置などにより、11.5%の職員が特例業務に係る時間外勤務を命ぜられた。

このうち、新型コロナウイルス感染症対応業務を担う職場やこれに関連する職場での時間外勤務が多くなっているが、任命権者において、新たな組織の設置や機動的な人員配置、兼務による増員等により負担の平準化を図る方策などが積極的に講じられたところである。

しかし、特例業務に該当する時間外勤務命令は、制度上認められているものとはいえ、長時間の時間外勤務は、心身両面の負担が非常に大きいことから、職員の健康管理に一層の注意を払うとともに、特定の職員に長時間勤務が集中しないよう留意する必要がある。

なお、任命権者は、毎年度、特定業務の比重が高い職場を特定職場として決定するものとしているが、この決定にあたっては、各職場の業務内容を十分に勘案して要件に該当するかどうかを慎重に検討の上、適切に判断する必要がある。また、特例の適用は極めて限定的に判断すべきものであることを踏まえ、上限時間を超えて命じた要因の分析・検証に基づく対策を十分講じるとともに、特例は真にやむを得ない場合に限り適用していく必要がある。

一方、教育委員会においては、平成29年度からの「働き方改革プラン」に基づく取組に加え、学校が担う業務や行事の精選を行い、本年度は、これまでの取組を踏まえ、引き続き働き方改革に取り組んでいるところである。

また、令和2年3月に制定された県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則により、時間外在校等時間の上限を原則月45時間、年間360時間等と規定し、校長等による業務量の適切な管理を進めていくこととされている。

しかし、令和3年6月に実施した教職員勤務実態調査結果によれば、平成28年と比べ時間外在校等時間の縮減が進んではいるものの、県立高校における同月の時間外在校等時間の平均は49.8時間となっており、平均でも月45時間を超える結果となっている。

これまでに実施された効果的な取組を各学校にふさわしい形で広げていくなど、その成果も活用しつつ、時間外在校等時間の上限の遵守に向けて、取組を強化する必要がある。

各任命権者には、これらの上限規制の制度の趣旨を十分に理解し、管理監督者も含めた長時間労働の是正に向けて、業務の削減・合理化や業務配分の適正化、業務量に応じた適正な執行体制の確保といった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めるよう求めるものである。

また、このほかにも、新たな技術導入による事務作業の効率化や勤務間インターバル制度など、民間や他団体で導入されている取組を参考に、本県の実情を踏まえながら、職員の疲労蓄積を防止する取組を進めていく必要がある。

長時間労働の是正は、職員の心身の健康、公務能率の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、優秀な人材確保の観点からも、取り組むべき喫緊の課題である。各任命権者においては、是正に向け不断の努力を払い、更に強い姿勢で臨まなければならない。

#### (5) 心の健康づくり

心の健康の問題により、病気休暇を取得、又は長期間休職する状況にある職員は、依然として相当数に上る。心の健康の問題は、一旦発症すれば長期化し、復職後の再発リスクも高い傾向があるため、何よりも未然防止が肝要である。

特に、新型コロナウイルス感染症対応業務などでは、心身に大きな負荷がかかることが想定される。

このため、各任命権者は、職場環境や勤務実態の把握を通じて勤務状態の改善などの未然防止策に取り組むとともに、メンタルヘルス不調に陥った職員の早期発見と早期対応に努めることが必要である。また、一旦発症した職員が円滑に職場に復帰し、その後の再発を防止するため、関係機関等との連携の強化を図ることも重要である。

管理監督者には、自らのメンタルヘルスの状況を含め、職員の状況に常に心を配り、問題の兆候を早めに把握してその解消に努めるなどの積極的な取組が求められる。

#### (6) 定年制度の見直し等

少子化・高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少する中、質の高い行政サービスを提供するためには、高齢層職員が、その能力・経験

を有効に活用し、士気を維持しながら活躍できる環境を整備することが重要である。

国家公務員の定年については、国家公務員法等の一部を改正する法律が本年6月に公布され、令和5年4月から段階的に65歳に引き上げられるとともに、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制を導入すること、職員の俸給月額を職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に100分の70を乗じて得た額とすることなどの改正が行われたところである。

また、本年6月に地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、国家公務員と同様の定年引上げのための措置が導入された。

地方公務員の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めることとされており、各任命権者は、定年の65歳への段階的引上げと、それに伴う制度の円滑な実施に向け、国家公務員における取扱いを考慮した上で、準備を進める必要がある。なお、60歳に達した日後の最初の4月1日以後の給料月額については、均衡の原則に基づき、国家公務員の取扱いに準じて措置する必要がある。

本委員会も、定年の引上げが円滑に行われるよう、人事委員会規則で定める事項等について検討を行うとともに、各任命権者との調整を図るなど、必要な準備を進めることとする。

## (7) 公務員倫理の徹底

本県職員の多くが真摯な姿勢で日々の業務に取り組む一方、依然として不祥事が後を絶たない。各任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守を徹底し、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めなくてはならない。

また、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等は、重大な人権侵害であり、被害を受けた者の心に深い傷を負わせるだけでなく、職場環境や組織全体にも悪影響を及ぼすものである。



こうしたことを踏まえ、任命権者においては、管理監督者を含めた職員への研修等を通じてハラスメント行為の予防をはじめとした意識啓発を図るとともに、相談窓口の周知等を行っているところであり、特に、パワー・ハラスメントについては、令和2年度に、各任命権者において防止のための要綱や指針を制定するなど、その根絶に向けた取組がこれまで以上に進められている。

各任命権者においては、引き続き、あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、強力に取り組む必要がある。

### 3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とともに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であり、職務に精励する職員に、こうした方法により決定された適正な給与を支給することは、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課 長 代 理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者
係 長	・ 係の長及び係長級専門職 ・ 係長等のいない事業所において主任の職名を有する者のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任の職名を有する者
主 任	・ 係長等のいる事業所において主任の職名を有する者 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
等級	標準的な職務(例)	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	課 長		
5級	副参事		課 長	
4級	主幹	係 長		課長代理
3級	主任		係 長	
2級	主事 技師	主 任		主 任
1級			係 員	