

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

高知県人事委員会





3 高人委第 8 号  
令和 3 年 10 月 14 日

高知県議会議長 森 田 英 二 様

高 知 県 知 事 濱 田 省 司 様

高知県人事委員会委員長 秋 元 厚 志

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、  
給与の改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告等を実現するため、速やかに必要な措置をとられるよう要望します。



## 別紙第1

# 報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与実態及び民間事業所における給与実態並びに生計費など、職員の給与等の決定に関連のある諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

### I 職員の給与

本委員会は、職員の給与実態を把握するため、本年4月1日に在職する職員について「令和3年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は12,130人であって、その平均年齢は42歳4月、平均経験年数は20年3月、男女別構成は男性55.1%、女性44.9%、学歴別構成は大学卒74.8%、短大卒5.2%、高校卒19.9%、中学卒0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、小学校・中学校等教育職、高等学校等教育職、医療職等11種類の給料表が適用されており、本年4月における平均給与月額は、367,672円（給料346,196円、扶養手当7,934円、地域手当424円、その他13,118円）である。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員4,017人（平均年齢41歳11月）の平均給与月額は、336,873円（給料315,800円、扶養手当7,205円、地域手当776円、その他13,092円）となっている。

（参考資料Ⅳ 職員給与関係資料 参照）

### II 民間給与の調査

#### 1 概要

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された92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。なお、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。

調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の者について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。また、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特別給について調査したほか、各事業所における給与改定の状況等についても調査を行った。併せて、技能・労務及び研究員、教員等32職種の者についても同様に給与月額等の調査を行った。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て88.0%と高く、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。

(参考資料 I 民間給与関係資料 参照)

## 2 調査結果

本年の給与改定の状況は、別表第1に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は24.1%、ベースアップを中止した事業所の割合は18.9%、ベースダウンを実施した事業所はなく、ベースアップの慣行のない事業所の割合は57.0%となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は89.4%となっている。

## Ⅲ 職員の給与と民間給与との比較

職員の給与と民間給与との比較は、単純な平均値によるのではなく、公務員と民間企業の従業員の同種・同等の者同士の給与を比較することを基本としており、公務において行政職給料表の適用を受ける者と民間におけるこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の人について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較を行う、いわゆるラスパイレス方式を採っている。

### 1 月例給

前記の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、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、役職段階、年齢、学歴が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ精密に比較したところ、別表第3に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均148円(0.04%)上回っていることが明らかとなった。

(参考資料 I 民間給与関係資料 参照)

### 2 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所における事務・技術等従業員に支払われた特別給（ボーナス）は、別表第4に示すとおり、所定内給与月額4.17月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間の平均支給月数（4.20月分）が民間事業所の特別給を0.03月分上回っている。

#### IV 物価及び生計費

##### 1 消費者物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国で0.4%、高知市で0.2%の下落となっている。

（参考資料Ⅲ 労働経済関係資料 参照）

##### 2 標準生計費

家計調査（総務省統計局）を基礎に算定した本年4月における高知市の標準生計費は、2人世帯で179,780円（対前年同月比25.1%の増加）、3人世帯で191,890円（同15.7%の増加）、4人世帯で204,000円（同8.5%の増加）となっている。

（参考資料Ⅱ 生計費関係資料 参照）

#### V 職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が昨年12月に発表した令和2年4月1日現在の地方公務員給与実態調査の結果によると、国の行政職俸給表(一)適用者の俸給とこれに相当する本県の行政職給料表適用者の給料を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した指数は、国を100とした場合、本県は98.8となっている。なお、全都道府県での平均指数は100.0となっている。

#### VI 人事院の勧告等の骨子

人事院は、本年8月10日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理について報告を行った。月例給については、公務が民間を19円（0.00%）上回っていたが、較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、改定を行わないこととした。一方、特別給については、公務の支給月数が民間の支給割合を上回っていることから、0.15月分引き下げるよう勧告を行った。

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も意見の申出を行った。

勧告等の骨子は、次のとおりである。

## 給与勧告の骨子

### 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 期末手当	1.20月	1.20月
以降 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醸成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、職員の士気を高め、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

## Ⅶ 本委員会の意見

職員の給与等の決定に関連のある基礎的な諸条件は、以上述べたとおりであり、これらの諸条件を踏まえ、本委員会は、職員の給与等について次のとおり考える。

### 1 本年の給与に関する事項

(1) 本委員会が調査を行った民間事業所においては、2割を超える事業所がベースアップを、9割近くの事業所が定期昇給を実施している。

月例給については、職員の給与が民間給与を148円(0.04%)上回っていることが認められたが、その較差は僅かなものであった。

また、特別給については、職員の年間支給月数(4.20月分)が民間の年間支給割合(4.17月分)を上回っていることが認められた。

(2) 人事院は、本年の国家公務員の給与のうち月例給については、公務が民間を19円(0.00%)上回っていたが、較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難なことから、改定を行わないこととした。一方、特別給については、公務の支給月数が民間の支給割合を上回っており、0.15月分引き下げよう勧告した。

(3) 職員の給与については、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則を踏まえ、制度は国に準拠することを基本としたうえで、その水準については、単に国家公務員に準拠するのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて措置すべきと考える。

このことから、本年においては、次のように措置することが必要である。

#### ア 給料表

民間給与との較差が僅かであることから、給料表の改定は行わないことが適当である。

#### イ 期末手当・勤勉手当

本県における民間の特別給の支給割合と職員の支給月数との均衡を図るため、職員の年間支給月数を0.05月分引き下げ、4.15月分とすること。

本年度については、年間支給月数の引下げ分を12月期の期末手当から差し引くこと。

来年度以降の取扱いについては、6月期及び12月期における期末手当から差し引いて支給月数を定めること。

また、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こと。

公務員が、「全体の奉仕者」であり「勤労者」でもあるというその地位の特殊性や職務の公共性を考慮すれば、その給与については、職員の士気を確保しつつ、効率的な業務遂行と行政サービスの向上につながるものとしていくことも必要である。

職員の適正な給与水準の在り方や給与制度の仕組みについては、引き続き十分な検討を行うとともに、今後とも給与制度の趣旨に即した運用を図ることが必要である。

## 2 公務運営に関する事項

- (1) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止や社会全体のデジタル化の推進等により社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中で、行政が直面する課題もより一層複雑・高度化している。

全国に先行して少子高齢化が進行する中、社会経済情勢の変化や複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員の能力、適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要である。

人材の確保については、若年人口の減少、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりなどを背景に、本県の職員を志望する者は、総じて減少傾向にあり、特に、技術系の人材を確保していく上で、非常に厳しい状況にある。

このため、社会人経験者採用試験のU I Jターン枠「土木」「林業」の実施などの試験制度の見直しを行うとともに、受験者の確保に向けて、インターネットを活用したオンラインでの説明会の開催、動画やSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）による採用関連の情報発信など、募集活動や広報活動の充実・強化を行ってきたところである。

今後とも、各種採用試験ごとに実施状況の分析・検証を行い、適宜、必要に応じて制度の見直しに取り組んでいくとともに、各任命権者と連携し、公務の魅力ややりがいを発信していく取組の強化を図る必要がある。併せて、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、在宅勤務や時差出勤などの柔軟な働き方が広がっていることから、働きやすい勤務環境を整備することなどにより、公務職場の魅力をより一層高めていく必要がある。

各任命権者においては、引き続き、職員の士気を高め、行政目的の実現や行

政運営の効率化を図るとともに人材の多様性を高めていくため、目標設定制度や事例集の活用を通じた職場内研修（OJT）などによるキャリア形成の支援、職務能力の発揮に留意した人事配置、職務経験を有する中途採用者をはじめとする採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、女性職員の登用促進、障害のある職員の活躍推進、高齢層職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要である。

- (2) 人事評価制度は、勤務実績に基づく任用・給与などの人事管理、職員の能力育成や意欲の向上などを図るための重要な仕組みである。

制度導入後、職員の人事評価制度への理解も進み、知事部局では高い水準で職員から肯定的に評価されており、安定的な制度運用をされてきているといえる。

定年が今後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、各任命権者においては、引き続き、職員の能力・実績や業務の遂行状況などを的確に把握し、その結果を任用、給与等に一層適切に反映できる仕組みとなるよう、制度や運用全般について、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などを高めていくことが必要である。

- (3) 職員の総実勤務時間の短縮は、職員の健康保持や人材確保等の観点から、重要な課題である。また、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現は、国全体の課題とされており、本県においても、引き続き取り組んでいく必要がある。

そのため、平成31年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を設定し、各任命権者は時間外勤務の縮減に取り組んでいる。

こうした時間外勤務の上限の設定や、各任命権者によるこれまでの対策により、知事部局では昨年度の過重勤務者数が、平成30年度と比較して大きく減少するなど長時間労働の是正につながりは始めている。

一方で、特定の所属及び職員に業務が集中している状況もあることから、管理的地位にある職員が、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、時間外勤務の事前命令の徹底や事務の簡素・合理化、業務配分の見直しなどの組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要である。

そうした中、教員の長時間労働の縮減に取り組んでいる学校現場において

は、組織マネジメント力の向上と教職員の意識改革、業務の効率化・削減、専門スタッフ・外部人材の活用の取組を行っており、昨年4月からは、教員について在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間に上限を設定するなどの取組も進めている。引き続き、市町村教育委員会とも連携しながら、これらの取組を着実に推進していく必要がある。

災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員に対しては、時間外勤務の上限の時間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が、その場合には、任命権者は上限を超えて時間外勤務を命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないとしている。本委員会としても、各任命権者によるこれら検証等の結果を把握しつつ、適切な運用が図られるよう、引き続き助言していく。

また、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として広がってきたテレワーク等の柔軟な働き方やデジタル技術の活用などの社会環境の変化を踏まえ、各任命権者は、これらに対応した取組を進めているところであり、引き続き、こうした取組を着実に推進していく必要がある。

年次有給休暇については、業務の実態に応じて計画的・連続的な取得が促進されるよう、管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める必要がある。

- (4) 職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、引き続き職員の健康管理に関する取組を推進する必要がある。

特に、メンタル不調による長期病休者は毎年相当数に上っており、職員の健康管理や公務能率の観点からも、メンタルヘルス対策については、より重点的な取組が求められる。これまでの取組の効果の検証なども行いながら、予防や早期発見・早期対応など各段階に応じた有効な対策に取り組み、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要である。

また、ストレスチェックに関しては、制度をより効果的なものとするためにも、受検率の向上に引き続き留意し、検査結果に応じて必要な措置を講ずるなど適切な対応が求められる。

さらに、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として広がってきたテレワーク等を活用した柔軟な働き方は、育児、介護等のために時間制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスに資するものであるが、一方で、職員間の接触機会が減少し、職員同士のコミュニケーションが不足することにより、職員の心理的負担が増加するおそれがあることから、各任命権者におい

ては、職員の健康状態の把握、メンタルヘルスの確保に留意するなど、よりきめ細かな職員の健康への配慮が必要である。

- (5) 仕事と家庭生活の両立を支援することは、職員の福祉の増進及び公務能率の維持・向上に資することはもとより、次世代育成支援などの観点からも重要であり、任命権者においては、これまでの取組を引き続き推進し、更に発展させるため、令和6年度までを実施期間とする新たな行動計画を策定し、男性職員の育休等取得支援プログラム等の取組を推進している。

本計画で設定した達成目標について、知事部局では、令和元年度に18%であった男性職員の育児休業の取得率が、令和2年度には61.2%に大幅に上昇するなど取組の成果が現れている。

引き続き、本計画を着実に実行し、県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、仕事と家庭生活が両立できる職場環境づくりを進めていくことが必要である。

また、人事院は、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、育児休業の取得回数制限を緩和することについて意見の申出を行うとともに、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療のための休暇を新設するなどの措置を一体的に講じることとしたところである。

そのため、今後の国の措置状況を踏まえ、適切に対応する必要がある。

- (6) ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、職員の能力の発揮を阻害し、公務運営に支障を生じさせる要因となることから、その防止及び解決は重要な課題である。

各任命権者においては、全職員を対象とする研修の実施や相談窓口の複数設置など、ハラスメントの防止及び解決に向けた取組を行っているものの、ハラスメントによる処分事案が引き続き発生している。

また、ハラスメントに関する職員アンケートにおいても、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況に変化はない。

各任命権者においては、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の各種ハラスメントを防止するため、職員からの相談内容や、アンケートの実態を踏まえて、研修内容を更に充実させるとともに、相談窓口については、より一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを職員側の視点から常にチェックするなどし、更に実効性のある対策につなげていくことが求められる。

(7) 平成30年8月に人事院が行った定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を受け、令和2年3月に国会に提出された「地方公務員法の一部を改正する法律案」が、本年6月に成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

各任命権者においては、この法改正の趣旨を踏まえ、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用や新規採用職員の安定的・計画的な確保等を念頭に置いた中長期的な人事管理に意を用いる必要がある。また、定年の引上げに当たっては、職務と責任の特殊性、人材確保の困難性など、それぞれの実情を踏まえ、引き続き、必要な検討を進める必要がある。

(8) 会計年度任用職員は、従来の臨時・非常勤職員が本来の制度の趣旨に沿わない任用が行われている実態が見られたことから、適正な任用・勤務条件の確保を図るため地方公務員法等を改正し、令和2年4月に制度化されたものである。

各任命権者は、制度の趣旨を踏まえ、引き続き、適正な任用や勤務条件の確保を図り、適切な運用に取り組む必要がある。

議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

県行政は、県民の信頼のもとに成り立つものであることから、各任命権者におかれては、その信頼に応えるために、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、公正な職務の遂行に精励するよう、職員の意識改革を徹底するとともに、個々の職員が自己の持つ適性や能力を存分に発揮しうる職務環境や組織づくりに努めることが必要である。

各職員におかれても、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を保持しつつ、より一層効率的な業務の運営と行政サービスの向上に精励し、県民の期待と信頼に応え、その職責を果たされるよう要望する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(令和3年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

役職段階 \ 項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	24.1	18.9	—	57.0
課長級	23.3	18.8	—	57.9

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(令和3年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
係員	90.6	89.4	14.3	3.9	71.2	1.2	9.4
課長級	83.0	81.8	13.7	5.3	62.8	1.2	17.0

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 職員の給与と民間給与との較差（月例給）

民間給与(A)	職員の給与(B)	較 差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
336,725円	336,873円	△148円 (△0.04%)

別表第4 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		高 知 県	全 国	
			事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
平均所定内給与月額	下半期〔A1〕	円 296,238	円 398,936	円 282,202
	上半期〔A2〕	円 299,070	円 401,295	円 283,339
特別給の支給額	下半期〔B1〕	円 606,967	円 849,509	円 499,372
	上半期〔B2〕	円 634,579	円 880,342	円 512,770
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	月分 2.05	月分 2.13	月分 1.77
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	月分 2.12	月分 2.19	月分 1.81
年 間 の 平 均		4.17月分	4.32月分	

(注) 1 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 「全国」の年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めた年間の平均である。

3 本県の特別給は、事務・技術等従業員の支給状況である。

備 考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.20月である。

## 別紙第2

# 勸告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例を改正することを勧告する。

### 1 職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例及び警察職員の給与に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

#### (1) 令和3年12月期

ア 再任用職員以外の職員 1.225月分（特定幹部職員にあつては、1.025月分）

イ 再任用職員 0.663月分（特定幹部職員にあつては、0.563月分）

#### (2) 令和4年6月期以降

ア 再任用職員以外の職員 1.25月分（特定幹部職員にあつては、1.05月分）

イ 再任用職員 0.675月分（特定幹部職員にあつては、0.575月分）

### 2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

#### (1) 令和3年12月期 1.55月分

#### (2) 令和4年6月期以降 1.57月分

### 3 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

#### (1) 令和3年12月期 1.55月分

#### (2) 令和4年6月期以降 1.57月分

### 4 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただ

し、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については、令和4年4月1日から実施すること。