

勸告等の骨子

令和3年10月14日
高知県人事委員会

勸告のポイント

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△0.05月分）

1 民間給与との比較

県内81事業所の3,072人の個人別給与を調査（調査完了率 88.0%）

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 41歳11月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
336,725円	336,873円	△148円（△0.04%）

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和3年	4.17月	4.20月	4.32月	4.45月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

民間のボーナスの支給割合との均衡を図るため支給月数を引下げ
4.20月分 → 4.15月分

（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）	1.225月	（現行1.275月）
	勤勉手当	0.825月	（支給済み）	0.825月	（改定なし）
4年度以降	期末手当	1.25月		1.25月	
	勤勉手当	0.825月		0.825月	

(2) 実施時期

条例の公布の日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢41歳11月）

	勧告前（A）	勧告後（B）	（B）－（A）
令和3年	550.7万円	549.0万円	△1.7万円

(4) 報告事項

職員の給与が民間給与を上回っているが、その較差は僅かなものであり、月例給の改定を行わないことが適当

3 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保・育成

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・高度化している状況

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

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

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、公務の魅力ややりがいを発信していく取組を強化

併せて、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、公務職場の魅力を一層高めていくことが必要

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、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

(2) 人事評価制度

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もちながら、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

(3) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務等の縮減

人事委員会規則により、時間外勤務命令の上限を規定し、各任命権者は時間外勤務縮減の取組を推進

知事部局で平成30年度と比較して昨年度の過重勤務者数が大きく減少するなど、長時間労働の是正に向けて進展

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は、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、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

学校現場では、組織マネジメント力の向上などに取り組むとともに、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取組を進めており、引き続き市町村教育委員会とも連携し、取組を着実に推進することが必要

時間外勤務の上限を超えて特例業務に従事することを命じた場合は、任命権者は命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしており、本委員会も検証等の結果を把握し、適切な運用が図られるよう引き続き助言

各任命権者は、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て、引き続き取組を着実に推進することが必要

イ 年次有給休暇の取得促進

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ことが必要

(4) 健康管理

職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、より重点的な取組が必要であり、予防など各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、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

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

テレワーク等を活用した柔軟な働き方は、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、各任命権者は、よりきめ細かな職員の健康への配慮が必要

(5) 仕事と家庭生活の両立

次世代育成支援行動計画において設定した目標である、男性職員の育児休業の取得率などに取組の成果が現れており、引き続き仕事と家庭生活が両立できる職場環境づくりを進めることが必要

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、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ており、今後の国の措置状況を踏まえ、適切に対応することが必要

(6) ハラスメントの防止

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、その防止及び解決は重要な課題

職員アンケートでは、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

ハラスメントを防止するため、職員からの相談やアンケートの結果を踏まえて研修の内容を更に充実させるとともに、相談窓口について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必要

(7) 定年の引上げ

平成30年8月に人事院が行った定年を段階的に65歳に引き上げる必要があるとの意見の申出を受け、「地方公務員法の一部を改正する法律」が本年6月に成立

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、各任命権者の実情も踏まえ、引き続き、検討を進めることが必要

(8) 会計年度任用職員

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ことが必要

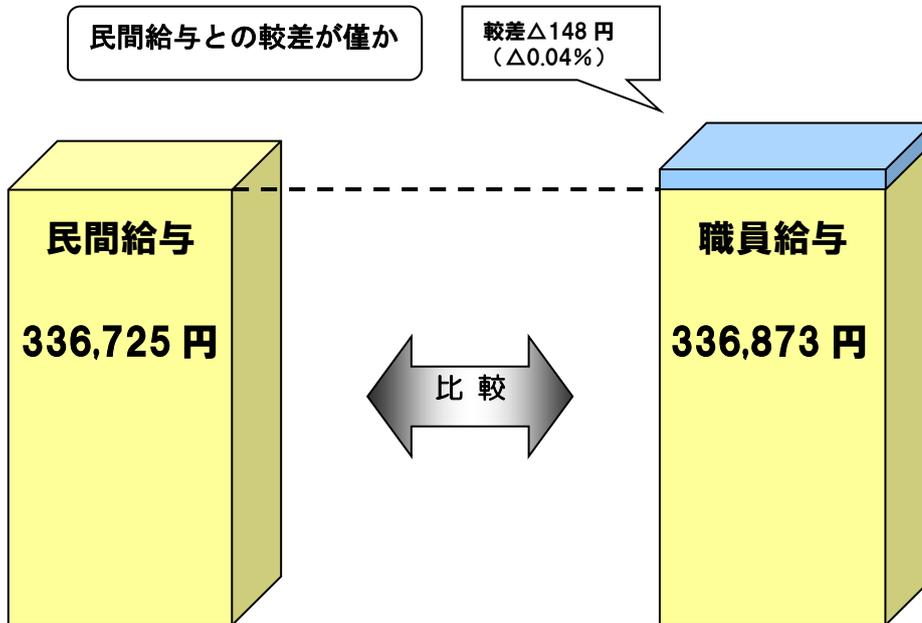
最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.17%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%
平成 30 年	0.15%	4.15 月	0.05 月	2.6 万円	0.5%
令和元年	0.12%	4.20 月	0.05 月	2.4 万円	0.4%
令和 2 年	※給与水準の改定なし	4.20 月	※支給月数の改定なし	—	—
令和 3 年	※給与水準の改定なし	4.15 月	△0.05 月	△1.7 万円	△0.3%

民間給与との較差に基づく給与改定

本年は、職員の給与が県内の民間給与を上回っていましたが、その較差が僅かであったことから、月例給与の改定を行わないこととしました。

本年は職員給与（月例給与）の改定なし

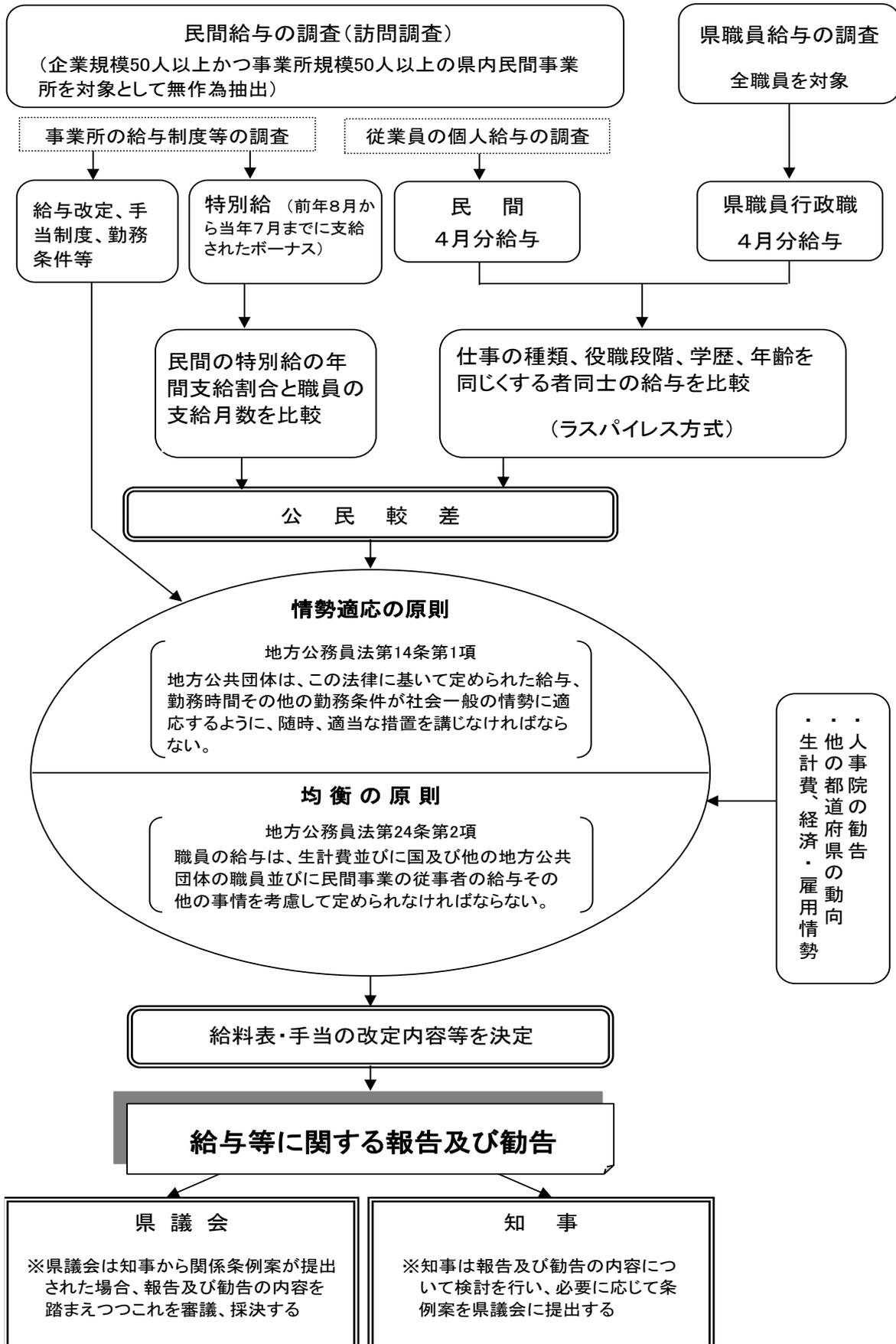


○職員の平均給与額の推移

区分 給与		高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(-))				
		令和3年	R3-R2	令和2年	R2-H31	平成31年	令和3年	R3-R2	令和2年	R2-H31	平成31年
平均給与		336,873	▲ 2,323	339,196	▲ 2,134	341,330	407,153	▲ 1,715	408,868	▲ 2,255	411,123
給料(俸給)		315,800	▲ 2,203	318,003	▲ 2,136	320,139	325,827	▲ 1,737	327,564	▲ 1,869	329,433
給与内訳	諸手当	21,073	▲ 120	21,193	2	21,191	81,326	22	81,304	▲ 386	81,690
	扶養手当	7,205	▲ 283	7,488	▲ 491	7,979	9,273	▲ 340	9,613	▲ 446	10,059
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	6,019	77	5,942	106	5,836	12,681	151	12,530	▲ 129	12,659
	地域手当等	776	34	742	▲ 43	785	43,601	67	43,534	▲ 6	43,540
	住居手当	6,381	116	6,265	492	5,773	6,647	220	6,427	306	6,121
	その他	692	▲ 64	756	▲ 62	818	9,124	▲ 76	9,200	▲ 111	9,311
平均年齢		41.9歳	▲0.3歳	42.2歳	▲0.3歳	42.5歳	43.0歳	▲0.2歳	43.2歳	▲0.2歳	43.4歳

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。
 2 その他は、単身赴任手当(基礎額)、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

給与等に関する報告及び勧告の手順

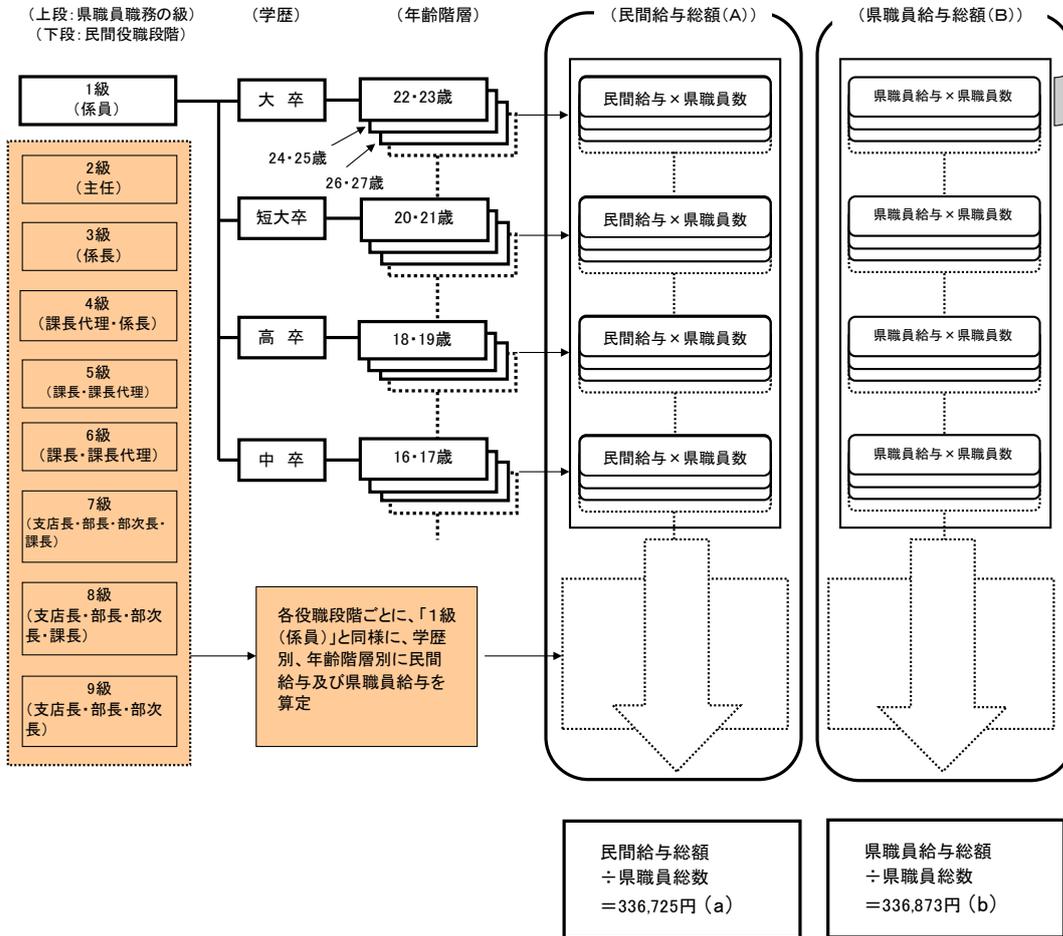


県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレ方式^(※))

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(B))に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。
 具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。

民間給与 (事務・技術 係員)		県職員給与 (行政職 1級)	
大卒22・23歳 係員 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×	大卒22・23歳 1級 県職員数	
大卒24・25歳 係員 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×	大卒24・25歳 1級 県職員数	
		大卒22・23歳 1級 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×
		大卒22・23歳 1級 県職員数	
		大卒24・25歳 1級 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×
		大卒24・25歳 1級 県職員数	



本年の公民較差 (a) - (b) = △148円 (△0.04%)

(※) ラスパイレ方式

公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレ方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。