

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和2年10月28日  
群馬県人事委員会

## ○ 今回の勧告のポイント

### ボーナスを引下げ

- ・ 民間の支給割合に見合うよう、ボーナスを引下げ（▲0.05月分）
  - ・ 引下げ分は、期末手当の支給月数に反映
- ※月例給については、後日、改めて必要な報告・勧告を予定

## I 職員の給与に関する報告及び勧告

### 1 民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内853事業所のうち180事業所を調査  
新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、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（完了率：87.0%）

なお、月例給に関する調査は、9月30日まで実施

#### <ボーナス>

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給割合と職員の年間の支給月数を  
比較

民間の年間支給割合（A）	職員の年間支給月数（B）	差（A）－（B）
4.44月	4.50月	▲0.06月

### 2 ボーナスの改定

#### (1) 改定内容

民間の支給割合に見合うよう引下げ（4.50月→4.45月）

民間の支給状況、人事院勧告等を踏まえ、引下げ分を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	年間
令和2年度 期末手当 勤勉手当	1.30月（支給済み） 0.95月（支給済み）	1.25月（現行1.30月） 0.95月（改定なし）	2.55月 1.90月
3年度 以降 期末手当 勤勉手当	1.275月 0.95月	1.275月 0.95月	2.55月 1.90月

#### (2) 実施時期

条例公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）

### 3 月例給

職員と民間の本年4月分給与額を比較し、後日、改めて必要な報告・勧告を予定

## II 職員の勤務条件等に関する報告

新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会や経済に甚大な影響を及ぼしており、行政を取り巻く環境もますます複雑・高度化

このような危機的な状況の下、各任命権者においては、在宅勤務の実施や時差出勤の運用の拡大等、新たな働き方への変革の模索が進行

新たな行政課題が顕在化してきており、本委員会としては、この課題に迅速かつ的確に対応できる有為な人材の確保を進めるとともに、各任命権者においては、新たな課題も踏まえた多様で柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備等を一層進めていくことが必要

### 1 意欲と能力のある人材の確保

新型コロナウイルス感染症の拡大により、雇用環境は急激に変化しており、若者の就業意識の多様化を見据えつつ、意欲と能力のある人材を確保することが以前にも増して重要な課題  
本委員会においては、県ホームページやSNSを活用した広報活動の充実、県内外での就職説明会等の開催等を行い、受験者確保に向けた取組を実施

今年度は新型コロナウイルス感染防止対策を徹底した試験の実施や、インターネットを活用した説明会内容の周知などの取組を実施

今後も、任命権者と連携し、受験者確保に向けた取組を一層進めていくことが必要

女性の活躍推進については、本年4月策定の「女性活躍・子育てプラン」に基づき、女性受験者の確保や職場環境の整備、計画的育成等の取組を着実に進めていくことが重要

障害者の活躍推進についても、本年4月策定の「障害者活躍推進計画」に基づき、引き続き障害者の雇用促進及びその職業安定に必要な施策を推進することが必要

### 2 能力及び実績に基づく人事管理の推進

適切な人事管理は、より一層職員の士気を高め、その能力を最大限に発揮させるとともに、人材育成に資するものであり、組織活力を向上させるためにも重要

能力及び実績に基づく人事管理を更に推進していくためには、公平性や納得性の高い人事評価制度の運用や管理職員のマネジメント能力の向上が求められる

能力評価結果を昇給に反映するに当たっては、人事評価制度に対する職員の理解を深めていくことが重要であり、任命権者においては、引き続き人事評価制度の趣旨を踏まえた効果的な研修の実施等、積極的な取組を行っていくことが必要

### 3 定年の引上げ

人事院は、平成30年8月、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行い、国はこれに鑑み、法律案を本年3月に国会へ提出したが、6月に廃案となったところであり、今後も国の動向を注視していくことが必要

定年の引上げは、雇用と年金の接続が確実に図られる一方で、人事管理の根幹に関わるものであり、能力及び実績に基づく人事管理の徹底や組織活力を維持するための方策、職員の給与体系や採用計画等、検討すべき課題が多岐にわたることから、任命権者においては、本県の実情を踏まえて丁寧に検討していくことが求められる

現在運用されている再任用制度についても、高齢層職員の能力及び経験を一層有効に活用できるよう環境整備に努めることが必要

## 4 勤務環境の整備

### (1) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持や公務能率の向上の観点から極めて重要な課題であるとともに、仕事と家庭の両立支援の推進や人材確保にも資するもの

任命権者においては、長年にわたり様々な取組を実施してきており、知事部局等では、昨年度から時間外勤務命令の上限が設定されたが、新型コロナウイルス感染症や豚熱（CSF）、大規模な自然災害への対応等の影響もあり、時間外勤務は増加

教育委員会では、本年4月、いわゆる時間外在校等時間の合計時間の上限が定められたが、今後も教育職員の勤務時間を適正に把握するとともに、新型コロナウイルス感染症への対応を含む新たな業務が増加しているため、一層の長時間勤務の解消に向けた取組が必要

このような状況を踏まえ、任命権者においては、職員の健康の確保に最大限の配慮を行うとともに、業務量に応じた人員の確保や機動的な人員配置など、より実効性のある取組をスピード感を持って実施していくことが重要

年次有給休暇の計画的、連続的取得の促進についても、積極的な取組が必要

### (2) 心の健康づくりの推進

職員が心の健康を保持することは、職員本人やその家族にはもちろんのこと、公務能率を向上させ、質の高い県民サービスを行っていく上でも、重要な課題

これまでも任命権者において、メンタルヘルス不調の発生予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止を総合的・体系的に推進しているところであり、今後も、ストレスチェック制度の有効活用等により働きやすい職場づくりに取り組むとともに、長時間労働を行った職員等に対し、産業医による面接指導等を適切に実施していくことが必要

### (3) 仕事と家庭の両立支援の推進

性別にかかわらず育児や介護等に取り組める職場環境づくりの推進は、優秀な人材の確保やキャリア形成の支援等の観点から極めて重要な課題

本年4月策定の「女性活躍・子育てプラン」では、家事・育児や介護を担いながら活躍できる職場環境の整備や、男性職員の家事・育児参画の促進が定められたが、任命権者は、これらの取組が着実に実施されるよう、引き続き支援体制を整備していくことが重要

本年7月から「時差出勤」及び「休憩時間の弾力化」の通年化が知事部局等で試行されているが、育児・介護・障害等、多様な事情に応じた柔軟な働き方は、両立支援の推進に資するため、更なる制度拡充の検討が求められる

不妊治療と仕事の両立も重要な課題であるため、国や他の都道府県の状況を注視しつつ、その支援のあり方について検討することが必要

### (4) ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるとともに、職場の活力と機能の低下をもたらすもの

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴い、パワーハラスメント等の対策が強化され、本県においても、「ハラスメント防止対策ハンドブック」が作成されたところ

これまでも各種の防止対策が講じられてきたが、職員の勤務意欲の向上や心身の健康、働きやすい職場環境を実現するため、対策を充実・強化し、有効に機能させることが必要

(参考) 最近の給与勧告の状況 (一般行政職員)

	期末手当・勤勉手当 (ボーナス)		(参考) 月例給	平均年間給与	
	年間支給月数	対前年比増減	勧告率	増減額	率
平成22年	3.95月	▲0.20月	▲0.28%	▲9.9万円	▲1.5%
平成23年	3.95月	—	▲0.30%	▲1.9万円	▲0.3%
平成24年	3.95月	—	勧告なし(注1)	—	—
平成25年	3.95月	—	勧告なし(注2)	—	—
平成26年	4.10月	0.15月	0.23%	7.4万円	1.2%
平成27年	4.20月	0.10月	0.23%	5.4万円	0.9%
平成28年	4.30月	0.10月	0.10%	4.6万円	0.7%
平成29年	4.40月	0.10月	0.23%	5.4万円	0.9%
平成30年	4.45月	0.05月	0.15%	3.0万円	0.5%
令和元年	4.50月	0.05月	0.08%	2.4万円	0.4%
令和2年	4.45月	▲0.05月	(別途勧告予定)	▲2.0万円 (注3)	▲0.3% (注3)

(注) 1 民間給与との較差は、0.02%。水準改定以外の勧告(昇給制度の改正)あり

2 民間給与との較差は、0.01%。水準改定以外の勧告(給与構造改革における経過措置額の廃止)あり

3 令和2年の平均年間給与はボーナスの影響のみ