

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

愛知県人事委員会



3人委第394号
令和3年10月7日

愛知県議会議長 坂田憲治 殿
愛知県知事 大村秀章 殿 (各通)

愛知県人事委員会委員長 入谷正章

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

目 次

別紙第1 報告

第1 報告及び勧告の基本原則.....	1
第2 職員の給与について.....	1
1 給与に関する報告及び勧告の考え方.....	1
2 職員給与の状況.....	1
3 民間給与の状況.....	2
(1) 職種別民間給与実態調査.....	2
(2) 調査の実施結果.....	3
4 職員給与と民間給与との比較.....	4
(1) 月例給.....	4
(2) 特別給.....	5
5 賃金・雇用情勢等.....	5
6 国家公務員の給与等.....	6
7 職員給与の改定等.....	6
(1) 本年の職員給与の改定.....	6
(2) その他の課題.....	7
第3 公務員人事管理について.....	8
1 人材の確保・育成について.....	8
(1) 人材の確保.....	8
(2) 能力・実績に基づく人事管理.....	9
(3) 人材育成.....	9
(4) 女性の活躍促進.....	10
2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について.....	10
(1) 育児休業の取得回数制限の緩和等.....	11
(2) 不妊治療のための休暇の新設等.....	11
(3) 非常勤職員の育児休業の改善及び休暇の新設等.....	12
3 勤務環境の整備について.....	12
(1) 長時間労働の是正.....	12
(2) テレワーク等の多様で弾力的な働き方の推進.....	13
(3) メンタルヘルス対策の充実.....	13
(4) ハラスメントの防止.....	14
4 定年制度の見直しについて.....	14
第4 勧告実施の要請.....	15

別紙第2 勧告

1 改定の内容.....	23
2 改定の実施時期.....	24

参考資料

別紙第 1

報 告

第 1 報告及び勧告の基本原則

人事委員会の報告・勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられており、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有している。適正な処遇を確保することは、職員の士気を高く保持するとともに、労使関係の安定や公正かつ能率的な行政運営推進の基盤である。

このような基本認識の下、本委員会は、職員の給与等の実態を把握するとともに、民間従業員の給与、国及び他の地方公共団体の職員の給与等、職員の勤務条件を決定する諸条件について調査及び検討を行い、その結果を踏まえ報告・勧告を行うものである。

第 2 職員の給与について

1 給与に関する報告及び勧告の考え方

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、その結果に基づき職員給与と民間給与との比較を行い、その均衡を図ること（民間準拠）を基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与等も考慮の上、報告・勧告を行っている。

民間準拠を基本とすることは、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、その給与水準は、その時々々の経済・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合わせていくことが最も合理的と考えられるためである。

2 職員給与の状況

本委員会が、職員の給与に関する条例（昭和42年愛知県条例第3号）の適用を受ける職員について実施した「令和3年職員給与実態調査」によると、本年

4月現在の職員の数は55,665人であって、その平均年齢は40.1歳、平均経験年数は17.8年となっている。

民間給与との比較は、行政職給料表の適用職員（9,465人、平均年齢41.2歳、平均経験年数19.0年）について行っているが、同表適用職員の本年4月現在の平均給与月額^{(*)1}は381,369円、警察官、教員等を含めた全職員では407,052円となっている。

また、職員の給与水準を国家公務員と比較すると、令和2年4月現在のラスパイレス指数^{(*)2}は102.5となっており、諸手当を除いた本給では、職員が国家公務員を2.5ポイント上回っている。平成31年4月現在のラスパイレス指数（100.7）よりも上昇しているのは、令和2年4月から地域手当の支給割合を引き下げ、その引下げ分に応じて給料表を改定したことによるものである。

一方、本給に諸手当を加えた令和3年4月現在の平均給与月額では、職員が国家公務員を25,784円（6.8%）下回っている^{(*)3}。これらのことから、給与水準の比較を行う場合には、ラスパイレス指数だけでなく、諸手当を加えた平均給与月額との比較も必要である。

^{(*)1} 平均給与月額とは、給料、地域手当、管理職手当、扶養手当、住居手当等（所定外給与である時間外勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。）の全ての給与の平均月額をいう。

^{(*)2} ラスパイレス指数とは、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給月額（諸手当を除いた本給）を100とし、これに相当する本県職員の給料月額を学歴別、経験年数別に比較したものである。

^{(*)3} 本年4月現在の、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の平均給与月額407,153円と、本県の行政職給料表の適用職員の平均給与月額381,369円を比較した。

（参考資料 第1表、第3表及び第13表 参照）

3 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、民間における給与の実態を精確に把握するため、人事院、名古屋市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所3,828（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した535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。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。

この調査では、公務と類似すると認められる54職種25,212人（事務・技術関係の22職種24,324人及び研究員、教員等の32職種888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及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、80.1%となっており、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見える。

（参考資料 令和3年職種別民間給与実態調査の概要 参照）

(2) 調査の実施結果

「令和3年職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は企業全体で採用した場合を含めて、大学卒で70.2%（昨年73.5%）、高校卒で43.2%（同53.6%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で24.0%（同31.8%）、高校卒で17.8%（同35.1%）であり、据え置いた事業所の割合は、大学卒で75.0%（同67.4%）、高校卒で82.2%（同64.3%）となっている。

民間における初任給の改定状況

項目 学歴	新規学卒者の 採用あり %	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし %
		増額 %	据置き %	減額 %	
大学卒	70.2	(24.0)	(75.0)	(1.0)	29.8
高校卒	43.2	(17.8)	(82.2)	(0.0)	56.8

(注) 1 新規学卒者の採用の有無は、企業全体として見た場合の採用状況について集計したものである。

2 ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

イ 給与改定の状況

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27.1%（昨年27.8%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.6%）となっている。

また、一般の従業員（係員）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90.1%（昨年89.9%）となっており、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15.5%（同18.0%）、減額となっている事業所の割合は10.0%（同11.0%）となっている。

なお、課長級の従業員については、次の表のとおりである。

民間における給与改定の状況

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		27.1	26.0	0.0	46.9
課長級		19.5	23.1	0.0	57.4

（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。

民間における定期昇給の実施状況

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	
			定期昇給実施					
			増額	減額	変化なし			
係員		%	%	%	%	%	%	%
係員		91.7	90.1	15.5	10.0	64.6	1.6	8.3
課長級		76.5	75.2	11.6	7.5	56.1	1.3	23.5

（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。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「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、職員においては一般の行政事務を行っている行政職給料表適用職員、民間においてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員構成を基礎とする比較（ラスパイレス

方式)を行ってきた。

本年4月分の給与について、職員給与と民間給与を比較したところ、職員給与が民間給与を8円(0.00%)下回っている。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①-② $\left[\frac{①-②}{②} \times 100\right]$
381,377円	381,369円	8円(0.00%)

(2) 特別給

本委員会は、「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、民間における特別給(ボーナス)の支給割合(月数)を算出し、これを職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較してきた。

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は、年間で所定内給与月額4.31月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.14月分上回っている。

職員の期末手当及び勤勉手当と民間の特別給との較差

		下半期	上半期
民間の 特別給の 支給状況	平均所定内給与月額 A	399,083円	403,141円
	特別給の支給額 B	848,793円	880,598円
	特別給の支給割合 B/A	2.13月分	2.18月分
	年間の支給割合 ①	4.31月分	
職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数 ②		4.45月分	
較差 ①-②		△0.14月分	

(注) 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。

5 賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査地方調査結果」(愛知県県民文化局、事業所規模30人以上)によると、本年4月の所定内給与及びきまって支給する給与(所定内給与

と所定外給与を合わせた給与)は、それぞれ昨年4月に比べ0.8%及び1.8%増加している。

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ、全国、名古屋市とも0.4%低下している。

本委員会が総務省の全国消費実態調査及び家計調査を基に算定した本年4月の名古屋市における標準生計費は、1人世帯で112,440円、2人世帯で187,680円、3人世帯で203,090円、4人世帯で218,510円となっている。

「労働力調査地方集計結果」(愛知県県民文化局)によると、本年4月から6月までの本県の完全失業率は、昨年同期の水準と比べ、0.4ポイント上昇して2.7%となっている。

本年4月の本県の有効求人倍率(愛知労働局)は、昨年4月から0.31ポイント低下して1.12倍(季節調整値)となっている。

(参考資料 第23表及び第24表 参照)

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、月例給については改定を行わず、特別給については支給月数を引き下げることを報告し、一般職の職員の給与に関する法律等の改正について勧告した。また、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行うとともに、公務員人事管理について報告した。それらの概要は別添のとおりである。

7 職員給与の改定等

(1) 本年の職員給与の改定

職員給与決定の基礎的な諸要素となる民間給与の実態、生計費等の状況及び人事院の報告・勧告の概要は、以上述べたとおりである。

職員給与は、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとする地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づいて決定されるべきものであり、本委員会は、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、職員給与と民間給与との均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

本委員会は、これらの状況を総合的に勘案した結果、職員の給与について、次のとおり考える。

ア 月例給

前記4(1)のとおり、本年4月時点で、職員の月例給は、民間給与を8円(0.00%)下回っている。

民間給与との較差が極めて小さく、均衡していると判断できることから、月例給の改定を見送ることが適当であると考ええる。

イ 特別給

前記4(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.14月分上回っていた。

本委員会は、期末手当・勤勉手当の改定に当たっては、人事院と同様に0.05月単位で改定しており、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とし、また、支給月数の引下げは、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定める必要があると考ええる。

また、指定職給料表適用職員、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げる必要があると考ええる。

(2) その他の課題

ア 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

人事院は、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い、これに併せて、期末手当及び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した。

本県においても今後、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に併せ、人事院が報告した内容に準じた措置を講じることが適当であると考ええる。

イ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

人事院は、民間企業において、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給している事業所は一部にとどまっている状況にあるとしながらも、

今後、在宅勤務手当の支給を検討することとしている事業所もあり、また、公務においても、テレワークに係る環境整備を進める動きもあることから、テレワークに関する給与面での対応について、引き続き研究を進めるとしており、本県においてもその動向を注視する必要があると考える。

ウ 教員給与の取扱い

メリハリのある教員給与体系の実現に向け、諸手当の見直し等、現在も具体的な取組が進められているところであるが、教員給与の在り方については、引き続き国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要があると考える。

第3 公務員人事管理について

1 人材の確保・育成について

(1) 人材の確保

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、県政の諸課題に対して、的確に、スピード感を持って、着実に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、多様で有為な人材を引き続き確保していく必要がある。

しかしながら、本県の職員採用を取り巻く環境は、若年人口が減少する中で、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、近年の採用試験では、受験者数の減少や競争倍率低下の傾向が続き、受験者の確保が厳しい状況となっている中、今年度は新規学卒者を主な対象とした職員採用試験において、過去最低の受験者数となっている。

このような状況のもと、本委員会では、多くの意欲ある受験者を確保するため、公務員への就職に興味を持っている方を対象とした愛知県職員ガイダンスや大学での説明会、公務研究セミナー等において、本県の魅力、仕事のやりがい、働き方改革への取組等を職員が直接伝える採用活動に取り組んできているが、今後は、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を新たに開催するとともに、ウェブページに掲載している職員インタビューなどの動画コンテンツの充実やソーシャルネットワーキングサービス（SNS）等からの情報発信を強化する必要があると考える。

また、技術系の人材確保については、所属単位で実施されている個別相談

会などの取組を積極的に広報するなど、任命権者との連携を強化する必要があると考える。

職員採用試験については、多様で有為な人材を確保するため、職務経験者採用試験や就職氷河期世代を対象とした社会人採用試験など、試験の新設や受験年齢の拡大等の見直しを行ってきたが、今年度からは、職務経験者採用試験において、「ICT」の試験区分を新設するとともに、受験資格である職務経験年数の緩和や試験の年2回実施（4月募集及び7月募集）など、見直しを行ったところである。引き続き、任命権者と連携しながら、これまで実施してきた試験制度について検証し、社会情勢の変化等に対応して、更なる見直しを検討する必要があると考える。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが必要である。

現在、職員の主体的な職務の遂行及び能力の開発を促すことを目的として、人事評価制度が実施されており、評価者は面談や被評価者からの日常の報告、相談等を通じて、必要な指導・助言をした上で、目標達成度及び能力発揮度についての評価を行うとともに、その評価結果のフィードバックを行い、被評価者の理解と納得を得て、適切な人事管理を行うとされている。

本県における人事評価制度の活用状況は、任命権者により一様ではないが、公務の特殊性や多様性に配慮しつつ、職員の理解と納得が得られるよう努めながら、引き続き、人事評価制度に基づく適切な人事管理を進めていく必要があると考える。

(3) 人材育成

限られた職員数の中で多様化・複雑化する県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら、更なる能力開発を図るとともに、個々の職員の力を束ねた組織力の強化・向上を図るため、組織全体として人材育成に積極的に取り組む必要がある。

本県では、令和2年12月に策定した「愛知県人材育成基本方針」に基づき、職員の意識改革を進め、専門能力を高めるとともに、個々の職員の力を束ねた組織力のより一層の向上を図り、組織全体として「人づくり」に向けた取

組を推進することとしている。

今年度、知事部局においては、上司と部下との1対1の対話を定期的に行う1on1ミーティングを試行的に実施し、若手・中堅職員の成長を促すための時間を確保するとともに、対話を通じて、部下の育成やキャリア支援、業務の進捗管理等を行うことで、職場全体のコミュニケーションを活性化させ、上司・部下双方の成長を促す取組を行っている。

本委員会としても、こうした取組を、各任命権者が引き続き実施していく必要があると考える。

(4) 女性の活躍促進

女性の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも極めて重要であることから、女性職員の積極的な登用などの取組を更に推進していくことが必要である。

各任命権者においては、令和2年度に策定した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく新たな特定事業主行動計画の中でより高い目標値を設定して、女性職員の積極的な登用などに着実に取り組んでいる。

本委員会としても、優秀な女性職員の採用に向けて、本県が女性にとって働きやすく、自ら積極的にキャリア形成に取り組むことができる職場環境であることなどを広報し、引き続き優秀な受験者の確保に努めていく。

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について

妊娠、出産、育児又は介護と仕事の両立のための環境を整備することは、職員がその能力を最大限に発揮し、キャリアを形成していくために重要な課題である。

本県においては、これまでも育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図ってきており、特に、子の出生予定のある男性職員や子育て期の男女職員に対する休暇等の取得促進に取り組んでいるところである。昨年5月に閣議決定された「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いるが、本県では、男性職員に対する育児参加支援策である「イクメンサポート」などが実施されているところである。今後とも、男性職員本人を始め職場の上司や同僚の意識改革とともに、職場全体でサポートする

職場環境づくりを行うことなどにより、引き続き両立支援制度の一層の利用促進を図ることが必要であると考えます。

さらに、人事院による本年8月の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内容及び人事院が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について、本委員会は次のとおり考える。

(1) 育児休業の取得回数制限の緩和等

人事院は、国家公務員について、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ことが適当と認め、本年8月に国会及び内閣に対し、一般の育児休業を原則2回まで（現行原則1回まで）取得可能とすることに加え、主に男性職員を対象とする子の出生後8週間以内の育児休業を2回まで（現行1回まで）取得可能とすることなどを内容とする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ところである。本県においても、男性職員の育児と仕事の両立支援の充実を図るため、関係法令の改正動向等を注視し、適切に対応していく必要があると考える。

また、人事院は、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前まで（現行1月前まで）に短縮するとともに、常勤職員について男性職員の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）に拡大する措置を講じる旨報告したところであり、本県としても、国の制度との均衡も踏まえ、適切に対応していく必要があると考える。

(2) 不妊治療のための休暇の新設等

人事院は、常勤職員について、不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける措置を講じる旨報告したところである。その内容は、休暇の期間は、原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とするものである。また、人事院は、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていくこととしている。

人事院は「不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、

公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられる」としており、本県においても、人事院が報告した内容に準じた措置を講ずることが適当であると考えます。

(3) 非常勤職員の育児休業の改善及び休暇の新設等

人事院は、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件を緩和するとともに、子が1歳以降の一定の場合に取得することができる非常勤職員の育児休業について夫婦交替での取得等を可能とし、さらに、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員についても不妊治療のための休暇（有給）を新たに設けるとともに、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設けるほか、女性の非常勤職員の産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする旨報告したところである。

本県においても、国の非常勤職員の制度との均衡も踏まえ、適切に対応していく必要があると考えます。

3 勤務環境の整備について

(1) 長時間労働の是正

本県においては、従前から、職員の心身の健康保持、公務能率の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進、さらには人材確保の観点等から時間外勤務の縮減、特に、長時間労働の是正が重要な課題であるところ、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ており、各任命権者は、1か月について45時間及び1年について360時間を超えて時間外勤務を命ずる場合には、超えた部分の時間外勤務を必要最小限のものとし、かつ、職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、その要因の整理、分析及び検証を行う必要がある。

長時間労働の是正のためには、組織のトップが積極的なリーダーシップを発揮し、事務の簡素化、業務処理方法の改善、計画的な業務執行等により、更なる業務の効率化、職場の環境整備及び職員の意識改革に取り組むことが重要である。さらに、これらの取組に加え、業務の平準化を図るため、適正な人員配置に努めることが重要であると考えます。

また、長時間の時間外勤務をせざるを得なかった職員の健康への配慮については、医師による面接指導を行うこと等とされており、今後も、確実に面接指導を受診させるなど、適切な対応に努める必要があると考える。

教員の長時間労働の是正については、本県教育委員会において、本年4月から、愛知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などにより、勤務時間外の在校等時間の上限を、原則1か月について45時間以内かつ1年について360時間以内、一時的又は突発的に業務を行わざるを得ない場合は1か月について100時間未満かつ1年について720時間以内などとするため、業務量の適切な管理を行うものと定めている。また、本年5月には、勤務時間外の在校等時間の縮減に向け、各県立学校において参考となるよう取組の例等を取りまとめた「県立学校における働き方改革ガイドライン」が策定されている。教員の長時間労働については、教員が一人一人の子どもに丁寧に関わりながら、質の高い授業や個に応じた指導を実現していくためにも、その是正が図られるよう、取組を進めていく必要があると考える。

(2) テレワーク等の多様で弾力的な働き方の推進

在宅勤務を始めとするテレワーク等の多様で弾力的な働き方は、育児・介護等働く時間に制約のある職員のみならず、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、その能力を最大限発揮することにつながるものである。本県においては、新型コロナウイルス感染症対策としての臨時的な対応も含め、在宅勤務や時差勤務、サテライトオフィスでの勤務の取組が拡大されてきたところである。引き続き、人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、取組を進めていく必要があると考える。

(3) メンタルヘルス対策の充実

職員が心の健康を保持することは、職員自身やその家族にとって必要であるばかりでなく、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行するという公務能率の面からも重要である。

こうした観点から、職員の心の健康づくりを推進するため、職員本人やその家族、管理監督者を対象としたメンタルヘルス相談等の取組が行われているところであるが、長期の療養休暇を取得する又は傷病を理由として休職する職員のうち精神及び行動の障害を理由とする者の割合は、依然として高い

割合で推移している。このため、ストレスチェックの集団分析結果を各所属等で有効に活用し、職場環境の改善につなげるなど、予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、引き続き職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行うことにより、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要があると考える。特に、メンタルヘルス対策において重要な役割が求められる管理監督者が、部下職員の状況を日常的に把握した上、職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図る必要があると考える。

(4) ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止は、良好な職場環境、公務能率の維持、職員の心の健康保持の観点から重要な課題である。それらの中で、パワー・ハラスメントは、正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなり得るものである。

昨年6月に、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の改正が施行され、職場におけるパワー・ハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となったことを踏まえ、本県でも、各任命権者において、研修等を通じた意識啓発や相談への対応などの取組が実施されているところである。その他のハラスメントについても、各任命権者において、その防止に取り組んでいるところであり、引き続きハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。

4 定年制度の見直しについて

本県の高年齢層職員の活用については、雇用と年金の接続を図るとともに、退職者の希望を踏まえその能力や経験を活かせる職務への配置に努めるなど、現在は再任用により対応されている。

少子高齢化の進展に対応し、質の高い行政サービスを維持していくために、高年齢層職員がより一層意欲を持って、その能力を発揮して勤務できるよう方策を検討する必要がある。

地方公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための「地方公務員法の一部を改正する法律案」は、本年6月に可決・成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

本県においても、国や他の都道府県の動向を注視しながら、高齢層職員の一層の能力及び経験の活用、並びに組織活力の維持・向上を図るため、定年を引き上げた場合の新規採用の在り方など様々な課題について、本県の実情を十分に踏まえ、引き続き検討した上で、制度を構築していく必要があると考える。

また、高齢層職員の給与について、人事院は、平成30年8月に行った意見の申出において、60歳を超える職員の年間給与は、60歳前の7割の水準に設定することが適当であると言及し、本年6月に成立した国家公務員法等の一部を改正する法律においては、当分の間、職員の俸給月額、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以降、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7割を乗じて得た額とすることなどとされたところである。

本委員会としては、職員の給与制度については公務としての近似性・類似性を考慮し国の制度を基本として定めるべきと考えているところであり、本県において定年を引き上げた場合の高齢層職員の給与については、人事院の意見の申出に基づいた国の措置に準じて制度改正を実施することが適当であると考え

る。

あわせて、国家公務員法等の一部を改正する法律の附則に検討条項が設けられ、政府は、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、給与制度について、人事院において行われる昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表に定める俸給月額等についての検討の状況を踏まえ、定年の段階的引上げが完成するまでに所要の措置を順次講ずることとされていることから、こうした国の動向も注視していく必要があると考える。

第4 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき職員の給与その他の勤務条件について適正な処遇を確保するためのものである。

本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に

維持するために勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されることが公務の公正かつ効率的な運営に資するものであると考える。

議会及び知事におかれては、人事委員会の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、別紙第2の勧告が速やかに実施されるよう要請するものである。

給与に関する報告・勧告の概要（人事院）

○ 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 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

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概要（人事院）

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

公務員人事管理に関する報告の概要（人事院）

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^{あいろ}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中出。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

別紙第2

勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和42年愛知県条例第3号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年愛知県条例第63号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年愛知県条例第58号）を改正することを勧告する。

1 改定の内容

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 イ、ウ及びエ以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分（再任用職員にあつては、0.625月分）とすること。

イ 特定管理職員

期末手当の支給割合を0.925月分（再任用職員にあつては、0.525月分）とすること。

ウ 指定職給料表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.575月分とすること。

エ 任期付研究員及び特定任期付職員

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降

ア イ、ウ及びエ以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2月分（再任用職員にあつては、0.675月分）とすること。

イ 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0月分

(再任用職員にあつては、0.575月分) とすること。

ウ 指定職給料表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.625月分とすること。

エ 任期付研究員及び特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、この改定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)については令和4年4月1日から実施すること。