

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（令和3年）

令和3年10月12日
兵庫県人事委員会

《本年のポイント》

- ① 給与抑制措置前の公民較差〔△3円(0.00%)〕が極めて小さいことから、月例給は改定なし
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引下げ（0.15月分）

1 公務と民間の給与水準の比較

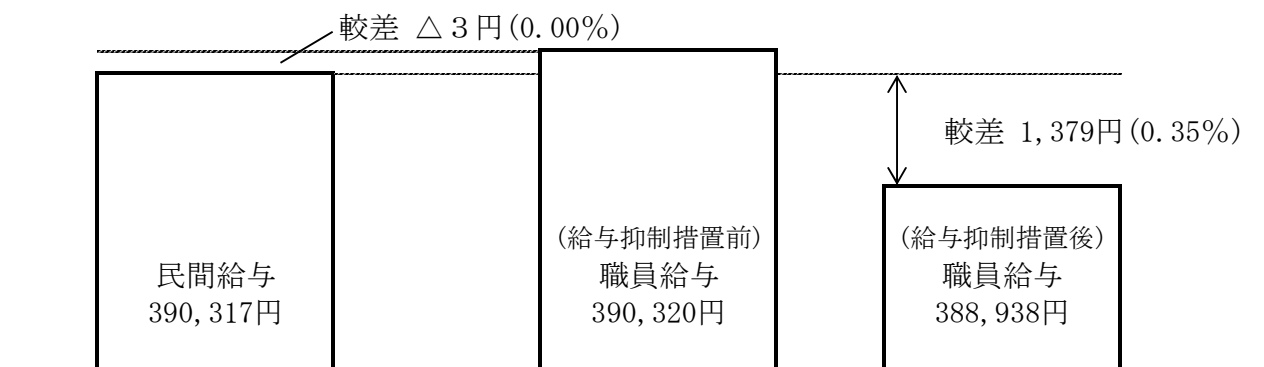
(1) 月例給

公務と民間の本年4月分の給与を比較した結果、職員給与が民間従業員給与を給与抑制措置（管理職手当12%減額）前で3円（0.00%）上回っている。

- ・企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所1,935事業所から448事業所を無作為に抽出して調査（4月26日～6月22日）

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A) - (B)	備考
390,317円	390,320円	△3円 (0.00%)	給与抑制措置前
	388,938円	1,379円 (0.35%)	給与抑制措置後

【公民較差イメージ図】

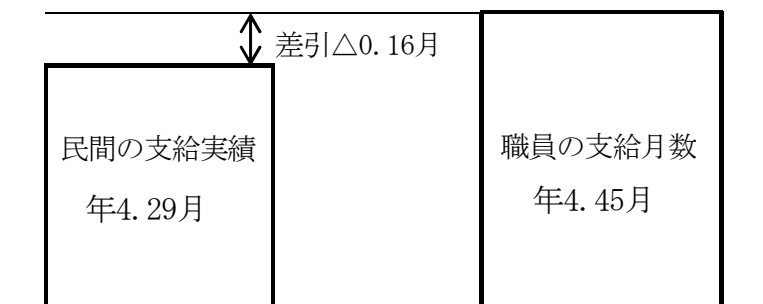


(2) 特別給（期末・勤勉手当）

直近1年間（昨年8月～本年7月）の支給実績を比較した結果、職員の支給月数が民間の支給実績を0.16月分上回っている。

民間の支給実績(A)	職員の支給月数(B)	差 (A) - (B)
4.29月	4.45月	△0.16月

【イメージ図】



2 職員の給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差〔△3円(0.00%)〕を基本とする。

(1) 月例給（給料表等）

公民較差が極めて小さいことから、月例給の改定を行わない。

- ・据置きは2年連続

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を引下げ。

- ・現行4.45月分→4.30月分（期末手当：△0.15月）
- ・令和3年度は12月期を△0.15月。4年度以降は6月期及び12月期を各△0.075月
- ・引下げは2年連続

〔一般職員の支給月数〕

		6月期	12月期	計
令和3年度	期末手当	1.275月	1.125月 (現行 1.275月)	2.40月 (現行 2.55月)
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.225月	2.075月 (現行 2.225月)	4.30月 (現行 4.45月)
令和4年度 以降	期末手当	1.20月 (現行 1.275月)	1.20月 (現行 1.275月)	2.40月 (現行 2.55月)
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.15月 (現行 2.225月)	2.15月 (現行 2.225月)	4.30月 (現行 4.45月)

(3) 改定の実施時期

令和3年12月期

(4) 定年の引上げに関する対応（R5.4.1施行）

国は、当分の間、60歳を超える職員の給料月額を60歳前の7割水準とする措置等を導入するとともに、新たに創設される定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとする。

本県も、均衡の原則を基本に、国及び他の地方公共団体の状況等を考慮し、60歳を超える職員及び定年前再任用短時間勤務職員の給与について適切な措置を講じる必要がある。

〔参考〕 職員1人当たりの改定状況（行政職：平均年齢 42.7歳、平均経験年数20.8年）

	月例給与	末・勤勉	年間給与	年間給与の増減
改定前	385,339円	4.45月	6,356,000円	△59,000円 (△0.93%)
改定後	385,339円	4.30月	6,297,000円	

3 人事行政における諸課題

(1) 人材の確保及び育成

ア 職員採用の強化

- ・「躍動する兵庫」を実現するため、新しい発想や手法、変化に対応する柔軟性と失敗をおそれず課題に立ち向かう行動力を備えた人材を確保
- ・オンラインでの説明会のほか、動画コンテンツやSNSによる発信、ホームページのリニューアルなど、スマホ世代を意識した広報を強化
- ・採用困難職種は、対象年齢の引上げ、受験しやすい試験方式、処遇の改善等を検討

イ 中長期視点に立った人材の育成

- ・具体的な人材育成施策をとりまとめた新たな「人材育成基本方針」の策定が必要

ウ 女性の活躍推進

- ・「ひょうごアクション8」の新目標達成に向け、引き続き女性職員の職域拡大等のキャリア支援、ライフステージに応じた研修の充実やロールモデルの情報共有等の取組が必要

(2) 能力と実績に基づく人事管理

- ・定年の引上げや国の制度改正にも留意しながら、人事評価制度について、管理職のマネジメント評価、職員のやりがい向上にもつながる人材育成機能の充実等が必要

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- ・新型コロナウイルス感染症対策のため多くの超過勤務が発生しており、産業界による面接指導、ストレスチェック等により、健康障害防止に万全を期す必要
- ・学校では感染者が増加し、感染予防対策を講じた上での教育活動が一層求められており、教職員の負担軽減のため、学校現場を支援する取組が必要

イ 仕事と生活の両立支援

- ・人事院は、育児休業の取得回数制限を緩和する意見の申出を行い、不妊治療や育児参加休暇の拡充等を講じる。本県も適切に対応するとともに、取得を勧奨する取組が必要

ウ 職員の健康管理

- ・新型コロナウイルスの感染拡大が長期化する中、職場における感染防止対策を徹底するとともに、職員の健康状態やメンタルヘルスへの影響等の把握に万全を期す必要

エ ハラスメント対策

- ・ハラスメント防止指針策定後も懲戒処分事案が発生しており、研修等を通じた指針の周知、相談への対応など、ハラスメント防止対策の徹底が必要

(4) 高齢期の雇用及び臨時・非常勤職員の任用等

ア 高齢期の雇用

- ・定年の引上げは、採用から退職までの人事管理全般に影響を与えるものであり、役職定年制や給与に関する措置等の具体的内容の検討を進め、適切に制度導入を行う必要
- ・高齢層職員の士気確保は非常に重要であり、これまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるよう、モチベーションの維持・向上に意を用いる必要

イ 臨時・非常勤職員の任用等

- ・国の非常勤職員における出産・育児等に係る休暇等を新設・改善する措置を踏まえ、本県も、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援に向けた措置を検討する必要

(5) 公務員倫理の徹底

一部の職員による不祥事が依然として発生し、教員による体罰・セクハラ、横領は増加傾向にあることから、再発防止と公務員倫理の徹底が必要

4 おわりに

本年度から減額率を12%に引き上げている管理職手当の減額措置は、勧告に基づく給与改定とは別の観点から実施されており、あくまで期間を限定した緊急的・臨時的なものであることが求められる。職員のモチベーションの維持・向上や人材確保の観点からも、できる限り速やかに解消されるよう要請する。

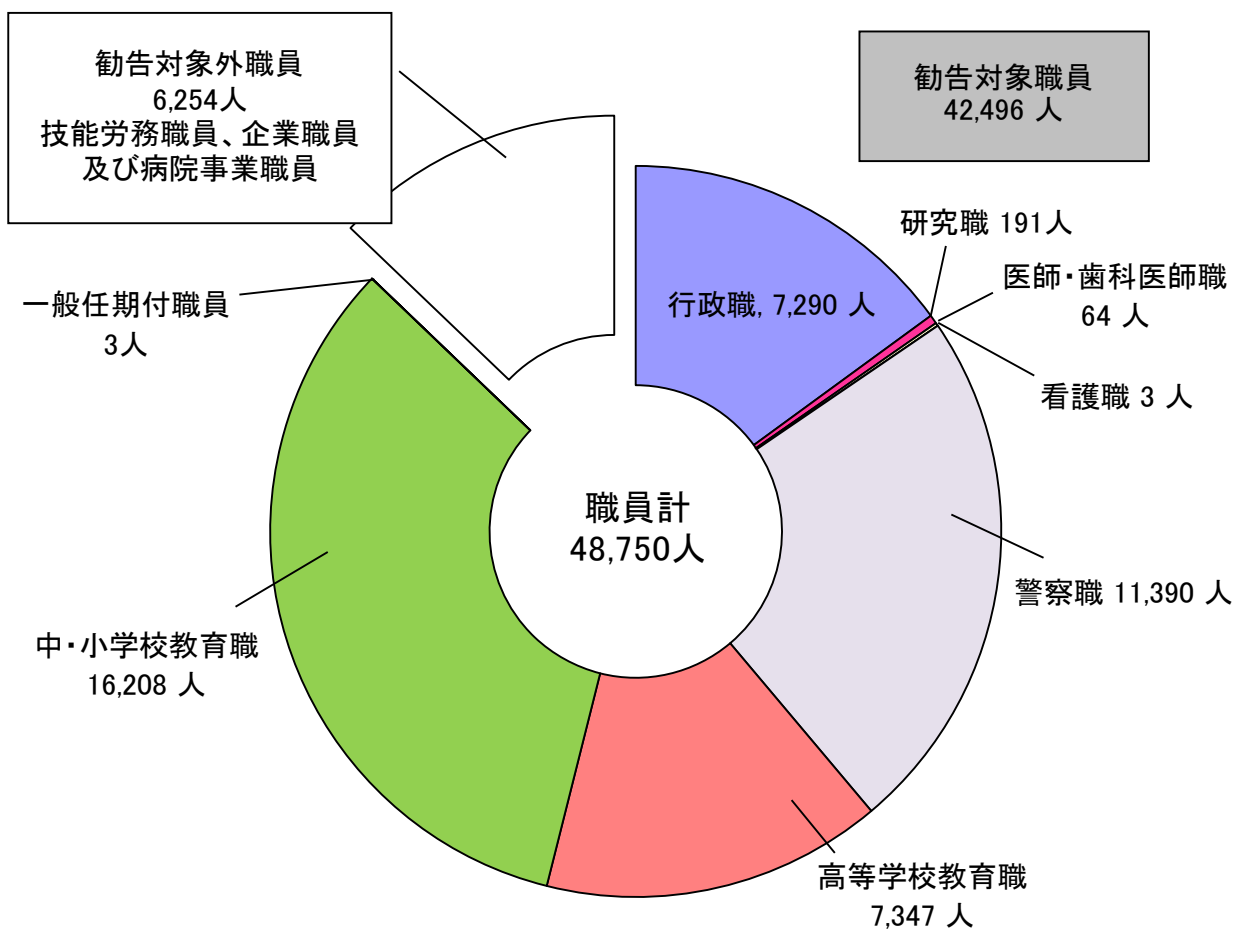
〔参考〕 最近の給与勧告の状況

	月例給（公民較差）		特別給（ボーナス）	
	率	額	年間支給月数	対前年比増減
平成13年	+ 0.04%	据置（179円）	4.70月	△ 0.05月
平成14年	△ 2.01%	△8,684円	4.65月	△ 0.05月
平成15年	△ 1.19%	△5,108円	4.40月	△ 0.25月
平成16年	△ 0.03%	据置（△108円）	4.40月	据置
平成17年	△ 0.38%	△1,619円	4.45月	+ 0.05月
平成18年	△ 0.02%	据置（△ 88円）	4.45月	据置
平成19年	△ 0.03%	据置（△135円）	4.50月	+ 0.05月
平成20年	△ 0.02%	据置（△ 78円）	4.50月	据置
平成21年	△ 0.28%	△1,183円	4.15月	△ 0.35月
平成22年	△ 0.17%	△ 727円	3.95月	△ 0.20月
平成23年	△ 0.29%	△1,199円	3.95月	据置
平成24年	△ 0.12%	△ 486円	3.95月	据置
平成25年	+ 0.01%	据置（ 49円）	3.95月	据置
平成26年	+ 0.29%	1,202円	4.10月	+ 0.15月
平成27年	+ 0.34%	1,405円	4.20月	+ 0.10月
平成28年	+ 0.83%	3,411円	4.30月	+ 0.10月
平成29年	+ 0.73%	2,988円	4.40月	+ 0.10月
平成30年	+ 0.02%	99円	4.45月	+ 0.05月
令和元年	+ 0.09%	359円	4.50月	+ 0.05月
令和2年	+ 0.03%	据置（ 132円）	4.45月	△ 0.05月
令和3年	0.00%	据置（△ 3円）	4.30月	△ 0.15月

※ 公民較差は、勧告の基本とする較差

〔参考〕 給与勧告の対象職員

兵庫県には、令和3年4月1日現在、48,750人の職員がいます。そのうち、人事委員会の給与勧告の対象となるのは、技能労務職員、企業職員及び病院事業職員を除いた42,496人です。

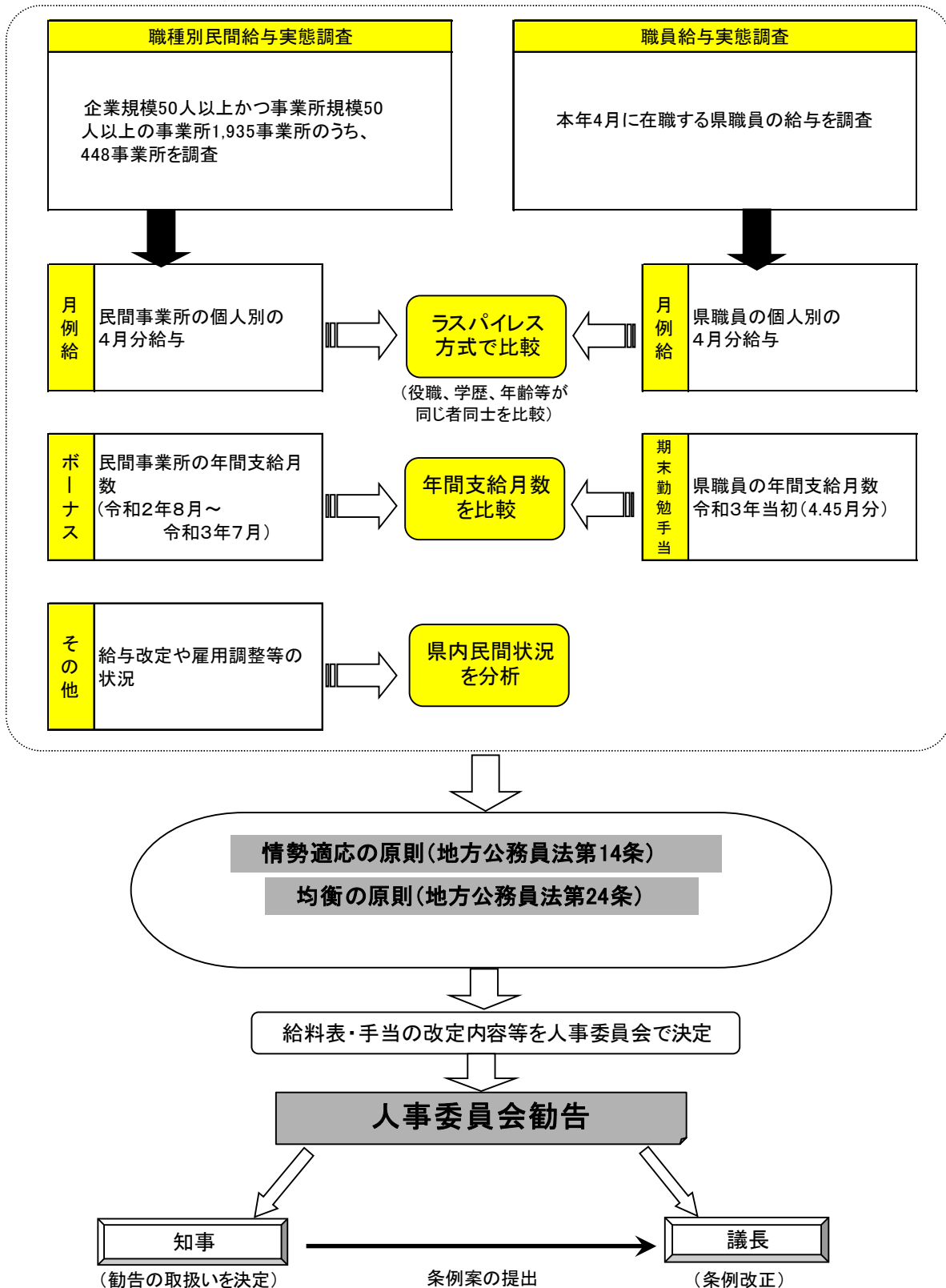


(注) 上記のほか、再任用職員が2,860人、育休任期付職員が502人、臨時的任用職員が4,914人、会計年度任用職員が7,741人いる。

〔参考〕 給与勧告の手順

人事委員会では、民間従業員と県職員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。

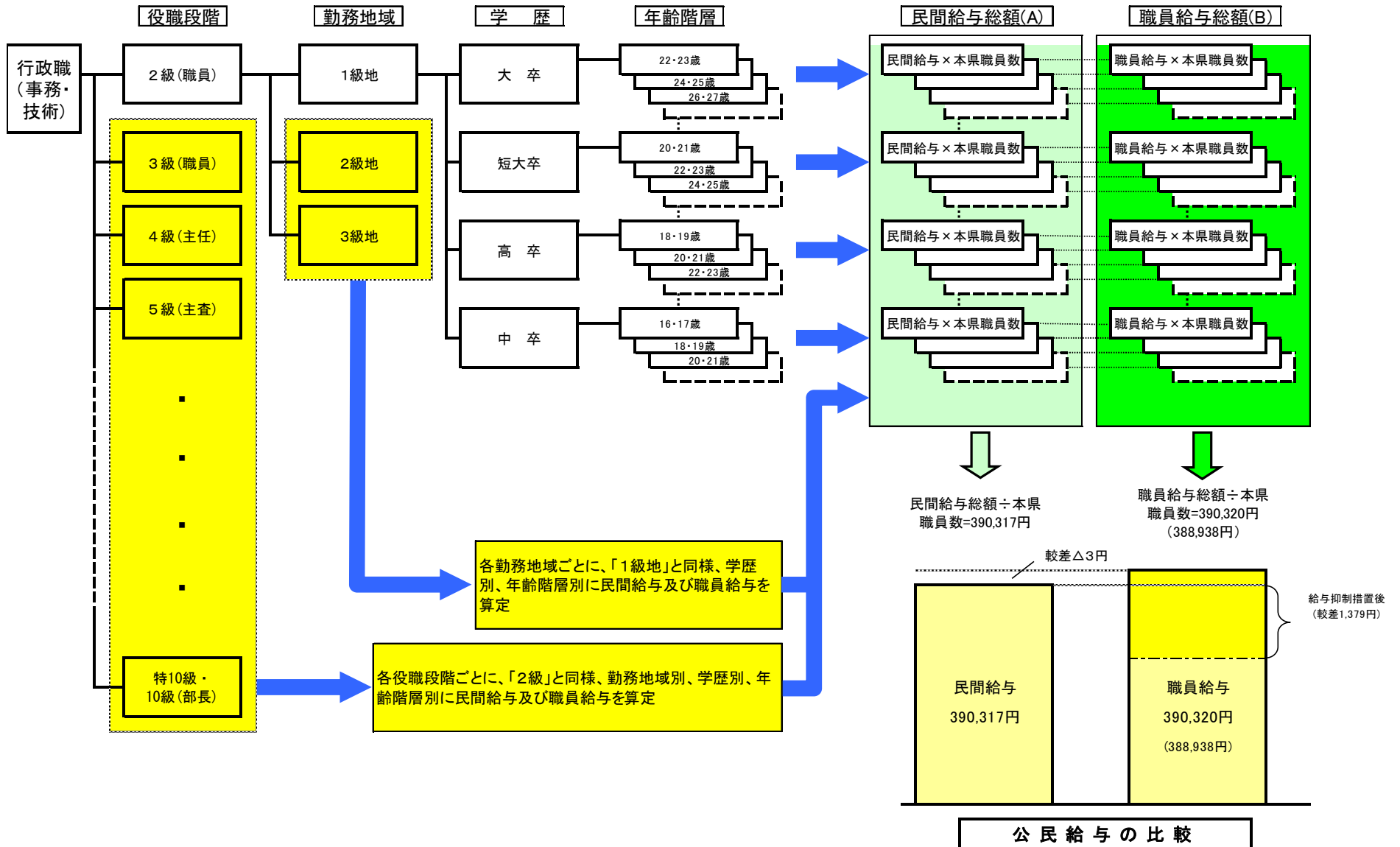
また、特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給月数に公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



〔参考〕 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の民間給与との比較(ラスパイレス比較)においては、個々の兵庫県職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に職員に支払っている支給総額(B)と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、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに、本県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



注 ()内は給与抑制措置後の場合