

職員の給与等に関する 報告及び勧告

令和3年10月

山形県人事委員会



山人委 第 150 号

令和 3 年 10 月 7 日

山形県議会議長 坂 本 貴美雄 殿

山形県知事 吉 村 美栄子 殿

山形県人事委員会委員長 安孫子 俊 彦

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。

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所の従業員の給与、国家公務員及び他の都道府県職員の給与、生計費など、職員の給与を決定するために必要な諸条件について調査検討を行ったところ、その結果は次のとおりである。

1 職員の給与等

本委員会は、「令和3年職員給与実態調査」を実施し、山形県職員等の給与に関する条例の適用を受ける職員の給与の支給状況等を調査した。調査対象となる職員の本年4月における給与等は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員数は14,258人であり、昨年に比べ123人減少している。

職員の平均年齢は43.4歳で、昨年に比べ0.2歳低くなっており、平均経験年数は21.3年で、昨年に比べ0.2年短くなっている。

職員の学歴構成は、大学卒80.6%、短大卒2.7%、高校卒16.7%、中学卒0.0%となっており、性別構成は男性59.7%、女性40.3%となっている。

(2) 職員の給与

行政職給料表適用職員（3,915人、平均年齢43.1歳）の平均給与月額[※]は363,948円となっており、警察官、教員、医師等を含めた全職員（14,258人、平均年齢43.4歳）の平均給与月額は388,070円となっている。

扶養手当の受給職員は6,230人で全職員の43.7%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は8,948円（平均扶養親族数0.9人）である。

住居手当の受給職員は2,476人で全職員の17.4%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は4,373円である。

通勤手当の受給職員は12,307人で全職員の86.3%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は7,638円である。また、その通勤態様をみると、交通機関利用者（併用者を含む。）が1.0%、交通用具使用者が99.0%で、特に自動車を使用する職員の割合は受給職員の98.7%に達している。

※ 給与月額とは、給料月額に扶養手当、管理職手当、住居手当など（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。）を加えた額である。

（参考資料の「1 職員給与関係資料」参照）

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、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人以上の県内の民間事業所527のうちから、無作為に抽出した145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、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等を調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等についても調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給（賞与等）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、90.3%と極めて高いものとなっており、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いえる。本年の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。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で19.7%（昨年22.3%）、高校卒で23.4%（同23.5%）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34.0%（同40.8%）、高校卒で35.0%（同41.7%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で66.0%（同59.2%）、高校卒で65.0%（同58.3%）となっている。

(2) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、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25.3%（昨年25.8%）、ベースダウンを実施した事業所は0.7%（昨年無し）となっている。

また、別表第2に示すとおり、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79.1%（昨年75.6%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は20.7%（同20.0%）、減額となっている事業所の割合は10.4%（同13.2%）となっている。

（参考資料の「3 民間給与関係資料」参照）

3 本年の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、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職給料表適用職員、民間においては公務の行政職給料表適用職種と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について、民間給与との較差を算出したところ、別表第3に示すとおり、民間給与が368,786円、職員給与が368,801円となっており、職員給与が民間給与を1人当たり平均15円（0.00%）上回っていた。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これと職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数との比較を行ってきている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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（賞与等）は、別表第4に示すとおり、所定内給与月額の4.23月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.35月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.12月分上回っていた。

4 職員の給与と国家公務員及び東北各県の職員の給与との比較

国家公務員給与等実態調査（人事院）及び地方公務員給与実態調査（総務省）の結果に基づき、令和2年4月における行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較※すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.1となっている。また、他の東北各県職員の指数は97.3から100.6となっている。

※ 国家公務員と、本県職員、東北各県職員とのラスパイレス比較においては、それぞれの4月における給料月額（期末手当及び勤勉手当、地域手当などの諸手当を除く。）を対比している。

5 消費者物価及び生計費

本年4月における山形市の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ0.3%増加している。

本委員会が家計調査（総務省）等を基礎に算定した本年4月における山形市の1人世帯、2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ133,120円、206,360円、211,850円、217,370円となっている。

（参考資料の「4 生計費及び労働経済指標関係資料」参照）

6 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告及び勧告を行い、併せて、公務員人事管理について報告を行った。その概要は次のとおりである。

(1) 職員の給与に関する報告及び勧告

ア 本年の給与の改定

月例給については、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を19円（0.00%）上回っているが、民間給与との較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととする。

また、特別給については、国家公務員の期末手当及び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0.13月分上回っていたため、支給月数を0.15月分引き下げる必要がある。

(7) 期末手当及び勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする。民間の支給状況等を踏まえ、引下げ分を期末手当から差し引く。

(イ) 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日から実施する。

イ その他の取組

(7) 非常勤職員の給与

非常勤職員に対する期末手当及び勤勉手当に相当する給与について、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう本年7月に非常勤職員の給与に関する指針を改正しており、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導していく。

(イ) 育児休業制度の改正に併せた期末手当及び勤勉手当の取扱い

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に併せ、期末手当及び勤勉手当の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。

(ウ) 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について把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングを行うことなどを通じ、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ていく。

ウ 今後の給与制度見直しに向けた検討

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、政府は、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、人事院におけ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状況を踏まえ、給与制度について所要の措置を順次講ずることとされている。

この一環として、まず、能力・実績を的確に給与に反映させるため、政府における人事評価制度の改正を踏まえて、人事評価結果の昇格、昇給等への活用
の基準を整備する。

(2) 公務員人事管理に関する報告

ア 人材の確保及び育成

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、新規学卒者の確保及び育成に加え、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である。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力や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となっている。このため、次のとおり対応していく。

(ア) 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、申込者数を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する。また、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する。

(イ) 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、積極的に周知していく。

(ウ) 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するための取組を積極的に進めていく。

(エ) 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していく。

(オ) 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を図っていく。特に、幹部職員対象の研修の抜本的改定を行う。これらの研修の実施に当たっては、オンライン方式の活用にも積極的に取り組む。

イ 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

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となっている。このため、次のとおり対応していく。

- a 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を行う。
- b 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）を新設する。
- c 非常勤職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇（いずれも有給）を新設するほか、産前休暇及び産後休暇の有給化等を行う。

ウ 良好な勤務環境の整備

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である。このため、次のとおり対応していく。

(ア) 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していくとともに、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する。

また、業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘するとともに、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する。

(イ) 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を行っていく。

(ウ) 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を把握し、必要な指導を行うとともに、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していく。

(エ) 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していく。

エ 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

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及び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である。このため、次のとおり対応していく。

- a 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、必要な準備を推進していく。

- b 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任及び昇格の基準、昇給の基準等の改正に向け検討を進める。
- c 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していく。

7 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

人事院は、本年8月10日、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、併せて、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・休業等に関する措置を一体的に講ずることとした。その概要は次のとおりである。

(1) 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回（現行は原則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（現行は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ずる休暇・休業等に関する措置

ア 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

- a 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（現行は1月前）までに短縮する。
- b aのほか、非常勤職員について次の措置を講ずる。
 - (a) 育児休業及び介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件の廃止
 - (b) 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件の緩和
 - (c) 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化
- c 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付ける。
 - (a) 本人又は配偶者の妊娠、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
 - (b) 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
 - (c) 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

イ アのほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

- a 不妊治療のための休暇（有給）を新設する。休暇の期間は原則として1年につき5日、頻繁な通院を要する場合は更に5日を加えた範囲内とする。
- b 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（現行は産後8週間を経過する日）までに拡大する。
- c a及びbのほか、非常勤職員について次の措置を講ずる。
 - (a) 育児時間及び介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件の廃止
 - (b) 子の看護休暇及び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の緩和
 - (c) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（いずれも有給）の新設
 - (d) 産前休暇及び産後休暇の有給化
- d 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する。

8 むすび

(1) 給与改定の必要性等

ア 給与決定の諸条件

以上述べてきた職員の給与決定の諸条件についてまとめると、次のとおりである。

職員の給与について、月例給は、本年4月時点で、民間給与を15円（0.00%）上回っている。また、特別給は、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間事業所の特別給（賞与等）の支給割合を0.12月分上回っている。

職員の給与水準については、国家公務員及び東北各県職員との比較ではおおむね均衡がとれている。

また、国家公務員については、先に人事院が、月例給の改定を行わず、特別給を引き下げることとする報告及び勧告を行っている。

イ 給与改定の必要性

月例給については、本年の職員給与と民間給与との較差が、15円（0.00%）となっており、民間給与との較差が極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

特別給については、民間の支給状況等を踏まえた支給月数となるよう、0.05月単位で改定を行ってきており、本年においても同様の考え方で改定を行う必要がある。

以上の判断に基づき、本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、これら諸般の事情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改定を行う必要があると認める。

(2) 本年の給与の改定

期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数については、民間の特別給の支給状況との均衡を図るため、0.10月分引き下げ、4.25月分とし、その引下げ分は期末手当から差し引く必要がある。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配分する必要がある。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の仕事と生活の調和や健康の保持はもとより、職場の活力の維持等の観点からも重要な課題である。

本県では、平成31年4月から、人事委員会規則等により、時間外勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、大規模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業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、上限時間等を超えて時間外勤務を命ずることができるが、その場合、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証（以下「整理分析等」という。）を行わなければならないこととしている。

任命権者においては、時間外勤務縮減のための取組が行われているものの、昨年度は、特例業務に従事するために上限時間等を超えて時間外勤務を命ぜられた職員は増加しており、その主な業務内容は、新型コロナウイルス感染症対策業務や災害対応業務等であった。本年度も、新型コロナウイルス感染症対策業務等に従事するために、引き続き時間外勤務が発生している。

特例業務の範囲は、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとしなければならないが、その要因の整理分析等を行うに当たっては、人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避することができなかつた理由が必要とされていることを踏まえ、その運用は厳格に行う必要がある。

加えて、本年7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、地方公務員についても過労死等防止対策に取り組むこととされており、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、長時間労働の削減の取組等が求められている。本委員会としても、労働基準監督機関としての役割を十分に果たすため、引き続き、監督指導の徹底に努めていくこととする。

任命権者においては、特例業務に係る要因の整理分析等を踏まえ、引き続き、時間外勤務の縮減に向け、職場におけるマネジメントの徹底や業務の見直し等の取組を推進する必要がある。

さらに、労働安全衛生法令等を踏まえ、長時間労働を行った職員への医師による面接指導及び客観的な方法その他の適切な方法による職員の勤務時間の状況の把握について、適切に対応する必要がある。

年次有給休暇については、年次有給休暇の確実な取得に関する労働基準法の趣旨及び国家公務員における年5日以上の子年次休暇の使用促進の取組を踏まえ、引き続き、取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

なお、文部科学省では、令和元年12月に公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法を改正し、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を指針に格上げするなど、教職員の長時間勤務の改善に必要な取組を促している。

本県教育委員会においては、平成30年4月に策定した「学校における働き方改革の取組み手引」について、新たな好事例を追加掲載するなどの改訂を適宜行うとともに、上記指針を踏まえ、昨年7月に教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の範囲等を規定する「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定するなど、教職員の多忙化の解消に向けた取組を進めているところである。引き続き、同規則等を踏まえた勤務時間管理の徹底に加え、業務の見直しや役割分担の適正化等の取組を一層推進する必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援

仕事と育児や介護などの家庭生活との両立ができる職場環境づくりを推進することは、重要な課題である。

本県では、任命権者において、知事を本部長とした「ワーク・ライフ・バランス推進本部」を設置し、多様な事情を抱えた職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立しながら能力を發揮できる職場環境づくりに取り組んでいる。

任命権者が策定した特定事業主行動計画において取得を推進している男性職員の育児休業については、取得状況をみると着実に増加してきているが、本年度新たに策定された同計画の目標値を達成するためには、取組の加速が必要である。また、仕事と育児の両立支援に資するため、取得率の向上に加え、十分な期間の育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要である。

人事院は、本年8月に、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、併せて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、休暇・休業等に関する措置を一体的に講ずることとした。

本県としては、こうした状況を踏まえ、法律の改正等の動きにも留意し、常勤職員であるか非常勤職員であるかを問わず、仕事と家庭生活の両立を支援するために適切な措置を講ずる必要がある。

なお、上記意見の申出に併せた期末手当及び勤勉手当の取扱いについては、人事院において、当該手当における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こととするとしていることから、関係法令等の動向と併せて留意していく必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、官民間問わずテレワークの機運が高まっており、本県においても、職員のテレワークの取得実績が大幅に伸びている。任命権者においては、在宅勤務制度の拡充や利用手続きの簡素化など、テレワーク等の柔軟な働き方の推進に向けた環境整備を進めており、引き続き、職員の意識啓発や各種制度が利用しやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。

なお、人事院においては、テレワークに関する給与面での対応について、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況を把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した民間企業に対するヒアリングの実施等を通じ、引き続き研究を進めていくこととしていることから、本県としても、その動向に留意していく必要がある。

ウ 職員の健康づくりの推進

県民に質の高い公務サービスの提供を行うに当たっては、職場における新型コロナウイルス感染症に係る感染防止対策の徹底を含め、職員の心身の健康管理が重要である。

特に、精神及び行動の障害による長期病休者が、年度によって増減はあるものの、相当数存在することから、心の健康づくりに対する取組が重要である。

任命権者においては、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のために、ストレスチェック制度の活用や相談体制の強化等の取組を、引き続き総合的に進めていく必要がある。

エ ハラスメントの防止

令和元年6月の労働施策総合推進法の改正等に基づき、昨年6月から職場におけるハラスメントの防止対策が強化されたこと等を踏まえ、任命権者においては、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に係る指針等を改訂し、職員への意識啓発や相談体制の整備等、ハラスメントの防止に努めているところである。

任命権者においては、引き続き、ハラスメントの防止対策について適切に推進する必要がある。

(4) 人材の確保及び育成

少子化が進行する中で、本県の職員採用を取り巻く環境は依然として厳しい状況である。優れた人材の確保に向け、任命権者との連携を図りながら、より効果的な対策を検討・実施していく必要がある。

また、本県では、職員採用試験（大学卒業程度）において、近年、最終合格者に占める女性の割合が約4割まで高まってきている。任命権者は、女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、引き続き、女性職員の意識啓発の推進とともに、キャリア形成を考慮した人事管理に努めていく必要がある。

人事評価については、地方公務員法により、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされている。任命権者は、人事評価の実施に当たり、引き続き、制度の定着と信頼性を高める取組を推進していく必要がある。

障がい者の雇用については、令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体の責務に率先して障がい者を雇用する努力義務が加えられるなど、障がい者の活躍の場の拡大に関する措置が盛り込まれたこと等を踏まえ、任命権者においては、引き続き、障がい者の職場環境の整備等に適切に取り組んでいく必要がある。

(5) 定年の引上げ

定年を段階的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。

任命権者においては、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げが円滑に行われるよう、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制といった、新たに導入される制度の構築や関係条例の整備など、国家公務員の制度に準じて、所要の措置を講ずる必要がある。

本委員会としても、定年の引上げに伴う勤務条件に関し講ずべき措置について、検討を進めることとする。

(6) 勧告実施の要請等

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、その時々
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企業従業員の
給与の状況等を踏まえ、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させる機能を有
するものである。

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、民間給与の実態、
国家公務員及び他の都道府県職員給与の動向等について幅広く調査を行い、今回
の勧告に臨んだものである。

勤務条件の大きな柱である給与については、今後とも一層適切な制度の管理に
努めるとともに、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に留意され、別紙第
2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

項目		ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
山形県	係員	25.3%	15.7%	0.7%	58.3%
	課長級	17.2%	12.9%	0.7%	69.2%
全国	係員	23.5%	13.6%	0.6%	62.3%
	課長級	19.2%	12.4%	0.6%	67.8%

(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

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	
役職段階			増 額	減 額	変化なし			
山形県	係員	82.8%	79.1%	20.7%	10.4%	48.0%	3.7%	17.2%
	課長級	71.5%	67.6%	17.6%	7.7%	42.3%	3.9%	28.5%
全国	係員	85.2%	82.1%	22.5%	8.4%	51.3%	3.0%	14.8%
	課長級	76.6%	73.6%	18.8%	7.4%	47.5%	3.0%	23.4%

(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 職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
368,786円	368,801円	△15円	0.00%

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第4 民間における特別給の支給状況

項 目		県内民間事業所
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	325,643円
	上 半 期 (A ₂)	328,134円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	660,740円
	上 半 期 (B ₂)	722,177円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.03月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.20月分
年 間 の 支 給 割 合		4.23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。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.35月分である。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、職員の給与について次のように措置することを勧告する。

1 期末手当

(1) 令和 3 年 12 月期の支給割合

ア 職員（再任用職員を除く。）について、期末手当の支給割合を 1.15 月分とすること。

ただし、特定幹部職員（再任用職員を除く。）にあつては、期末手当の支給割合を 0.95 月分とすること。

イ 再任用職員について、期末手当の支給割合を 0.65 月分とすること。

ただし、再任用職員である特定幹部職員にあつては、期末手当の支給割合を 0.55 月分とすること。

ウ 特定任期付職員及び任期付研究員について、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 月期以降の支給割合

ア 職員（再任用職員を除く。）について、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 1.20 月分とすること。

ただし、特定幹部職員（再任用職員を除く。）にあつては、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 1.00 月分とすること。

イ 再任用職員について、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 0.675 月分とすること。

ただし、再任用職員である特定幹部職員にあつては、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 0.575 月分とすること。

ウ 特定任期付職員及び任期付研究員について、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 1.60 月分とすること。

2 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) については令和 4 年 4 月 1 日から実施すること。