



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27日
長野県人事委員会

《本年の報告及び勧告のポイント》

○ボーナス（期末手当・勤勉手当）を引下げ（△0.05月分）

＜ボーナス（期末手当・勤勉手当）の引下げは、平成21年以来11年ぶり＞

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

第1 基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるもの
- ・ 本委員会は、職員の給与について、地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図ることなどを考慮し、報告及び勧告を実施

第2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の改定等

1 民間給与の調査

企業規模・事業所規模50人以上の県内184民間事業所を無作為に抽出。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で6月29日から7月31日まで実施（完了率89.7%）

なお、月例給に関する調査は、8月17日から9月30日まで実施

2 職員給与と民間給与との比較

民間において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の支給割合と、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の支給割合 4.38月（職員の支給月数 4.45月）

3 改定の内容

本県における民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.05月分引下げ

4.45月分→4.40月分（引下げ分については、期末手当に反映）

【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	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）	2.55月
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.925月（改定なし）	1.85月
令和3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
	勤勉手当	0.925月	0.925月	1.85月

[参考]比較職員の年間給与額

	年齢	勧告前	勧告後	年間給与額の差額
比較職員 平均	45.1 歳	6,275,000 円	6,255,000 円	△20,000 円

(注) 「比較職員」 行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（新規採用者等を除く。）
計 5,289 人

4 実施時期

令和 2 年 12 月 1 日

ただし、令和 3 年度以降の期末手当・勤勉手当については令和 3 年 4 月 1 日

第 3 人事管理に関する課題

1 新型コロナウイルス感染症に係る本委員会の取組

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、本年 4 月から 5 月までの間に実施を予定していた職員採用試験及び職員採用選考を延期し、本年 6 月以降、順次実施
- ・ グループワーク試験の取りやめや、Web 面接の導入など、試験方法や内容を変更し、試験会場においては、健康状態確認票の提出及び検温の実施、マスク着用の徹底、いわゆる 3 密の回避などの対策を実施
- ・ 県職員の仕事の内容や魅力を発信する場として、YouTube による Web 説明会を開催
- ・ 職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合等で出勤することが困難と認められる場合等は、出勤困難な場合の特別休暇（有給）の対象となるよう関係規定を改正

2 人材の確保・育成・活用

- ・ 多様な有為の人材を確保するため、大学卒業程度試験（「行政 B [SPI 方式]」、技術職種）及び社会人経験者を対象とする職員採用選考において、SPI 3（基礎能力検査）を導入するなど、職員採用制度を見直し
- ・ インターネットを活用し、長野県職員として働くことの魅力をより多くの学生等に発信することにより、積極的に人材確保策を展開
- ・ 職務経験の有無にかかわらず、就職氷河期世代の方が広く受験できる採用試験を新たに実施
- ・ 職員自らがキャリア形成意識を持ち、主体的に学び、成長できるよう支援していくことが重要。管理・監督の立場にある職員がリーダーシップを発揮し、適切なマネジメントを行うことが必要
- ・ 職員採用試験における女性受験者の増加に向けた取組を進め、女性職員の職域の拡大を図りつつ、家庭生活とキャリアを両立しながら働くことができる職場環境づくりに一層取り組むことが重要
- ・ 職員個々の能力や実績を的確に把握し、人事評価の結果を任用、給与、分限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必要
- ・ 定年の引上げについては、今後の国家公務員法等の改正状況や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情を踏まえて、速やかに制度を導入できるよう、検討を進めていくことが必要
- ・ 国や他の都道府県の状況を踏まえ 55 歳を超える職員の昇給抑制について、早急に検討していくことが必要

3 仕事と家庭の両立支援の推進と勤務環境の整備等

- ・ 職員が育児や介護等に関する両立支援制度を活用できるよう、制度の周知や相談体制の整備に努めるとともに、職場全体で制度を活用している職員をサポートする意識の醸成を図っていくことが重要
- ・ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進し、男性職員が育児に参画する時間を確保していくことが必要
- ・ 不妊治療と仕事の両立のため、新設された不妊治療休暇制度の周知、活用を含め、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ることが必要
- ・ 風通しのよい組織づくりに努めコンプライアンスをより一層推進していくことが重要。各種ハラスメントについて、防止対策の実施や拡充が義務化されたことを踏まえ、明るく働きやすい職場環境づくりに引き続き努めることが重要
- ・ 会計年度任用職員制度については、常勤職員の給与との均衡を図ること、休暇については国の状況等を踏まえて必要な措置を講じるよう、任命権者において取り組んでいるところ。引き続き多様な人材が活躍できる勤務条件を整備していくことが必要
- ・ 身体障がい者に加え知的障がい者、精神障がい者の採用を進めるとともに、障がい者雇用率のみにとらわれることなく、障がいの特性に応じて、その能力が十分に発揮され、職場に定着できるよう、活躍の場の拡大や合理的配慮を推進することが必要

4 働き方改革と時間外勤務の縮減

- ・ 職員に時間外勤務を命ずることができる上限を、原則、1年について360時間、通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に当該時間を超えて時間外勤務を命ずる場合においても720時間などと設定
- ・ 大規模災害への対処その他重要な業務であって、公務の運営上真にやむを得ないものと任命権者が認める特例業務等を上限時間を超えて命じた場合、任命権者は当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行うことが必要
- ・ 特例業務等に従事する場合であっても、災害時等非常時の体制拡充や一層の業務の効率化等を図り、可能な限り時間外勤務を縮減することが必要
- ・ 公務運営の必要上やむを得ず長時間の時間外勤務を命ぜざるを得ない場合については、医師による面接指導が適切に行われることが重要
- ・ Web会議の実施、テレワークの普及推進や時差勤務の活用など、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、業務の効率化や職員の働き方の見直しを進めることが必要
- ・ 長時間労働を是正する取組を推進していく上では、管理・監督の立場にある職員を含めた全ての職員の時間外勤務及び在庁・在校の状況を把握することが必要であり、勤務時間を客観的に把握する取組が必要
- ・ 年次休暇等を一層有効に活用できるよう、取得促進のための取組を引き続き推進することが必要

(参 考)

最近の給与勧告の実施状況

	月例給	特別給		給与勧告による 年間給与額の増減	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	額	率
平成 20 年	勧告なし (注1)	4.50 月	—	—	—
平成 21 年	△0.19%	3.80 月	△0.70 月	△30.4 万円	△4.5%
平成 22 年	△0.16%	3.80 月	—	△1.0 万円	△0.2%
平成 23 年	勧告なし (注2)	3.95 月	0.15 月	6.1 万円	1.0%
平成 24 年	勧告なし (注3)	3.95 月	—	—	—
平成 25 年	勧告なし (注4)	3.95 月	—	—	—
平成 26 年	0.25%	4.10 月	0.15 月	7.4 万円	1.2%
平成 27 年	0.50%	4.20 月	0.10 月	7.1 万円	1.1%
平成 28 年	0.28%	4.30 月	0.10 月	5.6 万円	0.9%
平成 29 年	0.12%	4.40 月	0.10 月	4.7 万円	0.7%
平成 30 年	0.15%	4.45 月	0.05 月	2.8 万円	0.4%
令和元年	0.08%	4.45 月	—	0.5 万円	0.1%
令和 2 年	(別途勧告予定)	4.40 月	△0.05 月	△2.0 万円	△0.3%

(注) 1 平成 20 年の給与較差は△0.07%

2 平成 23 年の給与較差は 0.07%

3 平成 24 年の給与較差は 0.00%

4 平成 25 年の給与較差は 0.00%