

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月

新潟市人事委員会



新人委第 451 号

令和 2 年 10 月 23 日

新潟市議会議長 佐藤 豊美 様

新潟市長 中原 八一 様

新潟市人事委員会

委員長 兒玉 武雄

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、
一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、あわせてその改定
について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう
要請します。

目 次

別紙第1 報告

第1 職員の給与等

1 職員給与の調査	1
2 民間事業所従業員の給与等の調査	2
3 職員給与と民間給与の比較	4
4 人事院の勧告	4
5 本年の給与の改定	5
6 勧告実施の要請	6

第2 人事管理に関する課題

1 人材の確保・育成等	7
2 働き方改革と勤務環境の整備	9
3 高齢期の雇用の在り方	14
4 会計年度任用職員の適正な任用・勤務条件の確保	14
5 公務員倫理の確保	14

別記 令和2年人事院の報告及び勧告の概要	16
----------------------	----

別紙第2 勧告	18
---------	----

<資料編>

第1 職員給与	資-1
第2 民間給与等	資-32
第3 生計費・労働経済指標	資-37

報 告

地方公務員法に基づく人事委員会の勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受けていることへの代償措置であり、労使当事者以外の第三者の立場に立ち、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するものである。

職員の給与については、民間企業の従業員の給与と均衡させることを基本に勧告を行っている。この理由は、職員も勤労者であって適正な勤務の対価を受けることが必要とされる中で、その給与は民間企業とは異なり市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢を反映した民間に準拠することが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広く市民の理解を得られる方法である、と考えられるからである。

本委員会は、本市職員の給与の実態、市内民間企業従業員の給与等勤務条件並びに国及び他の地方公共団体の勤務条件を含むその他諸情勢について調査研究を行い、職員の給与等勤務条件について検討を重ねてきた。

その結果について、次のとおり報告する。

第 1 職員の給与等

1 職員給与の調査

本委員会は、技能労務職員及び企業職員を除く職員の本年 4 月における給与の支給状況を把握するため、「令和 2 年職員給与実態調査」を実施した。

上記職員は、従事する職務の種類に応じ、一般俸給表、医療職俸給表（1）、医療職俸給表（2）、医療職俸給表（3）、消防職俸給表、福祉職俸給表、教育職俸給表（1）、新潟県教育職員の例により適用される教育職給料表（一）及び教育職俸給表（2）の 9 つの俸給表の適用を受けている。

上記俸給表の適用を受ける職員は 8,605 人で、平均年齢は 43.0 歳であり、実際に支払われた平均給与月額は、俸給 347,434 円、扶養手当 8,493 円、地域手当 10,892 円、住居手当 5,200 円、管理職手当 5,306 円、その他の手当 2,849 円の合計 380,173 円（昨年 379,486 円）である。

[資料編 第 1 職員給与（資-1～資-31 頁） 参照]

2 民間事業所従業員の給与等の調査

(1) 調査の方法

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である市内の 420 事業所から層化無作為抽出法（注）により抽出した 104 事業所について、「令和 2 年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、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。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を 6 月 29 日から先行して実施した。また、各企業における給与改定の状況や各種手当の支給状況等についてもあわせて調査を実施した。

なお、実地が基本となる月例給の調査については、感染予防対策を徹底した上で、8 月 17 日から 9 月 30 日までの期間で実施した。この調査では、公務に類似する 54 職種の職務に従事する従業員について、本年 4 月分として実際に支払われた給与月額等を、詳細に調査を行った。

（注） 層化無作為抽出法とは、調査対象事業所を規模等によって層化（グループ分け）し、所定の抽出率を用いて、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

(2) 特別給等に関する調査の実施結果

本年の特別給等に関する調査は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、調査完了率は 85.3% と非常に高いものとなっており、調査結果は広く市内民間企業の給与等の状況を反映したものとなっている。

本調査の主な結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

第1表に示すとおり、民間事業所においては、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は32.8%（昨年34.6%）、ベースアップを中止した事業所の割合は12.2%（同6.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.2%（同0%）となっている。

第1表 民間における給与改定の状況 (単位：%)

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		32.8	12.2	1.2	53.8
課長級		27.3	9.5	1.3	61.9

また、第2表に示すとおり、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90.5%（同89.0%）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が17.6%（同30.2%）、減額となっている事業所の割合は9.4%（同3.3%）となっている。

第2表 民間における定期昇給の実施状況 (単位：%)

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	
			増額	減額	変化なし			
係員		92.8	90.5	17.6	9.4	63.5	2.3	7.2
課長級		84.5	82.2	15.4	10.5	56.3	2.3	15.5

(注) ベースアップ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。

イ 給与の状況

(7) 家族手当

家族手当の支給状況について、配偶者にあつては月額12,553円（昨年10,649円）、配偶者と子2人にあつては月額25,268円（同22,496円）となっている。

[資料編 第12表（資-35頁） 参照]

(1) 特別給

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特別給(ボーナス)の支給割合は、所定内給与月額(4.44月分(昨年4.48月分))に相当している。

[資料編 第13表(資-35頁) 参照]

3 職員給与と民間給与の比較

職員給与と民間給与の比較にあたっては、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、一定の時期に賞与等として支給される給与(特別給)と毎月きまって支給される給与(月例給)の2つに分けて行う。

(1) 特別給

職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.50月)は、民間における特別給の支給割合(4.44月)を0.06月分上回っている。

(2) 月例給

本委員会は、職員と民間事業所従業員の月例給に関し、前記調査に基づき、職員においては一般俸給表適用者、民間においてはこれに類似する事務・技術関係職種の従業員について、役職段階・学歴・年齢を同じくする者同士を対比させる「ラスパイレス方式」で、4月分の給与額(注)を精密に比較を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した月例給に関する調査に基づき、4月分の給与額を比較することとする。

(注) 毎月きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。

4 人事院の勧告

人事院は、本年10月7日、国家公務員法等の規定に基づき、国会及び内閣に対して、一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。

それらの概要は、別記（16～17頁）のとおりである。

5 本年の給与の改定

(1) 特別給

前記 3 (1) のとおり、民間の年間支給割合が本市の年間支給月数よりも下回っていたことから、0.05 月分引き下げることとした。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況及び人事院勧告を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

本年度については、12 月期の期末手当から差し引くこととし、令和 3 年度以降においては、6 月期及び 12 月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、上記の改定内容及び人事院勧告を踏まえ、同様に支給月数を引き下げることとする。

第 3 表 本市職員の令和 2 年 12 月以降の期末・勤勉手当の支給月数

職員	支給期 ・手当	令和 2 年 12 月		令和 3 年 6 月以降	
		期末	勤勉	期末	勤勉
一般職員		1.25 月	0.95 月	1.275 月	0.95 月
特定幹部職員		1.05 月	1.15 月	1.075 月	1.15 月

(2) 月例給

前記 3 (2) の方法により算出した民間給与との較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

(3) その他検討すべき事項

教員特殊業務手当については、国における部活動の活動時間の見直しや他の地方公共団体の動向等を考慮し、見直しを検討する必要がある。

6 勧告実施の要請

民間準拠により職員給与等を決定する仕組みは、職員に対し市民から支持される納得性のある勤務条件を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、効率的な行政運営に寄与するものである。

市議会及び市長におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

第2 人事管理に関する課題

1 人材の確保・育成等

(1) 多様で有為・有能な人材の確保

本委員会においては、広く人材を求めるため、任命権者と連携し、ホームページの充実や合同企業説明会への参加のほか、若手職員が学生に業務内容や職場の雰囲気伝える座談会「おしごとナビ」の実施や、SNSを活用した情報発信を行うなど、本市で働くことの魅力ややりがいをPRしてきたところである。

また、職員採用試験の受験申込方法については、スマートフォンでも可能な電子申請の対象職種を、昨年度から全職種に拡大するなど、利便性向上に努めてきた。

しかしながら、採用予定人数の減少も要因の一つとして影響を及ぼしたものと考えられるが、採用人数が最も多い一般行政職の受験者数が、昨年度に引き続き減少する結果となった。今後も、少子化に伴い受験年齢人口が減少することから、採用環境は厳しいことが予想される。

なお、今年職員の採用環境は、新型コロナウイルス感染症の発生により大きな影響を受けた。本委員会でも3月に新潟と東京で予定していた採用説明会を中止したほか、4月の緊急事態宣言の発出を受け、毎年6月に実施していた東京会場での大学卒業程度の一次試験も中止せざるを得なかった。また、緊急事態宣言解除後には、試験会場における感染拡大防止のため、マスクの着用、間隔を広げた座席配置、換気などの対策を講じてきた。

今後も、安心して受験に臨めるよう、引き続き各種対策を講じ円滑な試験運営に努めていくとともに、高い意欲と能力のある受験志望者を多く確保するため、オンライン上でセミナー等を実施するアプリケーションの活用など、本市で働くことの魅力ややりがい、業務に関する情報をより効率的に伝える方策の検討を行っていく。

また、多様で有為・有能な人材を確保するためには、試験方法の検討も重

要であることから、本市が求める人材に適した受験要件の検討及び受験者の能力等を適切に見極める試験方法について引き続き調査・研究を進めていくこととする。

(2) 人材の育成

働き方改革や新型コロナウイルス感染症拡大など、社会の急激な変化により行政課題が多様化、複雑化している現状で、市民満足度の向上に向けた行政運営を行っていくためには、市民の立場で考え共感することができる感受性と、高い専門性を身に付けた職員の育成が必要となる。

そのため本市では、「市民と行政を結ぶ市民から信頼される職員」を人材の基本理念とし、研修や人事異動等を連携させながら、職員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるよう人材育成に取り組んでいる。

人事異動については、職員の能力開発及びキャリア形成支援という観点から、採用後概ね10年間で原則として、区役所を含む3カ所の職場を経験することで、基本的知識の習得と幅広い視野を育成し、その後は、それまでに培われた経験や能力、適性を重視して配置している。また、職員自らのキャリアデザインを重視する人事制度として、専門性を追求する意欲ある職員と地域貢献意欲の高い職員について、自らが登録した専門分野またはエリア(区)を重視した配置を行う、フランチャイズ登録制度を運用している。

任命権者においては、国などの動向を注視し、引き続き、各制度の活用及び職員の能力に応じた適材適所の配置を進めるとともに、階層別研修や職場研修など職員の能力向上の機会充実に努め、市政を担うにふさわしい高い行政能力を持ち、市民から信頼される職員を育成していくことを望む。

(3) 能力・実績に基づく人事管理

本市において、人事評価制度は、人材育成に加え、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用されている。

人事評価により職員個々の能力や実績を公正・的確に把握し、人事管理の基礎とすることは、適材適所の人事配置や勤務成績に応じた給与等の処遇に

資することになり、職員の意欲を高め、公務能率の向上につながるものと考ええる。

人事評価制度の公正性を確保しながら職員の納得度をさらに高めていくには、全ての職員が制度を理解し、適正な評価が実施されることが重要である。任命権者においては、評価者・被評価者双方を対象とした研修等を通じて適正な制度運用を行うとともに、評価者と被評価者のコミュニケーションが十分に図られるよう支援を行い、人材育成への活用に向けた取組を継続する必要がある。

(4) 障がい者の活躍推進

本委員会が実施する障がい者を対象とした採用選考試験については、昨年度から受験資格を拡大し、身体障がいのある方に加え、知的障がいや精神障がいのある方も対象として実施している。

一方、令和2年6月1日現在における障がい者の実雇用率については、教育委員会を除く部門において法定雇用率が未達成となった。各任命権者においては、それぞれで策定した「障害者活躍推進計画」に掲げた内容を着実に実施し、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めるとともに、障がいのある職員が自身の有する能力を有効に発揮できるよう、雇用の質向上のための取組を推進することが求められる。

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の推進

本市ではこれまでに、次世代育成支援対策推進法に基づく「第3期新潟市特定事業主行動計画」や、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「新潟市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し取組みを進めてきたところである。

両計画は相互に密接な関係があることから、令和2年4月に両計画を一体化し、「新潟市特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定した。

この行動計画では、女性職員の職域拡大・計画的育成及びキャリア形成支援、家庭と仕事の両立等を取組項目として掲げている。

ア 女性職員の職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

現状、管理職に占める女性の割合は年々増加している。女性管理職の配置数や割合を目標に掲げ、積極的に女性職員の登用に取り組んできたものと評価できる。

配置分野に男女の偏りのない多様な部署への配置とともに、引き続き、女性職員の登用及びキャリア形成のための研修等に取り組んでいくことを望む。

イ 仕事と家庭の両立

職員が能力を十分に発揮するためには、仕事と生活の調和がとれた働き方が重要であり、本市はこれまでも、育児・介護と仕事の両立に取り組んできたところである。

行動計画においては、男性職員の育児休業取得率及び子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）取得率を目標に掲げ、職員への制度の周知、職場の理解・支援等に取り組んでいる。その結果、昨年度の育児休業取得率は 13.2%で目標を達成することができた。一方、子育て目的の特別休暇は、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率がともに 94.0%と、90%を超えているものの、行動計画の最終目標取得率 100%には至らなかった。

今後も、性別や年齢、子どもがいるいないを問わず、仕事と家庭が両立できる職場環境の実現に取り組んでいく必要がある。

また、働きながらの不妊治療や家族の介護など、仕事と治療の両立や仕事と介護の両立も重要な課題である。不妊治療に関して、他の地方公共団体では休暇制度の導入や療養休暇制度で運用するなどの動きもあり、本市においても、国などの動向も踏まえ、支援のあり方を引き続き検討することを望む。

(2) 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランス、

士気の確保，公務能率の向上等の観点から，重要な課題である。

ア 時間外勤務の縮減

本市では，時間外勤務縮減のため，従来から取り組んでいる事前命令や定時退庁推進日の徹底，時差勤務の活用などに加え，平成31年4月から時間外勤務命令の上限を原則月45時間，年360時間とするとともに，月80時間を超えて時間外勤務を命令した場合など一定の要件に該当した所属長に対し，当該時間外勤務に係る要因の整理，分析及び検証を義務付けることとした。

本市職員の昨年度までの直近3カ年の時間外勤務時間数の実績を見ると，各所属において意識的に縮減に取り組んでいる効果もあり，全部局の職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数は，減少傾向にある。一方で，特定の職員に業務が集中するなどの課題も残っている。

任命権者においては，AI，RPA（注）などのICTを活用した業務の効率化に加え，新型コロナウイルス感染症をきっかけとした書面，押印，対面を前提とした業務の抜本の見直しなども踏まえ，引き続き長時間労働の是正に有効な対策を講じていく必要がある。

（注） ロボティック・プロセス・オートメーション（ロボットによる業務自動化）

イ 学校における働き方改革

学校における働き方改革については，法改正を踏まえ，第2次多忙化解消行動計画を一部改定し，職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間外在校等時間について，1月当たり平均45時間以下である教職員の割合を全体の70%以上とする目標を掲げ，令和2年4月から同計画に基づき学校閉庁日の設定，スクールロイヤーの導入，学校事務支援員と部活動指導員の配置など引き続き取組が進められている。

また，国においては，教諭等が本来の職務に集中することができる環境を整備するため，令和2年7月に教諭等及び事務職員の標準職務の参考例が示され，令和2年9月には休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を整備することなどを含む部活動改革の案が示されるなど学校における働き

方改革の取組が更に進められている。

本市においては、国の動向も踏まえつつ、学校と教育委員会が一体となり、更には保護者・地域からの協力を得ながら、学校における働き方改革に向け引き続き実効性のある取組が行われることを望む。

ウ 勤務時間の状況の適正把握

職員の長時間労働を是正し、健康を確保していくためには、職員の勤務時間の状況を適正に把握し管理していくことも重要である。昨年度、本委員会が労働基準監督機関として実施した事業場調査において、市長及び教育長に対し、国の労働時間の適正把握に関するガイドラインの遵守を求めたところである。現状においては、主に職員の自己申告で把握していることから、任命権者は、引き続き過少申告とならないようそれを防止する取組を併せて実施するとともに、ICTを最大限に活用した効率的な管理方法を速やかに検討し導入していく必要がある。

(3) 柔軟な働き方の推進

近年では、民間企業をはじめ、国や地方公共団体においても、フレックスタイム勤務やテレワークなど、働く時間や場所を選択できる柔軟な働き方を試行・導入する動きが見られるところである。

これらの柔軟な働き方の選択肢を増やしていくことは、育児や介護を行う職員や障がいのある職員はもとより、多くの職員が職務に対して高い意欲を保持し、その能力を十分に発揮できるようになることから、公務能率の向上に資するものである。特に本年は、新型コロナウイルス感染症対策として全国的にテレワークが広がりを見せた。

本市でも、感染症対策として在宅勤務を推進しているものの、業務システムへのアクセスができないなど課題も残っている。それらの課題を解決すべく、本市において現在、国の新型コロナウイルス対策地方創生臨時交付金を活用し、さらなる在宅勤務環境の整備に向け検討が進められているところである。

任命権者においては、在宅勤務の際の勤務時間管理の在り方や通信費等の費用負担などの課題について、引き続き検討していく必要がある。

(4) メンタルヘルス対策

職員が能力を発揮し業務を遂行するためには、心身の健康保持が重要であるが、本市において、メンタルヘルス不調による療養を必要とする職員が依然として多い状況であることから、メンタルヘルスカケアが課題となっている。

任命権者においては、こころの健康相談窓口を設け、臨床心理士等が電話や面接等による相談を実施することでその予防を図っているほか、療養中の職員に対しては、リワーク研修センターの利用を通じ職員の職場復帰を支援していることから、職場復帰に向けた取組については一定の成果が認められている。

メンタルヘルスについては、一朝一夕に問題を解決することは困難であるため、引き続き予防や再発防止に向けた取組を行うとともに、ストレスチェック結果を活用した職場環境の改善等、組織全体の対策を進めていくことが重要である。

(5) ハラスメント対策

人事院がパワーハラスメント等を防止するため人事院規則 10-16 を制定し（令和 2 年 6 月 1 日施行）、同時に関係規則の一部改正を行ったことを受け、本市においても国の方針に合わせ「新潟市職員のハラスメント防止に関する要綱」の一部改正を行った。

職員が業務に対してやりがいを感じ、その能力を十分に発揮するためには、ハラスメントを許さない職場風土の醸成が必要である。

本市はこれまでも、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題に対応するため、相談員による苦情相談や全所属長及び職員への研修を実施してきたところであるが、全ての職員がハラスメントについて正しい知識を持つための研修を継続して実施するとともに、職員が安心して相談できる体制を整え、相談に対し迅速かつ適切に対応すること

で、良好な勤務環境を確立することを望む。

3 高齢期の雇用の在り方

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口の減少が続くことにより、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことは、社会全体の課題であり、公務においても、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験が不可欠となっている。

令和2年3月に、定年を国に準じて65歳へ段階的に引き上げる地方公務員法の一部を改正する法律案が国会へ提出され継続審査となっている。その内容は、60歳に達した職員を原則として管理職から外すいわゆる役職定年制の導入や職員が60歳に達する日の前年度に60歳以後の任用、給与、退職手当等の必要な情報を提供し、60歳以後の勤務の意思を確認する制度を新設するものとなっている。

今後も、雇用と年金の接続を図ることができるよう現行の再任用制度を引き続き運用するとともに、定年の引き上げを見据え、国の動向を注視しながら、長期的な人事管理の在り方について早急に検討を進めていくことが必要である。

4 会計年度任用職員の適正な任用・勤務条件の確保

法改正に伴い、令和2年度から会計年度任用職員制度の運用が開始され、概ね円滑な制度移行が図られたところである。しかしながら、一部の職種では、勤務条件の明示が任用後になされた事例や、応募者が不足し予定していた人員を配置できない事例なども見受けられた。

任命権者においては、公務運営に支障が生じないよう適正な任用及び勤務条件等が確保されるよう引き続き努められたい。

5 公務員倫理の確保

市政運営にあたっては、市民との信頼関係を構築していくことが必要不可欠であるが、いったん不祥事が発生すると、それが一部の職員の行為であっ

でも、市政全体の信用を失墜させ、市政運営に大きな影響を与えることになる。

本委員会では、これまでも公務員倫理の確保について繰り返して述べてきたところであるが、昨年度も免職処分事案が発生するなど憂慮すべき事態である。

職員にあっては、自らが全体の奉仕者として、より高い倫理観を求められていることを強く自覚するとともに、一つの非違行為が公務全体に対する信頼を著しく失墜させるものであることを常に意識して、日々の職務に取り組んでいかなければならない。併せて令和2年4月から導入された内部統制制度により、適正な事務執行の確保や業務の効率的・効果的な達成に向け職場の管理体制を改めて見直すなど、組織として業務のチェック体制を強化・徹底することが求められる。

また、職務の適正な執行と公務に対する信頼確保のためにも、退職管理の適正確保は重要である。任命権者においては、元職員による働きかけ行為等の本委員会への届出義務を含めた制度周知を図り、引き続き退職管理の適正化に努める必要がある。

市民からの信頼を確保し、職員一人ひとりが自信と誇りを持って働くことができるよう、任命権者においては、内部統制をはじめとする体制や制度の整備及び運用に努めるとともに、研修等により公務員倫理のさらなる向上に継続して取り組むことを望む。

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、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 ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。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先行実施（完了率80.3%）
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 4.46月 （公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45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2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〔対前年 △2,255円、△0.2歳〕

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、新潟市給与条例（昭和 32 年新潟市条例第 60 号）、新潟市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成 16 年新潟市条例第 164 号）及び新潟市一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成 16 年新潟市条例第 165 号）を改正することを勧告する。

1 新潟市給与条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和 2 年 12 月期の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を 1.25 月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を 1.05 月分とすること。

(2) 令和 3 年 6 月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員（再任用職員を除く。）

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 1.275 月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

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 1.075 月分とすること。

2 新潟市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和 2 年 12 月期の支給割合

期末手当の支給割合を 1.65 月分とすること。

(2) 令和 3 年 6 月期以降の支給割合

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 1.675 月分とすること。

3 新潟市一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降の支給割合

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1.675月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実現するための条例の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）から実施すること。ただし、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については令和3年4月1日から実施すること。