

# 令和2年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28日

山口県人事委員会

## 【本年の給与勧告のポイント】

- 特別給（ボーナス）を引下げ改定  
（△0.05月分。10年ぶりの引下げ）
- ※ 月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

## 第1 給与についての報告及び勧告

### 1 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 民間給与の調査

- ・ 167の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を考慮し、特別給（ボーナス）に関する調査を、郵送、電話等により、6月29日から7月31日までの間で先行して実施

※ 月例給に関する調査は、8月17日から9月30日までの間で実施

#### (2) 特別給（ボーナス）

- ・ 民間の特別給の支給割合（昨年8月から本年7月まで） 4.45月分  
（職員の現行の年間支給割合は4.50月分）

### 〔参考〕本年の人事院勧告（10月7日）の内容

- 特別給（ボーナス）を引下げ
  - ・ 特別給は、期末手当を0.05月分引下げ（民間4.46月、公務現行4.50月）
- ※ 月例給は、公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を実施

## 2 本年の給与改定

職員給与と民間給与、国家公務員給与等との比較結果及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について判断

### (1) 特別給（ボーナス）

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、期末手当の年間支給割合を0.05月分引き下げることが必要（実施時期：改定を実施するための条例の公布日）

## ア 令和2年度の支給割合

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.30 月分 (1.10)	0.95 月分 (1.15)	2.25 月分 (2.25)
12 月 期	1.30→1.25 (1.10→1.05)	0.95 (1.15)	2.25→2.20 (2.25→2.20)
年 間 計	2.60→2.55 (2.20→2.15)	1.90 (2.30)	4.50→4.45 (4.50→4.45)

備考 ( )内は特別管理職員

## イ 令和3年度以降の支給割合

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.30→1.275 月分 (1.10→1.075)	0.95 月分 (1.15)	2.25→2.225 月分 (2.25→2.225)
12 月 期	1.30→1.275 (1.10→1.075)	0.95 (1.15)	2.25→2.225 (2.25→2.225)
年 間 計	2.60→2.55 (2.20→2.15)	1.90 (2.30)	4.50→4.45 (4.50→4.45)

備考 ( )内は特別管理職員

### (2) 月例給

今後、必要な報告及び勧告を予定

## 3 その他

### (昇給制度の見直し)

- 55歳を超える職員の昇給制度の在り方について、他の都道府県の動向、国における定年引上げに伴う人事評価の改善に向けた検討状況等を踏まえ、引き続き検討を行うことが必要

## 第2 勤務環境の整備についての報告

### 1 総実勤務時間の短縮

- 任命権者の上限時間を超えて時間外勤務を命じた要因の整理、分析及び検証の状況等、制度の運用状況を把握し、制度が適切に運用されるよう対応
- 今後の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に備えた対策を講じるに当たり、業務の平準化や業務継続に必要な人員配置等の取組を継続することが必要
- 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、職員が確実に休暇を取得できるよう配慮することが必要

## 2 心身両面の健康管理対策

- ・ 病気の予防、早期発見、早期治療につながる取組を進めるとともに、組織的に総合的なメンタルヘルス対策に取り組むことが必要
- ・ 時間外勤務の縮減と併せて、職員の勤務時間の把握や長時間の時間外勤務を行った職員への医師による面接指導を的確に実施していくことが必要

## 3 ハラスメント対策

- ・ 職員に対する指針等の周知や研修等を通じた意識啓発など、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を一層進めていくことが必要

## 4 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 育児休業や介護休暇等に係る制度について、職員への周知や利用しやすい職場環境の整備を図るなど、利用促進に向けた取組を進めていくことが必要
- ・ 加速化する社会のデジタル化に対応した新しい働き方や生活を見据え、テレワーク等の取組を更に推進していくことが必要

# 第3 人事行政の運営についての報告

## 1 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 国においては、公務員の定年の引上げに向けた取組が行われており、本県においても、国の動向を注視しつつ、本県の実情を踏まえた定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用方策について、具体的な検討を行うことが必要

## 2 人材の確保・育成等

- ・ 採用試験の応募者が減少傾向にある中、試験制度の見直しやきめ細かな情報発信など、人材の確保に向け、より実効性のある取組を進めていくことが必要
- ・ 計画的かつ効果的な人材育成のため、多様な研修や長期的な人材育成の視点に立った人事管理等が必要
- ・ 女性職員の計画的な採用・登用等を進めるため、女性受験者の確保や女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会の拡大などの取組を進めていくことが必要
- ・ 障害者の雇用の推進に当たっては、受入体制の整備など、障害のある職員がその能力を十分に発揮できる環境づくりを更に進めていくことが必要

## 3 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 組織の活性化や公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績を的確に把握し、人事管理に適切に反映することが重要であり、人材育成の観点も踏まえ、人事評価を適切に活用し、能力・実績に基づく人事管理を推進していくことが必要

## 4 公務員倫理

- ・ 職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要

〔参考〕給与改定の状況（行政職）

	特別給 増減月	(参考)月例給 改定額	年間給与の 増減額	備考
平成22年	△0.20月	638円	△64千円	別に給与減額措置あり
平成23年	改定なし	改定なし	—	〃
平成24年	改定なし	改定なし	—	〃
平成25年	改定なし	899円	14千円	〃
平成26年	0.15月	1,734円	83千円	
平成27年	0.10月	1,123円	56千円	
平成28年	0.10月	892円	52千円	
平成29年	改定なし	0円	0円	
平成30年	0.10月	716円	49千円	
平成31年	0.10月	74円	38千円	
令和2年	△0.05月	(別途報告・勧告を予定)	(△19千円)	

- (注) 1 月例給改定額は、各年の4月1日現在の職員1人当たりの額である。  
 2 平成29年の改定は医師等に対する初任給調整手当のみであり、改定額は、職員1人当たりでは0円となる。  
 3 令和2年の年間給与の増減額は、今回の特別給の勧告に係る額である。