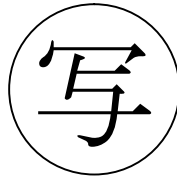


職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

新潟市人事委員会



新人委第 418 号

令和 3 年 10 月 6 日

新潟市議会議長 古泉 幸一 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 諸情勢	5
5 本年の給与の改定	6
6 勧告実施の要請	7

第2 人事管理に関する課題

1 人材の確保・育成等	8
2 働き方改革と勤務環境の整備	11
3 高齢期の雇用の在り方	15
4 会計年度任用職員の適正な任用・勤務条件の確保	16
5 公務員倫理の確保	16

別記 令和3年人事院の報告及び勧告並びに意見の申出の概要	18
------------------------------	----

別紙第2 勧告	23
---------	----

<資料編>

第1 職員給与	資-1
第2 民間給与等	資-32
第3 月例給の比較方法	資-47
第4 生計費・労働経済指標	資-49

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 3 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 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 8,535 人で、平均年齢は 43.1 歳であり、実際に支払われた平均給与月額は、俸給 348,075 円、扶養手当 8,536 円、地域手当 10,927 円、住居手当 5,426 円、管理職手当 5,305 円、その他の手当 2,836 円の合計 381,105 円（昨年 380,173 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 406 事業所から層化無作為抽出法（注）により抽出した 102 事業所について、「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、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、実地に詳細に調査を行った。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。

（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) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、完了率は 90.2%，調査実人員は 3,705 人であり、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 16.5%（昨年 32.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 22.8%（同 12.2%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は 0%（同 1.2%）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		16.5	22.8	0.0	60.7
課長級		15.5	18.7	0.0	65.8

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88.6%(同90.5%)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17.8%(同17.6%)、減額となっている事業所の割合は7.6%(同9.4%)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		90.8	88.6	17.8	7.6	63.2	2.2	9.2
課長級		80.6	78.5	15.9	8.3	54.3	2.1	19.4

(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) 職種別給与

民間における本年4月分の事務・技術関係職種等に対する平均支給額は、資料編 第12表(資-35～資-43頁)のとおりである。

(4) 初任給の状況

企業全体としてみた場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で54.0%(昨年49.2%)、高校卒で31.9%(同34.8%)となっている。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で205,668円(同196,064円)、高校卒で172,351円(同160,326円)となっている。

[資料編 第13表, 第14表(資-44頁) 参照]

(ウ) 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 10,827 円（昨年 12,553 円）、配偶者と子 2 人にあつては月額 23,156 円（同 25,268 円）となっている。

[資料編 第 15 表（資-45 頁） 参照]

(I) 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 of 4.30 月分（昨年 4.44 月分）に相当している。

[資料編 第 17 表（資-46 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つては、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、毎月きまって支給される給与（月例給）と一定の時期に賞与等として支給される給与（特別給）の 2 つに分けて行った。

(1) 月例給

ア 比較方法

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）を精密に比較した。

（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。

[資料編 第 3 月例給の比較方法（資-47 頁） 参照]

イ 比較結果

前記による比較の結果、職員の給与は、第 3 表に示すとおり、民間の給与を 165 円（0.05%）上回っている。

第3表 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)
362,192 円	362,357 円	△165 円 (△0.05%)

(注) 1 民間は、事務・技術関係職種の従業員のうち、本年度の新規学卒の採用者を除く。
 2 職員は、一般俸給表適用職員のうち、本年度の新規学卒の採用者等を除く。
 3 民間給与は、ラスパイレス方式により算出

(2) 特別給

職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.45月)は、民間における特別給の支給割合(4.30月)を0.15月分上回っている。

4 諸情勢

(1) 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の新潟市における消費者物価指数は、昨年4月と比較して0.9%減少している。

また、本委員会が同局による家計調査を基に本市における標準生計費を算出したところ、2人世帯では211,910円、3人世帯では228,760円、4人世帯では245,620円となっている。

[資料編 第4 生計費・労働経済指標(資-49～資-51頁) 参照]

(2) 人事院の勧告等

人事院は、本年8月10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うとともに、あわせて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った。

それらの概要は、別記(18～22頁)のとおりである。

(3) 国及び他の政令指定都市との給与比較

総務省の令和2年地方公務員給与実態調査によると、国の行政職俸給表

(一)の適用職員の給料額（基本給）を100としたラスパイレス方式による本市の一般行政職の水準は、99.0（政令指定都市平均 99.9）となっている。

第4表 本市職員のラスパイレス指数の推移

平成30年	平成31年	令和2年
98.6 (19)	98.8 (19)	99.0 (19)

(注) ()内は政令指定都市20都市中の順位

5 本年の給与の改定

本市職員の給与等を検討するに当たって考慮すべき諸事情は、以上報告したとおりである。

本委員会としては、これらを総合的に勘案し、次のとおり給与の改定を行うことが適当であると判断した。

(1) 月例給

月例給については、前記3(1)のとおり職員給与が民間給与を165円上回っていることが判明した。従来、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が困難な場合には、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が適切であると判断した。

(2) 特別給

特別給については、前記3(2)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、0.15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4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、再任用職員、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にする。

第5表 本市職員の令和3年12月以降の期末・勤勉手当の支給月数

支給期 ・手当 職員	令和3年12月		令和4年6月以降	
	期末	勤勉	期末	勤勉
一般職員	1.125月	0.95月	1.20月	0.95月
特定幹部職員	0.925月	1.15月	1.00月	1.15月

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、令和元年度からスマートフォンからでも申込可能な電子申請とするなど、受験者の利便性向上に努めてきた。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響により、今年も対面方式の業務説明会は中止せざるを得なかったが、その代替策としてオンライン方式に変更して実施したほか、職員による業務説明をスライド動画にして動画投稿サイトに掲載するなど、非接触型の新たな取組を試みた。また、昨年度中止した東京会場での大学卒業程度区分の試験は、一次試験は引き続き中止したものの二次試験は実施し、受験に伴う来県回数を減らすことで負担の軽減を図った。

今年度の試験の実施状況については、大学卒業程度区分の一般行政職A及びBの受験者数は合計で187名となり、昨年度の28名を上回る48名の減少となった。一方、受験者に対する合格者の倍率は、14.4倍と昨年度に次ぐ高い倍率となった。年々、採用予定数が減少していることも要因の一つと考えられるが、受験者数は5年連続で減少する結果となり、受験者数の確保は喫緊の課題である。

高い意欲と能力のある受験志望者を多く確保するため、本市で働くことの魅力ややりがい、業務に関する情報を、より効果的に伝える方策の検討を引き続き行っていく。

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

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、時代の変化に合わせた行政課題に、的確かつ迅速に対応できる人材を育成するために、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取り組んでいる。

昨年度の職員研修においては、新型コロナウイルス感染症により集合型の研修は難しい状況にある中で、オンライン方式の研修など感染リスクの低減に努めつつ、各階層別研修や職場研修が実施された。

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、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、今後もオンライン方式の研修を活用しつつ、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) 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍を推進するためには、採用から昇任まであらゆる段階において、それぞれのライフステージにあわせた実効性のある取組が必要である。

本市ではこれまでも、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、取組を進めてきたところであるが、昨年4月に両計画を「新潟市特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）に一体化し、より効果的に実施していくこととしている。

行動計画では、部長以上の女性管理職を6人以上とすることや、将来管理職となる女性職員の養成に向けた取組として、係長昇任者に占める女性職員の割合を45%以上とする目標を掲げており、今年度はそれぞれ達成している。

一方、課長以上の女性管理職の割合を段階的に引き上げ、令和5年度までに30%以上とする目標については、今年度の目標20%に対し15.4%となっており、達成できなかった。

なお、毎年実施している職員アンケートでは、管理職への昇任について「昇任したくない」や「できれば昇任したくない」と回答する職員の割合が、女性職員において高い状況となっている。昇任したくない理由については、「自分の能力に自信がないから」に次いで「家庭生活との両立ができなくなるため」が多くなっており、計画的なキャリア形成支援とともに、仕事と家庭の両立ができる働き方や勤務環境の整備が求められる。両立支援に関する各種休暇制度については、広く職員全体で制度の趣旨を正しく理解するとともに、所属長が積極的に取得を促すなど、休暇を利用しやすい環境づくりが望まれる。

(4) 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である。

そのため、人事評価実施時には、評価者は被評価者の業務遂行状況を的確に把握し、丁寧な面談の実施により双方の認識の共有を図り、評価に対する

納得感を深めることが肝要である。

任命権者においては、今後も研修等を通じ適正な制度運用を行うとともに、人材育成への活用に向けた取組を継続されたい。

(5) 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、令和元年度から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ところである。

また、本年6月1日現在における障がい者の雇用については、市が2.62%、市教育委員会が2.50%と、それぞれ法定雇用率を達成した。引き続き、率先して障がい者の雇用に努めるとともに、任命権者それぞれで策定した「障がい者活躍推進計画」に掲げた内容を着実に実施し、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、雇用の質の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

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・介護と仕事の両立支援に取り組んできたところである。

昨年5月に閣議決定された「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ており、各種取組が進められている。本市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は、より重要性を増しているものと思われる。

ア 男性職員の育児休業等取得の推進

行動計画において、男性職員の育児休業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）（注）については、制度の周知、職場の理解・

支援等に取り組んでおり、昨年度の育児休業取得率は 22.0%と目標の 13%を大きく上回った。一方、子育て目的の特別休暇（計 7 日）全ての取得率は 66.7%で、目標の 75.0%には至らなかった。

国の第 5 次男女共同参画基本計画において、地方公務員の成果目標が設定されたことに伴い、男性の育児休業取得率を令和 7 年度までに段階的に 30%とする行動計画の改訂が本年 4 月に行われたが、国家公務員の男性の育児休業等取得率向上の取組などの事例を参考に、今後も目標達成に向けた取組の推進に努められたい。

（注）男性職員の子育て目的の特別休暇：配偶者出産休暇 2 日，育児参加休暇 5 日

イ 不妊治療のための休暇制度の導入

国においては不妊治療を受けやすい職場環境の整備を社会全体の要請と捉え、国家公務員の不妊治療のための休暇を新たに設けることとしている。

本市においても他都市の動向も踏まえ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図るとともに、休暇制度の導入に向け、支援のあり方を速やかに検討すべきである。

(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、従前から時間外勤務縮減のため、事前命令や定時退庁推進日の徹底、時差勤務の活用、時間外勤務命令の上限規制などに取り組んでおり、全部局の職員の 1 人当たり月平均超過勤務時間は減少傾向にある。しかし昨年度は、月 80 時間以上の時間外勤務を行っている職員数が大幅に増加した。

新型コロナウイルス感染症への対応業務を重要課題として組織横断的に取り組んでいる中で、一部の部署又は職員に過度な負担を強いることのないよう、人員配置や業務分担の見直しなどを通じて時間外勤務を必要最小限のも

のとするとともに、職員の健康管理にも十分配慮する必要がある。

また、RPA（注）については、令和元年度の実証実験を経て、昨年度には納税課をはじめとする5課で導入し、作業時間の削減につながったほか、保育課においては今年度から保育園の入園調整作業にAIを活用している。今後もICTを活用することで、時間外勤務の縮減につなげていくことは重要である。

（注） ロボティック・プロセス・オートメーション（ソフトウェアロボットによる業務の自動化）

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、第2次多忙化解消行動計画における取組の結果、時間外在校等時間は着実に減少傾向にあるが、一方で、教諭の1月当たり平均時間外在校等時間は30時間を超えており、年間の時間外在校等時間を360時間以内にするという指標を下回るのは依然として難しい状況にある。これを踏まえ、本年3月に第3次多忙化解消行動計画を策定し、中学校学年担任制（注）の推進、校務支援システム導入による事務の効率化、教育委員会主催研修のオンライン化の推進などの新たな取組が進められている。

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、保護者・地域が一体となり、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。

（注） 複数の教員が学年全体を担当する仕組

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、管理していくことが重要であり、本委員会は労働基準監督機関として事業場調査を実施し、必要な指導を行っているところである。

国家公務員においては、「令和3年度における人事管理運営方針」により、職員の勤務時間の状況を客観的に把握するとともに、早期に勤務時間管理の

システム化を進めることとしており、本市においても近く総務事務システムが導入予定であることから、これを活用し、適切な勤務時間の管理に努められたい。

(3) 柔軟な働き方の推進

近年では、働き方改革の一環として、働く時間や場所を選択できる柔軟な働き方に対する関心が高まっており、特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも有効な働き方であるとして、民間企業をはじめ、国や地方公共団体においてもテレワークが広がりを見せている。

テレワークや時差勤務等の柔軟な働き方は、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。

本市においては、テレワークの推進に向け、令和4年度の運用開始を目指し、約2割の職員が自宅等から庁内ネットワークへのアクセスを可能とする環境整備が進められているところである。

任命権者においては、テレワークを行う職員の勤務時間管理の在り方や作業環境の整備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り、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メンタルヘルス不調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場復帰を支援している。

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。

また、国では今年度、全国の自治体を対象に、心の不調で昨年度中に1週間以上の病気休暇等を取得した職員について調査を実施し、効果的な対策を取りまとめることとしていることから、国の動向を注視されたい。

(5) ハラスメント対策

職場におけるハラスメントは、職員個人の尊厳を不当に傷つける許されない行為であり、職員の能力の発揮や心身の健康を害するのみならず、職場環境を悪化させ、組織の円滑な運営を妨げるものである。

本市では、ハラスメント相談員による苦情相談や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、全職員が日ごろからハラスメントを許さないという意識を持ち、確実に防止していくことが求められる。

職員においては、研修等を通じてハラスメントに関する理解を深め、日々の何気ない言動がハラスメントに当たる可能性があることを認識し、任命権者においては、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。

本年6月に、定年を65歳へ段階的に引き上げる改正地方公務員法が成立し、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、国家公務員の定年を基準として定年を条例で定めることや、管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制の導入など国家公務員と同様の措置を講ずるほか、60歳を超える職員の職務内容や人事管理の在り方、定年引上げに伴う中長期的観点からの定員管理の在り方などを早急に検討する必要がある。

本委員会としては、職員に対する周知など、任命権者が事前の準備を行う

期間が必要であることを踏まえ、60歳を超える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、人事委員会規則の整備等、必要な準備を進めていくこととする。

4 会計年度任用職員の適正な任用・勤務条件の確保

会計年度任用職員は、多様な部署で幅広く採用されており、常勤職員とともに公務運営に重要な役割を果たしている。

任命権者においては、会計年度任用職員が高い意欲を持ち、その能力を十分に発揮できるよう、制度の趣旨に沿った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

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、昨年度は入札談合事件による免職処分を含め、前年度の2倍に及ぶ懲戒処分事案が発生し、非常に憂慮すべき事態となっている。

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。

任命権者においては、コンプライアンスに関する意識の啓発や内部統制制度の活用に取り組んできたところであるが、こうした取組を引き続き行うとともに、不祥事は絶対に起こさせないという意識を強くもち、今後もあらゆる機会を通じ職員の倫理意識の向上に努め、厳正な服務規律の確保を図られたい。

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。

なお、昨年12月には、過去に懲戒免職処分を受けて退職した元職員の裁判

において、懲戒免職処分は適法とされた一方、退職手当を全部不支給とした処分については、任命権者による裁量権の範囲を超えるものであるとする判決があり、その後に確定したところである。懲戒処分や退職手当支給制限は任命権者の裁量に委ねられているだけに、任命権者にあってはより一層、公正かつ慎重な判断がなされることを望む。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率82.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △19円(0.00%)

[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳]

<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 4.32月 [公務の支給月数 4.45月]

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30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3年度	期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。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

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の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よう措置

(3) 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の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

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・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。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・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

【対応】

(1) 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。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

(2) 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

(3) 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

(4) 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

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

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

【対応】

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。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。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

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

【対応】

(1) 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。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

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。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

(2) 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

(3) 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の把握・指導、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

(4) 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

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

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的能力・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

【対応】

- ・ 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
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 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

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の骨子

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育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、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、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：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回まで（現行：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じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 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週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・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
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・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を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・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

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

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 3 年 12 月期の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

期末手当の支給割合を 1.125 月分（再任用職員にあつては、0.625 月分）とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を 0.925 月分（再任用職員にあつては、0.525 月分）とすること。

(2) 令和 4 年 6 月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

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 1.2 月分（再任用職員にあつては、0.675 月分）とすること。

イ 特定幹部職員

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 1.0 月分（再任用職員にあつては、0.575 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 3 年 12 月期の支給割合

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

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1.625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3年12月期の支給割合

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

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1.625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4年4月1日から実施すること。