

令和2年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について

令和2年11月11日
岐阜県人事委員会

I 給与勧告の骨子

<本年の給与勧告のポイント>

○特別給（ボーナス）引下げ、月例給改定なし

- ・特別給（現行4.50月分）は、民間のボーナス（4.44月）を上回るため、0.05月分引下げ改定
- ・月例給は、民間従業員の給与を上回る（▲85円 ▲0.02%）が、較差が極めて小さいため、改定なし

1 公民較差

(1) 職種別民間給与実態調査

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から無作為抽出した172事業所を調査

(2) 職員給与と民間給与の比較

<月例給> 民間従業員と職員の4月分給与を調査し、給与決定要素〔役職段階、学歴、年齢〕を同じくすると認められる者同士の給与額を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A)-(B)
368,551円	368,636円	▲85円 (▲0.02%)

<特別給> 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A)-(B)
4.44月	4.50月	▲0.06月

2 公民較差に基づく改定

<月例給> 改定なし

<特別給> 民間の支給割合に見合うよう引下げ。引下げ分は期末手当に反映

現行支給月数	改定後支給月数
4.50月	4.45月 (期末手当2.55月 勤勉手当1.90月)

(注) 期末手当と勤勉手当の月数は、一般の職員の場合である。

(参考：一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期	年間計
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 (現行2.60月)
	勤勉手当	0.95月 (支給済み)	0.95月 (改定なし)	1.90月 (改定なし)
3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月

【実施時期】 令和2年12月1日

3 その他

<住居手当>

本年実施した民間企業の住宅手当の調査で昨年と比べ大きな変化が見られない状況であることや、他の都道府県の動向等をふまえ、改定を行わないことが適当である。

II 公務運営の改善等に関する報告の骨子

<本年の報告のポイント>

1 新型コロナウイルス感染症への対応

○新型コロナウイルス感染症に係る取組

- ・一部の採用試験を延期するとともに、試験会場において十分な感染症対策を行い実施
- ・職員に対して、出勤困難時の特別休暇の適用、感染症対処業務への手当措置を実施

○勤務環境の整備

- ・感染症関連業務に従事する職員についての労務管理や健康管理を適切に行うことが重要

2 人材の確保と活用

○多彩で有為な人材の確保

- ・将来を見据え優秀な人材を確保していくため、一層の受験者確保の取組を進める

○人事評価制度の適切な運用

- ・人事評価制度の有効活用や職務能力向上支援プログラムの実施については、職員へ趣旨や制度などを説明し、十分な理解のうえで行うことが必要

○人材の育成

- ・職場においても職員を育成する風土を醸成しながら、組織全体で職員の育成に取り組むことが必要

○定年の引上げ

- ・引き続き定年の引上げに向けた様々な課題について検討していくことが必要

3 勤務環境の整備

○長時間労働の是正

- ・長時間労働の是正に繋がる実効性のある方策や休暇を取得しやすい職場づくりなどの取組を進めることが必要

○ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・次世代育成支援の制度を利用しやすい勤務環境の醸成と職員に対する啓発が必要

○職員の健康管理

- ・管理職は、若手職員をはじめとする職員の心身の健康状態に対し目を配り、状態の変化の早期発見・早期対応が重要

○ハラスメント防止対策

- ・調査や相談窓口の周知、相談しやすい体制の充実とともに、発生防止につながるよう職員への研修等による意識啓蒙を図ることが必要

4 公務員倫理の確立等

- ・職員一人ひとりが、県民の信頼と期待に応えられるよう職責を果たすことが必要