



# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和 2 年 11 月

富山県人事委員会



令和2年11月12日

富山県議会議長 上田英俊 殿

富山県知事 新田八朗 殿

富山県人事委員会委員長 川端康夫

富山県人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、県職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望  
します。

# 報 告

## 1 はじめに

わが国は、少子高齢化や人口減少が進行するなかで、経済再生や地方創生、働き方改革の推進、本年に入ってから新型コロナウイルス感染症対策など、様々な課題への対応が求められており、行政の果たすべき役割と責任はますます増大している。

そのなかで、県としても、公正に公務を遂行するとともに、県民の期待に応え、効果的かつ効率的な行政運営を行っていくことが求められている。

また、職員一人ひとりにとっては、県民の奉仕者であることを自覚し、公務員として高い倫理観・使命感と幅広い視野を持ち、県民から信頼され、その期待に応えられるよう全力で職務に精励することが肝要である。

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として設けられており、均衡の原則など地方公務員法に定める給与決定の原則により県民から支持される適正な職員給与を決定するとともに、真摯に職務に精励している職員の給与の安定に資するなど、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものである。

本委員会は、以上のような基本認識のもと、富山県職員の給与等の実態を把握するとともに、民間事業所における従業員の給与実態等の諸情勢について調査を行ったところ、その結果は次のとおりである。

## 2 県職員の給与の状況（第1表及び参考資料）

本委員会は、「富山県一般職の職員等の給与に関する条例（昭和32年富山県条例第34号）」の適用を受ける職員（単純労務職員、企業職員及び臨時・非常勤の職員等は含まない。）の給与等の実態を把握するため、「令和2年富山県職員給与実態調査」を実施した。

民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（3,343人、平均年齢43.2歳）の平均給与月額が355,215円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により2,143円減少している。なお、県職員全体（14,090人、同42.3歳）の平均給与月額は、375,208円となっている。

（注）平均給与月額とは、給料、地域手当、管理職手当、扶養手当、住居手当等（所定外給与である時間外勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。）の全ての給与の平均月額をいう。

第1表 県職員の平均給与月額

(単位:人、歳、円)

項目	職員数	平均年齢	給料	扶養手当	地域手当	その他	計
県職員全体	14,090	42.3	347,440	7,523	6,529	13,716	375,208
うち行政職	3,343	43.2	326,177	7,953	7,339	13,746	355,215

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額が含まれている。

2 その他には、管理職手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額のみ）、寒冷地手当（本年度11月から3月に支給される見込額の12分の1の額）、特勤手当（準ずる手当を含む。）及びへき地手当（準ずる手当を含む。）が含まれている。

3 県職員全体には、単純労務職員、企業職員及び臨時・非常勤の職員等は含まれていない。

### 3 民間給与の状況

#### (1) 調査の概要（参考資料）

本委員会は、県職員の給与と民間給与との比較を行うため、人事院等と共同で県内における企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である610の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した192の事業所を対象に、「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、特別給等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日までを調査期間として先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査した。

一方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、感染予防対策を調査員に徹底させた上で、8月17日から9月30日までを調査期間として実施した。公務に類似すると認められる54職種に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等を詳細に調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に影響がある中での調査であったが、調査の重要性に対する民間事業所の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は90.6%、月例給に関する調査の完了率は90.1%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものと見える。

## (2) 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

### ア 初任給の状況（参考資料）

企業全体として見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55.2%（昨年55.9%）、高校卒で32.5%（同36.1%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で38.9%（同46.9%）、高校卒で44.6%（同49.9%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で61.1%（同53.1%）、高校卒で55.4%（同50.1%）となっている。

### イ 給与改定の状況（第2表及び第3表）

第2表に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は36.9%（昨年47.5%）となっており、昨年に比べて減少している。他方、ベースダウンを実施した事業所はなかった（昨年もなし）。

また、第3表に示すとおり、一般の従業員（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89.8%となっており、昨年（92.0%）に比べて減少している。

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は13.0%（昨年35.0%）、減額となっている事業所の割合は19.7%（昨年7.5%）となっている。

第2表 民間における給与改定の状況

（単位：%）

項目 役職 段階	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	36.9	6.7	-	56.4
課長級	27.5	11.1	-	61.4

（注） ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

第3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	92.2	89.8	13.0	19.7	57.1	2.4	7.8
課長級	80.8	77.9	10.8	18.5	48.6	2.9	19.2

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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。

#### 4 本年の県職員給与と民間給与との比較

本年の公務と民間の給与（公民給与）の比較を行った結果は、次のとおりである。

##### (1) 月例給 (第4表)

本委員会は、県職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、県にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の常勤の従業員について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む給与額の比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、第4表に示すとおり、本年4月時点で、県職員給与が民間給与を1人当たり平均0.02%（71円）上回っていることが明らかとなった。

第4表 県職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
363,416 円	363,487 円	△71 円 (△0.02%)

(注) 民間、県職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

## (2) 特別給 (第5表)

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、第5表に示すとおり、給与月額に相当しており、県職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給を0.06月分上回っていた。

第5表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員
特別給の支給割合	下 半 期	2.16月分
	上 半 期	2.28月分
	計	4.44月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

## 5 経済・雇用指標等

### (1) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済への影響

本年3月下旬以降の新型コロナウイルス感染症の急速な感染拡大による国内・県内経済への影響は、大変甚大であり、景気は急速に悪化した。

本年4月に発出された新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が解除された後の状況について、本年10月の「月例経済報告」（内閣府）によると、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる」とされている。

また、本年10月に発表された県の「経済情勢報告」では富山県の概況として「最近の本県の景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい状況が続いているものの、一部では下げ止まりの動きがみられる」としている。



## (2) 民間賃金指標等の動向 (参考資料)

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模30人以上)によれば、本年4月の「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ、全国では1.2%減少、富山県では0.6%減少となっている。

## (3) 物価・生計費 (参考資料)

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ、全国では0.1%上昇、富山市では0.2%下落となっている。

また、家計調査(総務省)を基礎に算定した本年4月における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、全国では、それぞれ153,040円、176,230円及び199,420円、富山市では、それぞれ165,246円、186,083円及び206,916円となっている。

## (4) 雇用情勢 (参考資料)

本年4月の全国の完全失業率(総務省)は、昨年4月から0.2ポイント上昇して2.6%(季節調整値)となっている。

また、本年4月の有効求人倍率(厚生労働省)は、昨年4月から、全国では0.31ポイント低下して1.32倍(季節調整値)、富山県では0.52ポイント低下して1.43倍(同)となっている。

## 6 本年の給与の改定

### (1) 改定の基本方針

#### ア 月例給

前記4(1)のとおり、本年4月時点で、県職員の給与が民間給与を0.02%(71円)上回っていることが明らかになった。

本委員会としては、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、民間給与の実態、国家公務員の給与制度及び本年の人事院勧告等の諸情勢を総合的に勘案した結果、県職員の給与と民間給与がおおむね均衡していること、人事院が俸給表や諸手当の改定を見送ったことなどから、月例給の改定を行わないことが適当であると判断した。

#### イ 特別給

期末手当・勤勉手当については、前記4(2)のとおり県職員の年間支給月数が、民間の特別給の支給割合を0.06月分上回っていた。このため、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げることが適当であると判断した。

## (2) 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当について、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする。支給月数の引下げ分は、人事院勧告に準じて、期末手当から差し引くこととし、本年度については12月期の期末手当を引き下げ、令和3年度以降においては、6月期及び12月期の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、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げることとする。

会計年度任用職員の期末手当については、原則として任期の定めのない常勤の職員に係る取扱いを踏まえ、実情に応じて適切に実施時期等を判断する必要がある。

## 7 人材の確保・育成

### (1) 有為で多様な人材の確保

新型コロナウイルス感染症により、新しい生活様式の実践と社会経済活動との両立が求められる中、アフターコロナを見据えた地方創生やデジタル化の推進など複雑・高度化する行政課題や、多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、次のような力を持った有為で多様な人材が不可欠である。

- ① 時代の変化に柔軟に対応し、斬新な発想ができること。
- ② チャレンジ精神や自発的向上心を持ち、困難な課題にも主体的に取り組めること。
- ③ 社会性に富み、周囲と協力しながら目標を達成できること。

若年人口の減少や学生の進路選択の早期化などを背景に、県職員の人材確保は厳しい状況にあるが、今後とも、インターネットなど様々な手法を活用しながら、各受験者層に応じた的確な情報提供や県職員の仕事の魅力をアピールできる機会の充実を図るなど、積極的な人材確保策を展開するとともに、時代に対応した職員採用のあり方の検討を行い、引き続き、有為で多様な人材の確保に努めていく必要がある。

本委員会においては、Uターン希望者等に採用の門戸を広げるため、これまでも、職員採用上級試験の受験上限年齢を引き上げたほか、今年度はUIJターン希望の職務経験者を対象とした採用試験における試験区分の拡充や、必要経験年数の短縮を実施したところである。

また、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った方の経験や意欲・能力を県行政に活かしていただくため、今年度から新たに就職氷河期世代を対象とした採用試験を実施したところである。

これらの採用試験は、多様な経験を有し、意欲・能力の高い人材を確保できる有用な方策であることから、引き続き活用を図り、人材確保に努めていく必要がある。

障害者を対象とした採用試験については、障害者雇用促進法等の趣旨を踏まえ、引き続き、合理的配慮に留意しつつ、障害者の採用に努めていく必要がある。

人材確保対策事業としては、対面形式での採用説明会や職場訪問を実施することに加え、インターネットを活用し、広く全国の学生等を対象としたセミナーを開催するなど、ニーズを踏まえてきめ細かく実施することとしていく。

また、今年4月から運用が開始された会計年度任用職員制度については、今後とも、一般職の非常勤職員に関する制度を創設しその適正な任用と勤務条件を確保するという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適切に制度を運用していく必要がある。

## (2) 女性職員の採用・登用の拡大

女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備について、適切に対応していく必要がある。

本県では、平成28年3月に特定事業主行動計画を策定し、知事部局及び教育委員会では、女性職員の採用割合を毎年度40%以上に、また、令和5年4月までに、管理職の女性割合を15%以上に、課長補佐級・係長級の職にある女性職員の割合を30%以上にすることを目標として設定されている。このうち、知事部局では管理職の女性割合が本年4月現在で15.2%となり、前倒しで目標値を達成したところである。

引き続き、本県においてより多くの有為な女性の採用が図られるよう、募集活動を積極的に展開するとともに、女性職員の管理職への登用については、女性職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し、発揮できるよう、女性職員向けのスキルアップや意識啓発を行う研修を実施し、登用に向けた取組みを進め、富山県男女共同参画推進条例の基本理念として掲げられている「政策又は方針の立案及び決定への男女の共同参画」の実現に向け、一層の女性職員の管理職への登用や職域の拡大を推進していく必要がある。

## (3) 時代の要請に応じた職員の育成

時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える質の高い行政を行うためには、職員一人ひとりが資質・能力を十分に発揮し、組織全体の力を高めていくことが必要である。

本県においては、各役職段階に応じた計画的な研修のほか、県民目線に立った県民ニーズを取り込む姿勢や民間の改革マインドを学ぶ研修、キャリア形成を支援し、勤労意欲を高めるための研修を実施しているが、今年度は新たに、今日的な行政課題に対応できる質

の高い職員を育成するため、特定の役職段階の職員に対し、LGBT、5G・IoT、SDGsについての研修を実施している。

さらに、アフターコロナ時代を見据え、デジタルトランスフォーメーション(DX)に対応できる職員を育成するための研修も実施することとしている。

今後とも、時代に対応した人材が育成されるよう、より効果的な研修を実施すべく新たな研修技法の開発や研修内容・体系の充実を図っていく必要がある。

さらに、職員が幅広い業務を経験し、良好なキャリア形成を目指すため、各任命権者間や本庁と出先機関、他の都道府県との人事交流や、国・民間企業等への職員派遣を引き続き推進していくことが求められる。

#### (4) 人事評価制度の着実な推進

社会経済情勢等の変化に的確に対応し、県民に、質の高い行政サービスを効果的・効率的に提供するため、目標による管理を取り入れた仕事の進め方の定着や能力・業績に基づいた公正な処遇の実現により、職員の能力開発意欲を高め、職務遂行意欲の醸成を図ることが必要である。

地方公務員法では、人事評価を能力評価と業績評価の両面から行い、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされている。

本県における人事評価制度については、知事部局では、職務の目標達成度等を基本とした業績評価制度を実施し、その評価結果を昇給及び勤勉手当に反映するとともに、能力評価も実施しているところである。また、教育委員会では、「目標達成度による教員評価」を実施している。

引き続き、職員及び教員の能力向上と意欲向上、また、効果的・効率的な仕事の進め方に資するよう、これらの評価制度の着実な推進に取り組む必要がある。

## 8 勤務環境の整備

### (1) 長時間勤務の改善等

長時間勤務の改善は、職員の健康保持、勤労意欲・活力の維持、業務の質や生産性の向上、有為な人材の確保や、仕事と家庭が両立し男女が共に活躍できる職場環境づくりといった観点から、非常に重要な課題である。

本県においては、人事委員会規則等により、時間外勤務の上限時間を1箇月につき45時間、1年につき360時間等と定めることや、上限規制の適用を除外して時間外勤務を命じた場合には、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析等を行うことなどについて改正を行い、

昨年4月から施行している。

知事部局では、これまでも①オフィスサポートスタッフの配置、②上司の事前命令を原則とした時間外勤務申請制度の導入、③パソコン使用時間を利用した職員の勤務時間把握の全庁的な試行などに取り組んでいるほか、今年度からは、①サテライトオフィスの設置、②ペーパーレス会議の試行、③テレビ会議システムの導入などの取組みも進められており、これまで増加傾向であった一人当たり時間外勤務時間数は、平成30年度からは減少に転じているところである。

教育委員会では、毎年「とやま学校多忙化解消の推進方針」をまとめ、教職員の働き方改革への取組みを進めてきている。本年3月には、在校等時間の長時間化を防ぐための勤務時間の把握、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組みの実施等を盛り込んだ「富山県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」や上記の推進方針を発展的に改定し、各教育委員会と学校における働き方改革の手引きとなる「とやま学校働き方改革推進プラン」を策定し、長期休業中の学校閉庁日の設定、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の増員など学校の多忙化解消に取り組んでいる。

一方で、新型コロナウイルス感染症対策など緊急に対応が必要な業務が生じたことから、一部職員については依然として長時間勤務を行っている実態が見受けられ、今後も一層の改善に取り組んでいく必要がある。

長時間勤務の改善には、①勤務時間の適正な把握、②任命権者、管理監督者、職員の意識改革、③業務改革等の徹底が重要であり、このうち一つでも欠けることがあれば、大きな改善効果は期待できない。

本県においては、この3つの点について、引き続き取組みを進めながら、課題の把握に努めるとともに改善策を実施していくことが必要である。

本委員会としても、労働基準監督機関としての役割を担っていることを踏まえ、時間外勤務を命ずることができる上限時間等の制度の運用状況や長時間勤務の改善等に向けた取組みの把握に努め、必要な助言や支援を検討・実施していく。

## ア 勤務時間の適正な把握

勤務時間の管理は、業務改革や長時間勤務の改善を進めていくための基礎として必要不可欠であるとともに、労働法制上求められる使用者としての責務である。

また、昨年4月に施行された改正労働安全衛生法等においても、健康管理の観点から、管理監督者も含めた労働者の労働時間を客観的な方法その他の適切な方法で把握することが義務付けられたところである。

知事部局等では、上司の事前命令を原則とする時間外勤務申請制度の導入や、パソコンの使用時間による勤務時間の把握を昨年度から全庁で試行している。

教育委員会（県立学校）では、昨年度から各教員が使用するパソコンのログイン・ログアウト時刻を自動記録することにより、客観的に把握している。

こうした取組みを通じ、課題や効果を検証しながら、長時間勤務の縮減に努めるとともに、勤務時間の適正な把握に努めていく必要がある。

## イ 任命権者、管理監督者、職員の意識改革

各任命権者において、管理監督者のマネジメント能力の向上を図るとともに、各管理監督者自らが①時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、不要不急の時間外勤務を命じないこと、②職員一人ひとりの能力、適性、状況や業務への希望などを把握し、人員や業務を適切に割り振るよう努めること、③率先してワーク・ライフ・バランスの実践に努めることなどが重要である。

また、職員一人ひとりも、長時間勤務を改善し、ワーク・ライフ・バランスのとれた勤務スタイルを実現すべきとの意識を強く持ちつつ、計画的・効率的な事務処理を進めていくことが重要である。

## ウ 業務改革等の徹底

長時間勤務の改善は、組織運営の問題であり、組織全体として業務改革に積極的に取り組む必要がある。

知事部局においては、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を導入しており、引き続きICT、AIの活用など効果的、効率的な業務の実施方法についても検討していくことが重要である。

また、教育委員会においては、校務支援システム等のICTの活用をはじめ、今年度から新たに設置したスクールロイヤーのさらなる活用、学校行事等の精選や内容の見直しなど各学校の実態に応じた業務見直しを進め、教職員の子どもと向き合う時間を確保するとともに、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組むことが必要である。

今後とも、組織全体として、業務の見直し・削減・合理化や外部委託を一層進めるとともに、新型コロナウイルス感染症対策など緊急に対応が必要な業務が生じた場合には、臨機応変な人員配置、BCP（業務継続計画）の徹底など職員の負担を軽減することが重要である。

これら3点とともに、各任命権者においては、引き続き年次休暇の計画的な取得促進などに努め、今後とも総労働時間の短縮に向けて、実効性のある取組みを粘り強く進めていく必要がある。

## (2) 仕事と家庭の両立支援の推進

本県では、特定事業主行動計画に基づき、家族看護休暇や育児休業制度等の充実、男性職員の育児参加休暇の拡充、職員の結婚支援を通じたライフプランへの意識醸成、介護休暇の分割取得や介護時間の導入、育児や介護を行う必要がある職員を対象とした早出遅出勤務の導入やテレワークの試行実施など、各種施策を進め、多様な働き方の支援に積極的に取り組んでいる。

ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進の観点等から、性別にかかわらず両立支援制度が適切に活用されるようにすることの重要性はますます高まっている。知事部局においては、今年度から子供が生まれた男性職員が原則1か月以上育児に伴う休暇・休業を取得できるよう制度の周知や取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

職員が育児・介護等を行いながら安心して働き続けることができる職場環境づくりをさらに推進していくことが重要である。

## (3) 柔軟で多様な働き方の実現に向けて

知事部局等では、夏の朝型勤務制度の試行や時間外業務対応のための遅出等勤務制度の実施に取り組んでいるほか、今年度は、試験研究職場でのフレックスタイムの試行導入に新たに取り組んでいる。また、テレワークについては、育児や介護を行う必要がある職員のほか、在宅勤務を行うことで業務の生産性の向上が期待できる職員にも対象を広げ試行実施してきたところであるが、災害発生時の業務継続性の観点からもテレワーク環境の整備を進めている。

新型コロナウイルス感染症対応を契機として、社会全体でテレワーク導入に向けた意向が高まっていることも念頭に、柔軟で多様な働き方の実現に向けた取組みを加速させていくことが必要である。

## (4) 新型コロナウイルス感染症に係る取組み

公務職場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止に資するよう、本委員会では、出勤困難な場合の特別休暇や職務専念義務の免除の取扱いについて本年3月に各任命権者に通知した。また、給与については、職員が新型コロナウイルス感染症対策のため

の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に感染症等防疫手当を支給できるよう、本年5月に人事委員会規則の改正を行った。

今後とも、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を注視しつつ、各任命権者と連携し、職員が安心して勤務できる環境の整備に必要な対応を行っていく。

## 9 心身の健康づくりの充実等

本県における心身両面での職員の健康づくりについては、定期健康診断をはじめ各種健康診断やメンタルヘルス相談、ストレスチェック制度の実施など様々な取組みが行われている。

昨年度からは、知事部局等において、月100時間以上又は2～6か月平均で80時間を超える時間外勤務を行った職員に対し、本人の申し出がなくても医師等による面接が行われている。

メンタルヘルスについては、その健康が害された場合、より長期間の療養を必要とし、職員本人はもとより公務の運営にも影響を及ぼすことから、その対策は重要な課題である。

メンタルヘルス対策には、何よりも予防、早期発見・早期対応に取り組むことが重要である。そのためには、職員一人ひとりが、自身の心身の状態を把握し、これに対応することや、管理監督者が、職員に対して目配りするとともに、気軽に職員が相談できる環境づくりに努めることなどにより、早期に適切な対応をとることが重要である。

ストレスチェック制度については、全職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するための制度であり、各任命権者において、その活用・充実に積極的に取り組んでいく必要がある。

病気休職者等に対する試し出勤については、円滑な職場復帰や病気の再発防止につながっている事例もあると考えており、引き続き、復職者の支援に努める必要がある。

また、職場における上司や同僚からのセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどは、職員の人格・尊厳を侵害し、メンタルヘルス不調の原因となり得ることに加え、職場環境への影響も大きいことから、その防止は重要な課題である。

本年6月に施行された改正労働施策総合推進法等においても、パワー・ハラスメント防止のため雇用管理上の必要な措置を講じることが事業主の義務とされたほか、これらのハラスメントに関する事業主及び労働者の責務が明確化されたところである。

各任命権者においては、防止マニュアルの改定や周知徹底のために通知するとともに、相談窓口の設置などの取組みが進められているところであるが、改正労働施策総合推進法等の趣旨を踏まえ、職員一人ひとりが関心と理解を深め、自らの言動に必要な注意を払うよう意識啓発などの防止対策を積極的に推進するとともに、相談体制の充実や周知など、職員にとって相談しやすい環境づくりに引き続き取り組むことが必要である。



## 10 定年の引上げ

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠となっている。

こうした中、人事院は、平成30年8月、国会及び内閣に対し、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行い、役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与について、具体的な考えを示したところである。

この意見の申出を踏まえ、本年3月に国会に提出された、国家公務員法等改正案が審議未了で廃案となった一方、国家公務員に準ずる地方公務員の定年引上げについて規定する地方公務員法改正案は継続審議となっている。

高齢層職員の培ってきた能力及び経験を活用していくことは不可欠であり、本県においても国や他の都道府県の動向を注視しながら、職員の定年引上げが円滑に行われるよう検討を進め、適切に対応していく必要がある。

## 11 おわりに

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものである。これは長年の経緯を経て県民の理解を得た給与決定方式として定着している。

県議会及び知事におかれては、給与勧告・報告制度が果たしている役割に理解をいただき、この勧告に基づいて適切に対応されるよう要請するものである。

## 勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、富山県一般職の職員等の給与に関する条例（昭和32年富山県条例第34号）、富山県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年富山県条例第3号）及び富山県一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年富山県条例第2号）を改正することを勧告する。

### 1 富山県一般職の職員等の給与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

ア イ以外の職員（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 特定管理職員（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

ア イ以外の職員（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 特定管理職員（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 富山県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

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

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 富山県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員の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

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

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、この勧告を実施するための条例の公布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。

