



# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年12月

佐賀県人事委員会



人 委 第 996 号  
令和 2 年 12 月 23 日

佐賀県議会議長 桃 崎 峰 人 様

佐賀県知事 山 口 祥 義 様

佐賀県人事委員会

委員長 中 野 哲 太 郎

### 職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併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

<b>別紙第1 報告</b>	1
第1 給与について	1
1 職員の給与等	1
2 民間の給与の状況	3
3 民間の月例給との比較	5
4 国家公務員との給与水準の比較	5
5 物価及び生計費	6
6 人事院の報告及び勧告	6
7 教育職員の給与	6
8 職員の月例給の改定方針	7
9 職務・職責に応じた給与の推進	7
10 給与勧告実施の要請	12
第2 公務運営について	13
1 多彩で優秀な人材の確保・育成	13
2 定年の引上げ	18
3 能力・実績に基づく人事管理の推進	19
4 勤務環境の整備	20
5 服務規律の確保	29
(参考)	
1 人事院の報告の骨子	30
2 令和2年地方公務員給与実態調査結果の概要	33
<b>別紙第2 勧告</b>	35



## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、佐賀県職員給与条例（昭和26年佐賀県条例第1号）、佐賀県公立学校職員給与条例（昭和32年佐賀県条例第44号）、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第2号）又は一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第3号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）及び佐賀県会計年度任用職員の報酬等に関する条例（令和元年佐賀県条例第13号）の適用を受ける会計年度任用職員の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国家公務員及び他の地方公共団体職員の給与等、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査、研究を行ってきた。

本年10月23日、職員の期末手当及び勤勉手当について、支給月数を引き下げることを内容とする勧告を行ったところだが、この度、月例給等について、結果がまとまったので、その概要を次のとおり報告する。

## 第 1 給与について

### 1 職員の給与等

#### (1) 職員数・職員構成等

職員（臨時的任用職員、再任用職員、任期付職員及び任期付研究員を除く。以下1・2・3において同じ。）の本年4月1日における在職者は、12,444人である。これら職員の平均年齢は42.6歳、男女別構成は男59.3%、女40.7%、学歴別構成は大学卒82.8%、短大卒5.0%、高校卒12.2%となっている。

このうち、民間の給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである（報告資料第1表・第2表参照）。

行政職給料表適用職員の状況

項目		年月	
		令和2年4月	(参考)平成31年4月
職員数		3,490人	3,435人
平均年齢		42.0歳	42.3歳
平均経験年数		19.9年	20.2年
学歴別 構成比	大学卒	74.2 %	73.8 %
	短大卒	3.1 %	3.4 %
	高校卒	22.7 %	22.8 %
男女別 構成比	男	68.5 %	69.7 %
	女	31.5 %	30.3 %

(注) 学歴は、給与決定上の基準学歴区分による。

(2) 給与

職員は、本年4月において、それぞれその従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職(一)、医療職(二)、医療職(三)、高等学校等教育職、中学校・小学校教育職及び公安職の8種類の給料表のいずれかの適用を受けているが、これら全職員の平均給与月額、給料月額342,831円、給料の調整額1,523円、教職調整額7,030円、扶養手当9,641円、地域手当228円、住居手当5,802円、管理職手当5,452円、左記以外の手当4,768円、計377,275円となっている。

このうち、民間の給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである(報告資料第3表・第4表参照)。

なお、人材の確保に与える影響が大きい初任給については、行政職の場合、採用試験の区分ごとに、大学卒業程度が182,900円、短期大学卒業程度が163,500円、高等学校卒業程度が150,700円となっている。

行政職給料表適用職員の状況

項目		年月	
		令和2年4月	(参考)平成31年4月
給料月額		324,583 円	327,741 円
給料の調整額		725 円	719 円
扶養手当		9,750 円	10,419 円
地域手当		546 円	540 円
住居手当		6,162 円	5,970 円
管理職手当		7,806 円	7,847 円
上記以外の手当		1,085 円	1,159 円
計		350,657 円	354,395 円



## 2 民間の給与の状況

### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較を行うため、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内民間事業所341事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した153事業所を対象に、人事院と共同で「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者4,286人(昨年4,686人)について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した(報告資料第17表~第23表参照)。

なお、本年の月例給に関する調査の完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査と同様、調査に対する民間事業所の理解、協力をいただき、87.6%(134事業所)と高いものとなっている。

### (2) 調査の実施結果

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。

#### (初任給の状況)

新規学卒者(事務員・技術者)の採用を行った事業所は、大学卒で16.9%(昨年16.1%)、高校卒で20.8%(同19.0%)となっている。そのうち大学卒では、29.0%(昨年40.9%)の事業所で初任給を増額、71.0%(同59.1%)の事業所で初任給を据え置き、高校卒では、31.9%(同40.1%)の事業所で初任給を増額、64.3%(同59.9%)の事業所で初任給を据え置き、3.8%(同なし)の事業所で初任給を減額している。

なお、新規学卒者(事務員・技術者)の初任給の平均額は、大学卒で192,195円(昨年190,078円)、高校卒で160,516円(同154,215円)となっている(報告資料第18表・第21表参照)。

(給与改定の状況)

民間事業所においては次表に示すとおり、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27.7%(昨年29.4%)と昨年に比べて減少するとともに、ベースアップを中止した事業所の割合は15.6%(同8.7%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.8%(同なし)とそれぞれ昨年に比べて増加した。

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	ベースダウン実施	ベース改定の慣行なし
係員	27.7 (29.4)	15.6 (8.7)	0.8 (-)	55.9 (61.9)
課長級	21.5 (24.6)	15.3 (10.3)	0.9 (-)	62.3 (65.1)

- (注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。  
 2 ( )内は平成31年調査での数値である。

また、次表に示すとおり、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83.3%と昨年(94.3%)に比べて減少しており、昇給額については、昨年に比べて増額した事業所の割合は19.6%(昨年24.3%)、減額した事業所の割合は5.8%(同4.2%)となっている。

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	85.5 (94.3)	83.3 (94.3)		
課長級	76.1 (88.5)	71.9 (88.5)	16.2 (23.1)	5.9 (3.6)	49.8 (61.8)	4.2 (-)	23.9 (11.5)

- (注) 1 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改定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。  
 2 定期昇給実施の内訳である「増額」「減額」「変化なし」とは、昨年実績に比べての変化を示すものである。  
 3 ( )内は平成31年調査での数値である。

### 3 民間の月例給との比較

本年の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、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種（事務・技術関係）の職務に従事する者について、単純な給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の条件を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させるラスパイレス方式により、精密に比較を行った。

その結果、次表に示すとおり、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均43円(0.01%)上回っていた。

民間事業従事者と職員（行政職）との給与比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差 (A)-(B) (円) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$ (%)
353,447 円	353,490 円	43 円 ( 0.01% )

(注) 本年度の新規採用者及び教育職員から転任した指導主事等は除外した。  
職員給与(B)の内訳等は、報告資料第5表参照。

### 4 国家公務員との給与水準の比較

総務省の令和2年地方公務員給与実態調査（令和2年4月1日現在）によると、国家公務員（行政職俸給表(一)の適用を受ける職員）の平均俸給月額を100とし、これに相当する職員の職員構成を国の学歴別、経験年数別職員構成と同一であるものとして算出した指数（ラスパイレス指数）は、100.0（全国21位、九州2位）となっており、平成31年の100.2から減少した（各都道府県のラスパイレス指数の状況は、（参考）2のとおり。）。

## 5 物価及び生計費

### (1) 物価指数

総務省調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国では0.1%増、佐賀市では0.4%増となっている（職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告（令和2年10月23日）報告資料第3表参照）。

### (2) 標準生計費

本委員会が、総務省の「家計調査」における勤労者世帯分を基礎として算定した本年4月における佐賀市の標準生計費は、2人世帯では172,580円（全国153,040円）、3人世帯では203,990円（同176,230円）、4人世帯では235,380円（同199,420円）となっている（職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告（令和2年10月23日）報告資料第4表参照）。

## 6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10月28日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告を行っており（報告の骨子は、（参考）1(1)参照）、本年4月の月例給については、国家公務員の給与が民間の給与を平均164円（0.04%）上回ることであったが、従来、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、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とされた。

なお、国においては、本年10月7日の人事院勧告どおり期末手当の改定を行うとともに、同月28日の人事院報告どおり月例給の改定を行わないものとされ、11月30日に一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和2年法律第65号）が施行された。

## 7 教育職員の給与

令和3年度の文部科学省予算概算要求においては、義務教育費国庫負担金について、新しい時代の学びの環境の整備として、学校における働き方改革と少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備が挙げられ、管理職手当の改善（校長、副校長・教頭の支給率改善）の方針が示されている。

## 8 職員の月例給の改定方針

前記3のとおり、本年4月時点で比較を行った結果、職員の給与が民間の給与を43円(0.01%)上回っている。

しかしながら、従来、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っており、また、前記6のとおり、国家公務員の月例給の改定は行われないことなど、諸事情を総合的に勘案した結果、本年は月例給の改定を行わないこととする。

## 9 職務・職責に応じた給与の推進

### (1) 見直しの経過

本委員会は、平成29年10月に行った「職員の給与等に関する報告及び勧告」の中で、以下のとおり「職務・職責に応じた給与の推進」について言及し、その後、本県の実情に即した職務・職責と給与のより適切な対応関係を構築する給料表の在り方について、任命権者と協議を重ねてきた。

(平成29年10月6日「職員の給与等に関する報告及び勧告」の一部抜粋)

#### 【職務・職責に応じた給与の推進】

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない、いわゆる「職務給の原則」が求められている。

この原則の一層の徹底を図るため、昨年4月に改正された地方公務員法では、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされた。

これを契機として、給料表の構造をより職務・職責に応じたものとする見直しを行っている団体も見受けられるところである。

本委員会においても、任命権者と協議しながら、本県の実情に即した職務・職責と給与のより適切な対応関係を構築するため、給料表の在り方について検討していく必要がある。

(2) 行政職給料表及び研究職給料表における見直しの考え方

現行の等級別基準職務表においては、役職が異なる職員が同一の職務の級に格付けされるなど、職務・職責が明確に給与に反映されていないという問題がある。

そのため、まずは給料表上の職務の級と役職との対応関係を、簡素で分かりやすいものに再編し、そのうえで、同一の職務の級に位置付けられる決裁権のある役職(以下「ライン職」という。)と決裁権のない役職(以下「スタッフ職」という。)において、職責に応じた差異のある給料として、加算措置を講じることとする。

(3) 見直すべき事項

ア 行政職給料表関係

(ア) 職務の級の見直し

給料表上の職務の級と標準的な職務との対応関係は、次のとおりとする。

【佐賀県職員給与条例関係】

給料表上の 職務の級	標準的な職務	
	現行	改定
9級	本庁の部長	本庁の部長
8級	本庁の副部長	本庁の副部長
7級	本庁の課長(困難)	本庁の課長(困難)
6級	本庁の課長	本庁の課長
5級	本庁の副課長(困難)	本庁の副課長
4級	本庁の副課長 本庁の係長(困難)	本庁の係長
3級	本庁の係長	主査
2級	主事(高度) 技師(高度)	主事(高度) 技師(高度)
1級	主事(定型) 技師(定型)	主事(定型) 技師(定型)

【佐賀県公立学校職員給与条例関係】

給料表上の 職務の級	標準的な職務	
	現行	改定
6 級	統括事務長	統括事務長
5 級	事務長（困難）	事務長
4 級	事務長 事務主任（困難）	事務主任
3 級	事務主任	主査
2 級	主事（高度）	主事（高度）
1 級	主事（定型）	主事（定型）

(イ) 給料月額に加算措置の導入

前記ア(ア)において、改定後の職務の級が4級及び5級となる職務については、ライン職とスタッフ職が位置付けられることとなるが、両者における職責の差を考慮し、4級及び5級に位置付けられるライン職については、給料月額に6,000円を加算する措置を講じることとする。

なお、加算措置の導入については、その原資を確保するため、次のア(ウ)のとおり号給の切替えを行うこととしているが、後記(4)イのとおり所要の経過措置を講じることとを考慮し、1年目は4,000円、2年目以降は6,000円の2段階で導入することとする。

(ウ) 号給の切替え

前記ア(イ)のとおり、加算措置を講じることに伴い、改定後の職務の級が4級及び5級となる職員の号給について、切替日の前日におけるその者の給料月額から4,000円を減じた額と同額、直近上位又は直近下位に対応する号給に切り替えることとする。また、上記以外の職員の号給については、切替日の前日におけるその者の号給を基本として切り替えることとする。

## イ 研究職給料表関係

### (ア) 職務の級の見直し

給料表上の職務の級と標準的な職務との対応関係は、次のとおりとする。

給料表上の 職務の級	標準的な職務	
	現行	改定
5 級	試験研究機関の長 試験研究機関の副場長（困難）	試験研究機関の長 試験研究機関の副場長（相当規模）
4 級	試験研究機関の副場長 特に高度の知識経験に基づき独立して、又は下級職員を指導して特に困難な研究を行う研究員	試験研究機関の副場長 試験研究機関の課長
3 級	高度の知識経験に基づき独立して、又は下級職員を指導して困難な研究を行う研究員 相当高度の知識経験に基づき独立して、又は上級職員の指導の下に研究を行う技師	試験研究機関の係長
2 級	上級職員の指導の下に研究を行う技師	上級職員の指導の下に研究を行う技師
1 級	補助的な研究を行う技師	補助的な研究を行う技師

### (イ) 給料月額に加算措置の導入

前記イ(ア)において、改定後の職務の級が3級及び4級となる職務については、ライン職とスタッフ職が位置付けられることとなるが、両者における職責の差を考慮し、3級及び4級に位置付けられるライン職については、給料月額に6,000円を加算する措置を講じることとする。

なお、加算措置の導入については、その原資を確保するため、次のイ(ウ)のとおり号給の切替えを行うこととしているが、後記(4)イのとおり所要の経過措置を講じることとを考慮し、1年目は4,000円、2年目以降は6,000円の2段階で導入することとする。



(ウ) 号給の切替え

前記イ(イ)のとおり、加算措置を講じることに伴い、改定後の職務の級が3級及び4級となる職員の号給について、切替日の前日におけるその者の給料月額から4,000円を減じた額と同額、直近上位又は直近下位に対応する号給に切り替えることとする。また、上記以外の職員の号給については、切替日の前日におけるその者の号給を基本として切り替えることとする。

(4) 見直しの時期等

ア 見直しの時期

前記(3)の見直しは、令和3年4月1日から実施することとする。

イ 経過措置

前記(3)ア及びイの見直しの実施に伴い、令和3年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、所要の経過措置を講じることとする。

ウ その他必要な措置

ア及びイのほか、令和3年4月1日に職務の級を異にして異動する職員については、職務の級及び号給の切替えに特例を設けるなど、本年の勧告の実施に伴い、必要な措置を講じることとする。

(5) 医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)の見直し

医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)においても、前記(2)の考え方を基本に見直しを行うものであるが、より高い専門性と技術力が必要とされる医療分野等の行政に従事する職員の適切な給与体系を構築するため、引き続き、任命権者と調査、研究を進めていくこととする。

## 10 給与勧告実施の要請

近年、行政需要が増大し、複雑化する中、特に新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機事象において、効率的に業務を遂行し、質の高い行政サービスを提供するため、個々の職員には高い士気と責任感を持って困難な職務に立ち向かうことが強く求められている。

地方公務員は、全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務するという特殊性を有することから、労働基本権が制約されており、人事委員会の勧告制度は、その代償措置の一つとして、これまで重要な役割を担ってきたところである。

本委員会では、平成 18 年度の給与構造改革以降、職員の給与決定の考え方として、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）は、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員及び他の都道府県の給与制度との均衡を基本とし、給与水準は、国家公務員及び他の都道府県の状況、生計費等を考慮しつつ、地域における人材の確保や県民の理解という観点から、地域の民間の給与の水準との均衡を図ることを基本としている。

本年の勧告は、職務・職責と給与のより適切な対応関係を構築することにより、職員の給与における「職務給の原則」の一層の徹底を図り、職員の意欲の向上や更なる能力発揮に資することを意図するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度の意義や役割に御理解をいただき、別紙第 2 の勧告どおり実施されるよう要請する。

## 第2 公務運営について

### 1 多彩で優秀な人材の確保・育成

#### (1) 人材の確保・育成

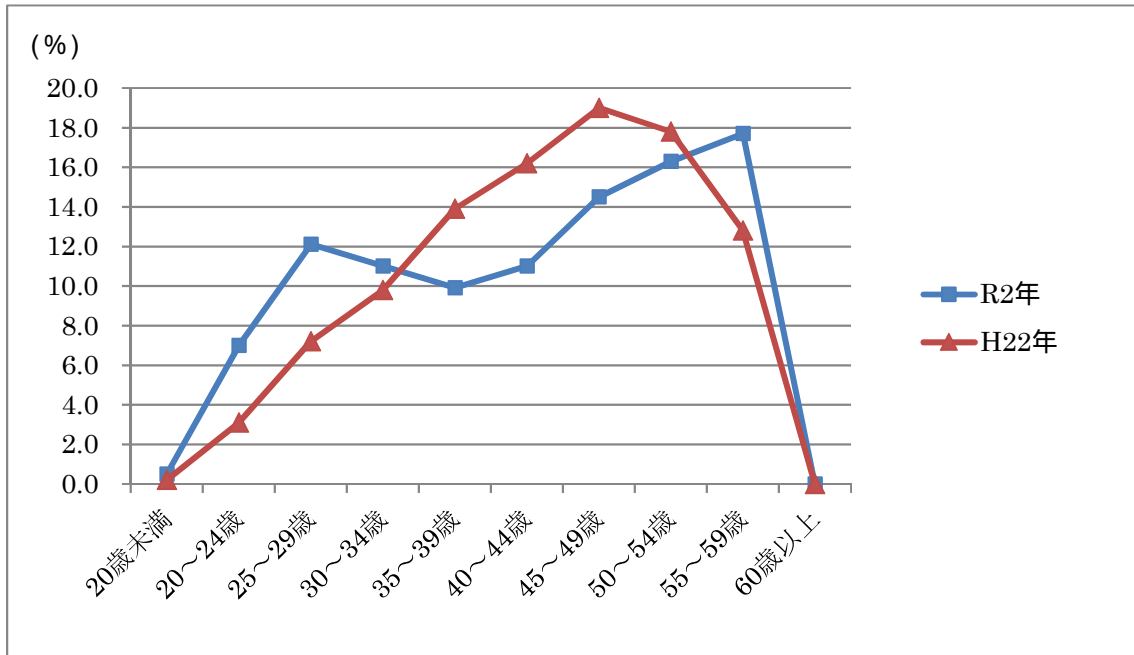
本委員会では、任命権者が求める人物像に合った多彩で優秀な人材を確保するため、令和元年度には民間企業等職務経験者試験のU J I ターン枠に総合土木職及び建築職を、同じく社会人経験枠に教育行政職を、障害者を対象とする職員採用選考の受験対象者に知的障害者及び精神障害者を加え、令和2年度には特別枠試験にスポーツ特別枠を、民間企業等職務経験者試験のU J I ターン枠に農政職を、障害者を対象とする職員採用選考に大学卒業程度の選考試験を加えたほか、民間企業等職務経験者試験の社会人経験枠の受験年齢を引き上げるなど、任命権者からの要望も踏まえ、採用試験制度の多様化等に取り組んできた。

なお、今年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、本年4月に予定していた特別枠・スポーツ特別枠試験を6月以降に延期したほか、論文試験を取りやめるなど、試験内容を一部変更して実施した。6月以降の試験についても、会場における収容定員の制限やマスクの着用、換気などの感染症対策を実施した。

現在、本県においては、50歳以上の職員が全体の34%を占め、当分の間多くの職員が定年を迎えることとなっていることから、新たな職員の確保が不可欠である。また、人口減少社会の中で若年層人口の減少が見込まれることや、民間企業における新卒学生の一括採用の見直し、学生の進路選択の早期化、国や他の地方公共団体との競合などを考えると、職員の採用を取り巻く環境はますます厳しくなっていくことが予想される。

そのため、今後も、人材の確保に必要な取組を推進していく必要がある。特に技術系職種の合格倍率は、依然として低倍率で推移していることから、引き続き、任命権者と連携し、技術系職種を希望する学生等に本県の取組や職務の魅力を効果的に発信していく必要がある。

図表1 年齢別職員構成（各年4月1日現在）  
構成比

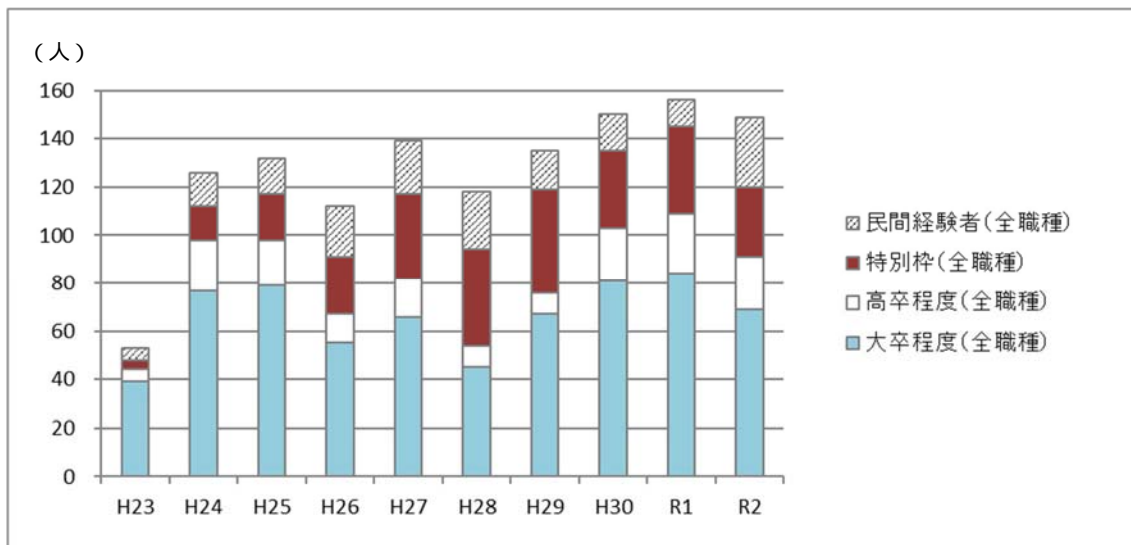


職員数

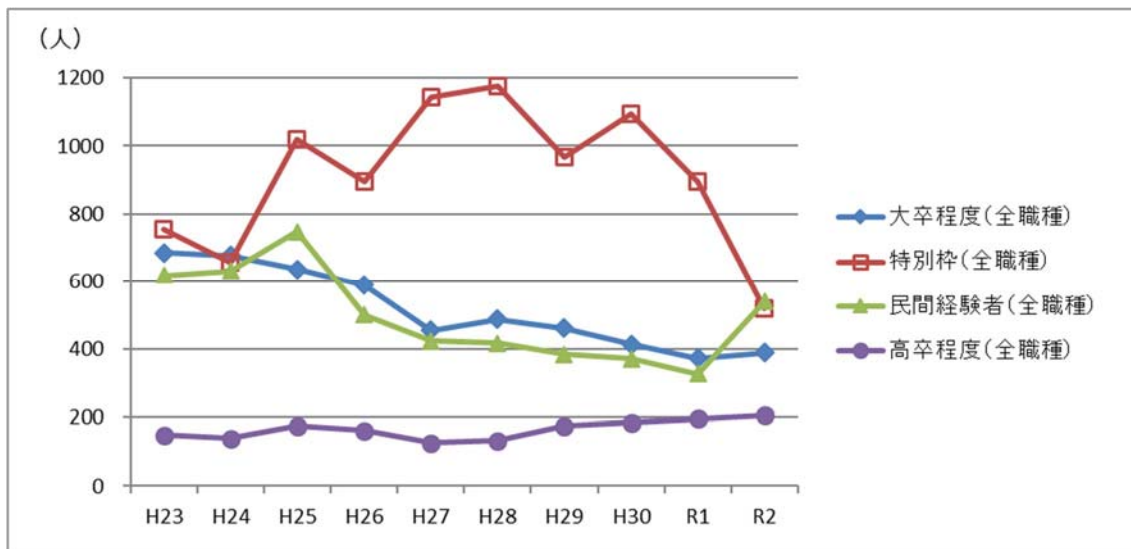
（単位：人）

区分	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳以上	計
平成22年	22	395	935	1,272	1,805	2,097	2,456	2,306	1,652	0	12,940
令和2年	57	876	1,506	1,369	1,226	1,369	1,808	2,028	2,204	1	12,444

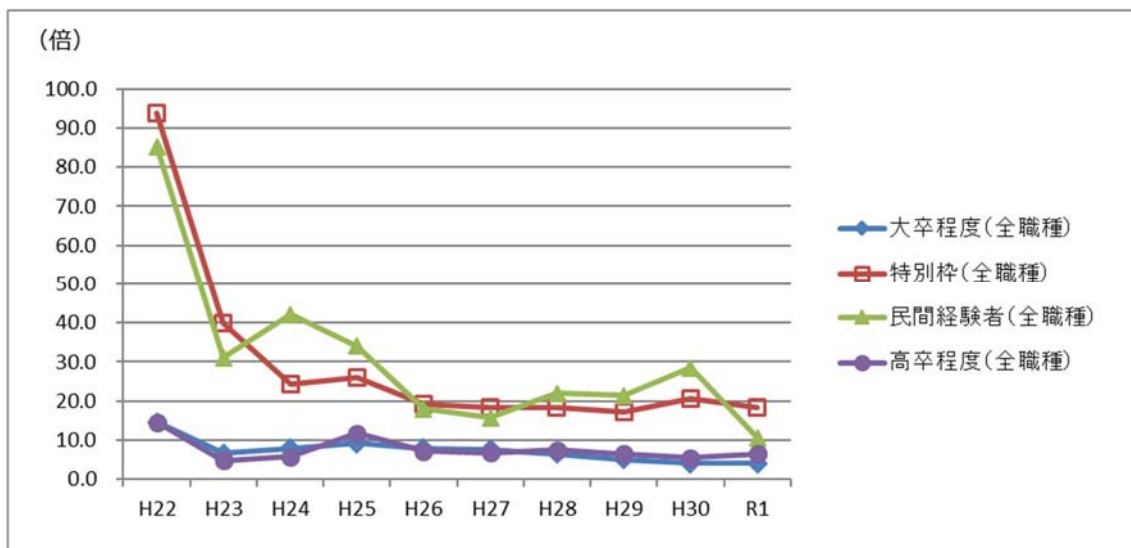
図表2 試験別採用者数の推移（各年4月1日採用分）



図表3 試験別受験者数の推移



図表4 試験別合格倍率の推移

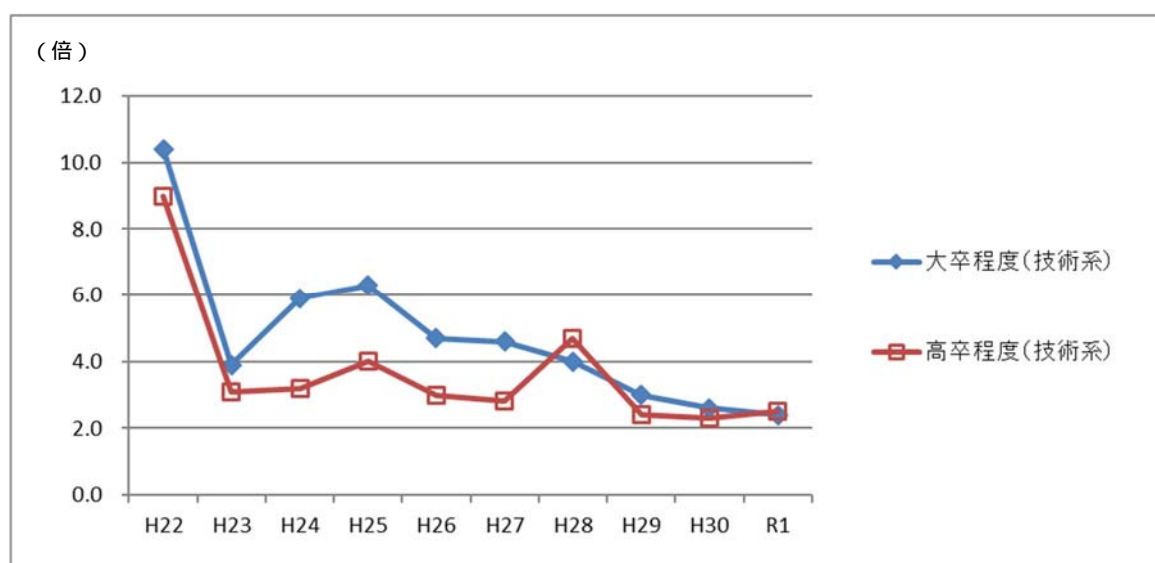


これまで、本委員会では、多彩で優秀な人材をより多く確保できるよう、任命権者と連携しながら、セミナーの開催や職員による大学訪問、インターンシップ制度や各種就職セミナー等を活用した情報発信など、募集・広報活動に積極的に取り組んできた。

なお、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止と受験者の利便性の観点から、集合形式ではなくオンラインを活用したセミナーや説明会を実施している。

また、令和3年には、職員採用情報ホームページにおいて、その閲覧性や操作性を向上させるとともに、受験対象者層の受験意欲がより高まるようなデザインや内容に改修する予定である。

図表5 技術系職種の合格倍率の推移



(注) 技術系職種とは、心理、総合土木、建築、化学、農政、林業、水産、保健師などをいう。

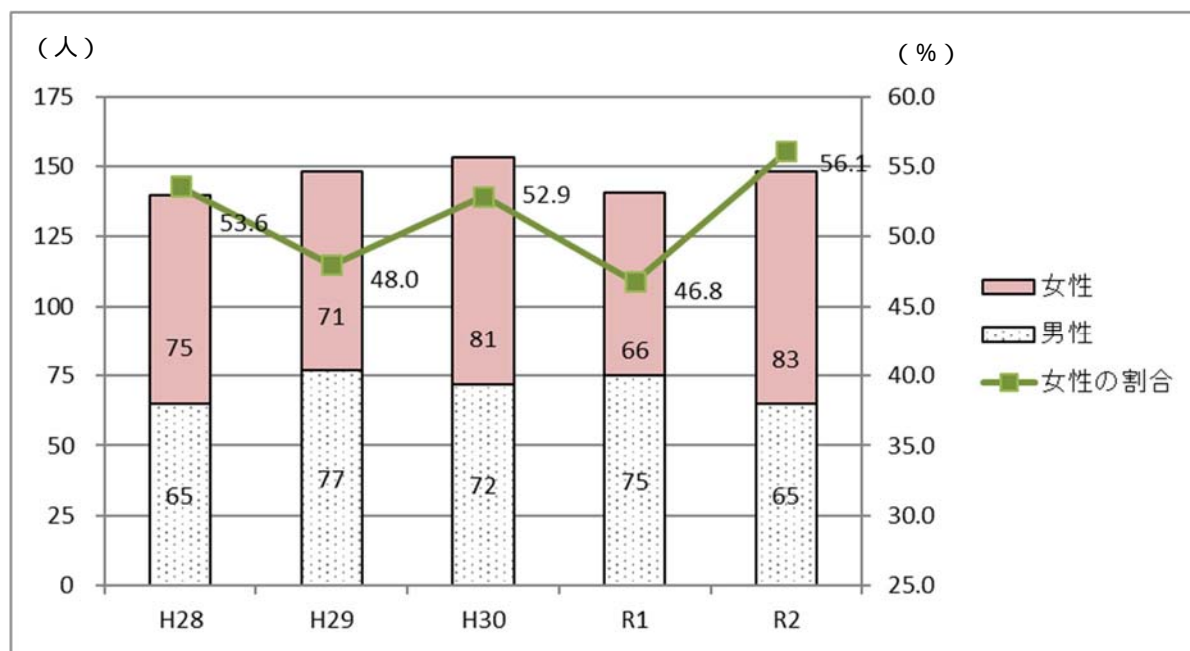
限られた経営資源(人員・財源)の中で、社会経済情勢の変化や多様化する県民ニーズ、複雑化・高度化する行政課題や危機事象等に、組織として適切に対応し、より水準の高い行政サービスを提供していくためには、多彩で優秀な人材の確保とともに、人材の育成も重要である。

このため、任命権者においては、人材育成の方針等に基づき、求められる人材を効果的に育成していくための諸施策を実施する必要がある。具体的には、これまでも取り組んできたキャリア開発や、各職位に求められる姿勢や能力を適切な時期に取得させるための研修(能力育成期の研修や各階層の政策形成やマネジメント等に必要研修)の更なる推進とともに、職場研修(OJT)の充実・強化、職員の自発的・主体的な能力開発の意識醸成や能力向上の促進、人事評価の適切な運用など、長期的な視点で充実した人材の育成に努めることが強く求められている。

## (2) 女性職員の登用

近年、本県の大学卒業程度試験及び特別枠試験の最終合格者に占める女性の割合は、5割前後で推移しており、本年4月における職員に占める女性職員の割合は40.7%となっている（報告資料第2表参照）。

図表6 大学卒業程度試験及び特別枠試験の最終合格者に占める女性の割合



また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき策定された「佐賀県特定事業主行動計画」及び「佐賀県公立学校特定事業主行動計画」において、令和2年度までに管理職に占める女性職員の割合を、知事部局は12%以上、教育委員会（公立学校）は17%以上とする数値目標が設定されているところ、本年4月現在では知事部局は12.8%、教育委員会（公立学校）は19.9%と、それぞれの目標はともに達成されている。

任命権者においては、現在、女性職員向けのキャリア形成やリーダー育成のための研修会、女性職員の活躍推進セミナー、女性職員の自律的な成長を促すための管理職マネジメント研修などに取り組んでいるが、今後も引き続き、性別にかかわらず職員の能力が十分に発揮されるよう、キャリア形成の支援や働きやすい職場環境の充実・強化に努めながら、計画的な女性職員の登用を進めていく必要がある。

## 2 定年の引上げ

少子高齢化が急速に進展する中において、複雑化・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提供していくためには、知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を活用することが不可欠である。

高齢期の職員を活用するため、本県はこれまで再任用により対応してきており、本年4月1日現在の再任用職員数は、554人と昨年度に比べて14.2%増加している状況で、今後も再任用職員の増加が見込まれる。

国においては、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、高齢期の職員を最大限に活用するため、国家公務員の定年を引き上げるための「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されたが、審議未了で廃案となり、同時に国会に提出された国の措置に準じるための「地方公務員法の一部を改正する法律案」は継続審議となっているところである。

地方公務員の定年については、「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定める」と地方公務員法に規定されている。

本県においては、今後も法制整備の状況を含めた国や他の都道府県の動向を注視していくとともに、定年の引上げに係る任用や給与の在り方など本県独自の様々な課題を踏まえ、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備について、具体的に検討を進めておく必要がある。

図表7 令和2年度の再任用の状況

(単位:人)

		計			
		知事部局	教育委員会	警察本部	
令和2年度再任用職員数		554	144	370	40
内訳1	フルタイム	334	4	290	40
	短時間	220	140	80	0
内訳2	継続	376	108	246	22
	新規	178	36	124	18
令和元年度末定年退職者総数		370	75	241	54



### 3 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法においては、人事評価を公正に行い、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされており、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないことが明記されている。

そのため、人事評価の結果の給与への反映については、全ての任命権者において本年6月までに勤勉手当への反映がなされているところであり、さらに来年1月までに昇給への反映もなされる予定となっている。

公正な人事評価は、職員及び会計年度任用職員（以下「一般職員」という。）の能力やモチベーションを高め、組織全体も活性させ、さらには、人材の育成にも活かせるため、人事評価制度の客観性、公平性、透明性及び人事評価制度に対する信頼性を確保し、一般職員の理解を高め、納得を得ていくことは極めて重要である。任命権者においては、今後、継続的な検証を行い、その実情に応じて随時見直し、改善を図っていく必要がある。

なお、国において、人事評価の在り方やそのための改善方策等について検討が行われており、今後その動向について注視していく必要がある。

## 4 勤務環境の整備

一般職員一人一人が健康でその能力を遺憾なく発揮し、質の高い行政サービスを提供していくためには、勤務環境の整備が重要である。

### (1) 長時間勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

#### ア 時間外勤務等の縮減（教育職員を除く。）

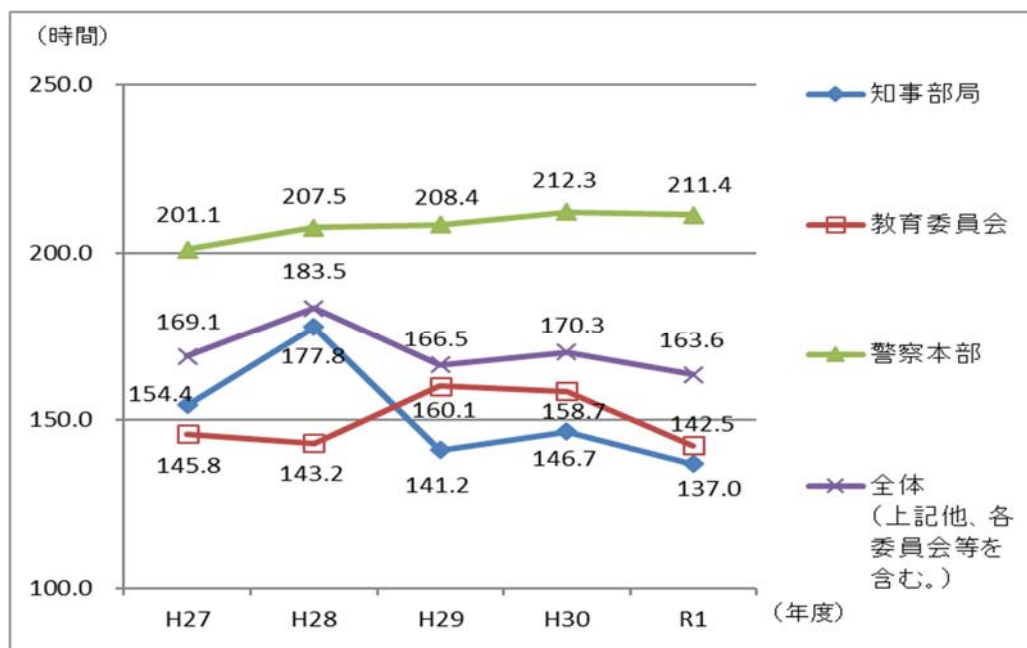
恒常的な長時間の勤務は、一般職員の健康の保持、勤務意欲や活力の維持などに影響を及ぼし、その悪化は人材の確保や行政組織の活力にも関わるものであることから、本委員会は、従来から、時間外勤務及び休日勤務（以下「時間外勤務等」という。）の縮減の必要性を指摘してきた。

任命権者においても、時間外勤務等の縮減について、これまで様々な取組が講じられてきたところであり、昨年4月からは、時間外勤務を命ずる時間等に上限を定め、条例及び人事委員会規則等に基づき、勤務時間の管理が行われているところである。

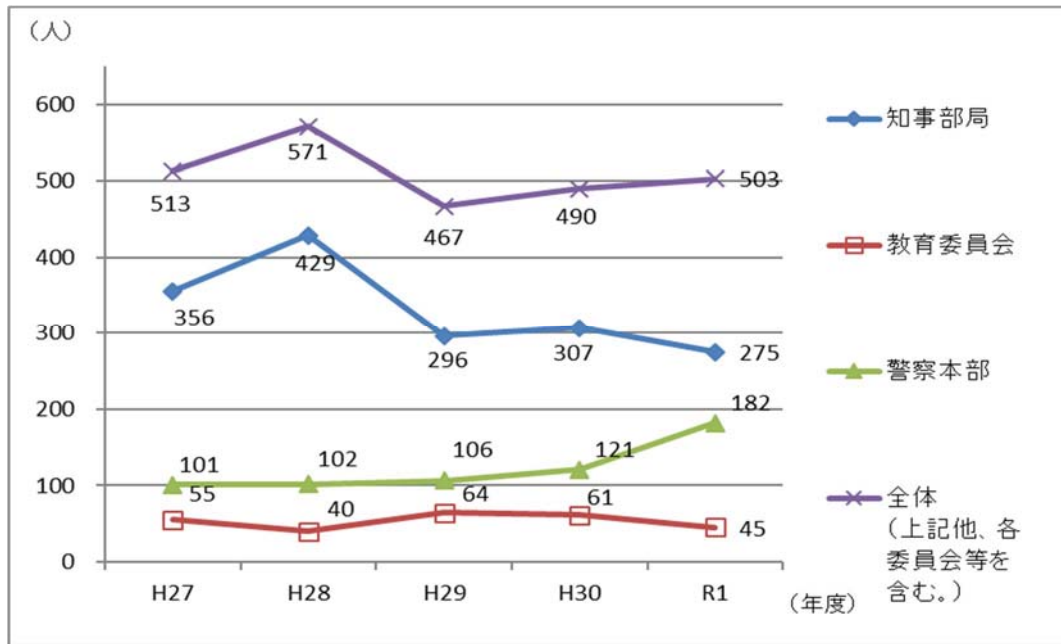
昨年度の職員一人当たりの年間の時間外勤務等の時間数の状況を見ると、令和元年8月豪雨災害や新型コロナウイルス感染症への対応等のため、時間外勤務等により対応せざるを得ない所属があったものの、全体では163.6時間（一昨年度170.3時間）と減少している（図表8参照）。

また、年間の時間外勤務等の時間数が360時間を超えた職員数においては、知事部局、教育委員会では一昨年度より減少しているものの、警察本部では一昨年度比で50.4%（61人）増加している（図表9参照）。

図表8 職員一人当たりの年間の時間外勤務等の時間数の推移



図表9 年間の時間外勤務等の時間数が360時間を超えた職員数の推移



さらに、昨年度の大規模災害等業務以外の業務で、時間外勤務等時間等の上限を超えた職員の状況を見ると、知事部局で25人、教育委員会で1人、警察本部で3人であったことから、各任命権者は、速やかに当該職員の時間外勤務等の要因の整理、分析及び検証を行い、当該職員の業務量の適切な管理及び改善のための措置を講じる必要がある。

任命権者においては、条例及び人事委員会規則等に基づく適正な勤務時間の管理を行うため、自らが強力なリーダーシップを発揮し、管理職員のマネジメント力の強化を図るとともに、組織全体として、デジタル技術を用いたオンライン業務の導入といった更なる業務の徹底した見直しや業務量に応じた人員配置に努めるなど、引き続き一般職員の健康に配慮した実効性のある時間外勤務等の縮減の取組を推進する必要がある。

## イ 学校現場における教育職員の長時間勤務の縮減

OECD 国際教員指導環境調査(2018年)や文部科学省教員勤務実態調査(平成28年度)等において、学校現場における教育職員の長時間勤務が常態化していることが指摘されている。

このため、令和元年12月に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律第77号)」が改正され、文部科学省が「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を定めたことにより、令和3年4月から地方公共団体の判断で、1年単位の変形労働時間制の導入が可能とされた。

また、県教育委員会においては、上記指針に基づき、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理、その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置を講ずることを条例に明記するとともに、教育職員の時間外在校等時間(教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間から正規の勤務時間を除いた時間)の上限を規則で定め、「県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」に従って、本年4月から勤務時間の管理が行われているところである。

今後とも、県教育委員会においては、質の高い教育の実践と、教育職員の健康及び福祉を確保していくため、国等の動向を注視しながら、市町教育委員会とも連携し、勤務実態の把握に努めるとともに、業務分担の見直しや実情に応じた人員配置、必要な環境整備に努めるなど、本県の学校現場における実効性のある多忙化解消に、より積極的かつ主体的に取り組んでいくことが極めて重要である。

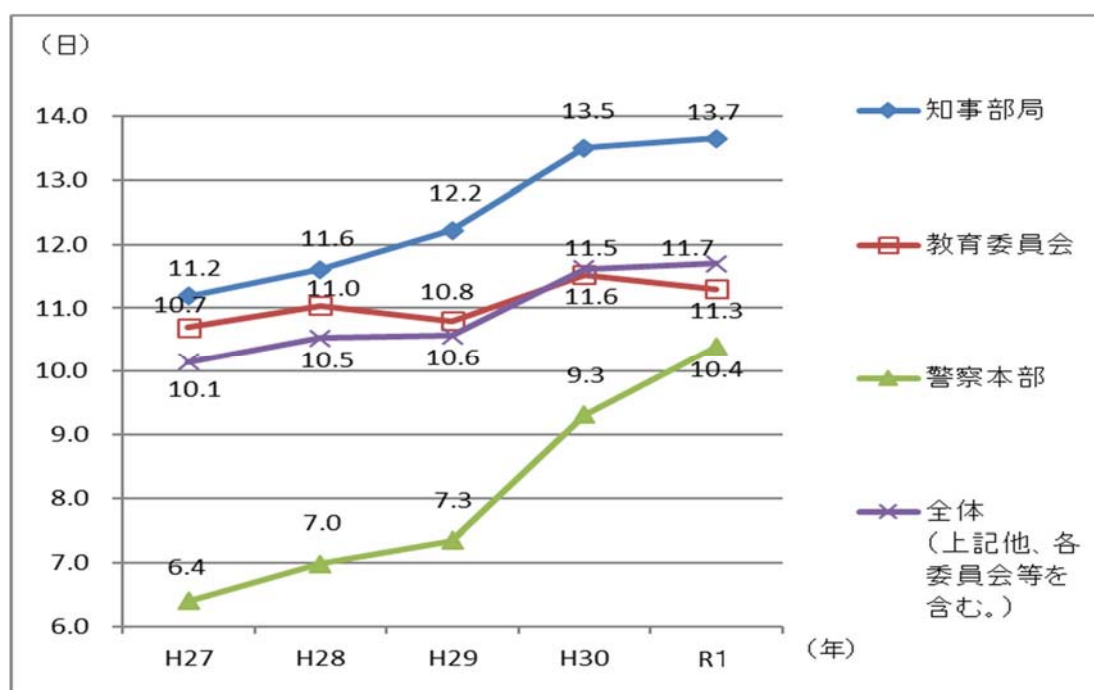
## ウ 年次休暇の取得促進

任命権者が定める特定事業主行動計画において、知事部局及び県教育委員会は、取組目標として、職員一人当たりの年次休暇の年間取得日数を令和2年度までに平均年14日以上と設定し、警察本部は年次休暇の月1日以上（年間12日以上）の取得を設定している。

任命権者においては、これまで大型連休や夏季、冬季における計画的な年次休暇の取得促進等に取り組んでおり、昨年の職員一人当たりの年次休暇取得日数は、11.7日と5年連続で増加しているものの、前述の各指標は達成されていない。（図表10参照）

今後とも、一般職員が年次休暇を取得しやすい職場環境をより一層整備し、引き続き休日や夏季休暇等と組み合わせた計画的かつ連続的な取得促進に努める必要がある。

図表10 職員一人当たりの年次休暇取得日数の推移



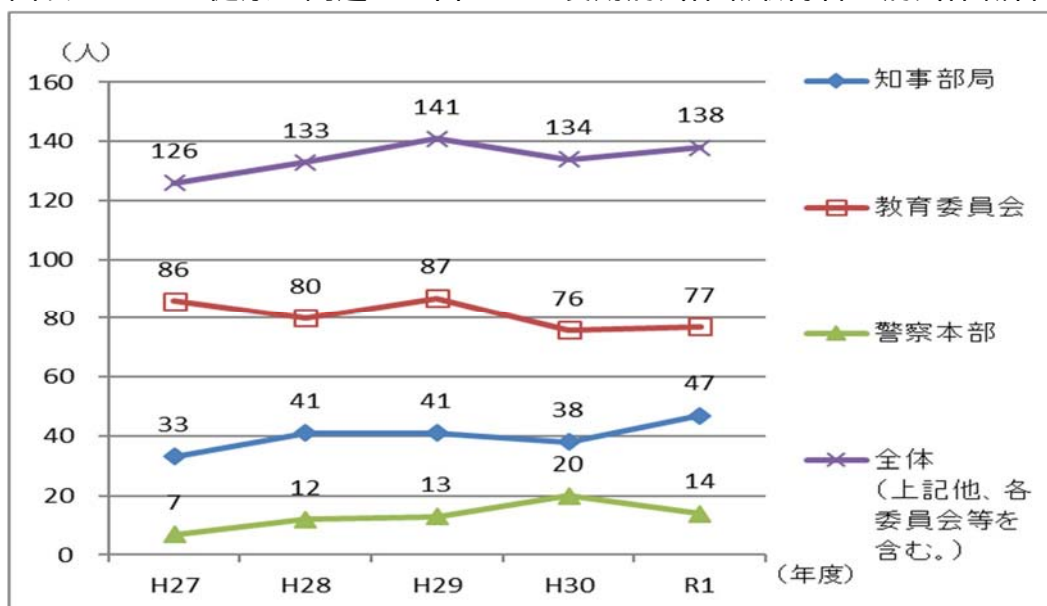
## (2) 一般職員の健康管理

一般職員の心身両面にわたる健康管理については、任命権者において、各種健康診断や健康診断事後指導、カウンセリングなどの様々な取組が実施され、その内容の充実が図られてきた。

しかしながら、昨年度における30日以上長期の病気休暇取得者や病気休職者のうち、心の健康の問題を理由とした者は全体で138人と一昨年度に比べ4人増加していて、その数に減少傾向が見られない(図表11参照)。

一般職員のメンタル不調を未然に防止するため、任命権者は、引き続き、ストレスチェックをすべての一般職員が受検するよう勧奨を行い、一般職員が早期にセルフケアを行えるように促すとともに、管理職員によるラインケアやストレスチェックの集団分析結果等を活用した職場環境の改善に取り組んでいく必要がある。

図表11 心の健康の問題を理由とした長期病気休暇取得者・病気休職者の職員数の推移



長時間労働との関連性が強いとされている脳・心臓疾患等の発症を予防するため、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)において、事業者には長時間労働者の業務状況に関する産業医への情報提供、長時間労働者への医師による面接指導の実施や管理監督者も含めた労働者の労働時間の把握等が義務付けられている。

任命権者においては、一般職員の勤務時間を客観的な方法により適正に把握するとともに、産業医制度の活用、適正な面接指導の実施等により、健康リスクが高い一般職員を見逃さないようにし、引き続き、一般職員の健康管理の充実に取り組む必要がある。

特に、豪雨災害や新型コロナウイルス感染症対策といった緊急時対応の場合、昼夜を問わず、多くの一般職員が平時と異なる業務に従事し、一般職員自身が疲労を意識しないまま体調不良に陥ることもあるため、平時以上に一般職員の心身の状態に十分配慮する必要がある。

### (3) 仕事と家庭の両立支援の推進

一般職員が男女の別なく家庭における役割を担いつつ、公務においても能力を十分に発揮することができるよう、仕事と育児、介護等の両立支援制度及び意識啓発のための取組をより一層推進していくことが重要である。

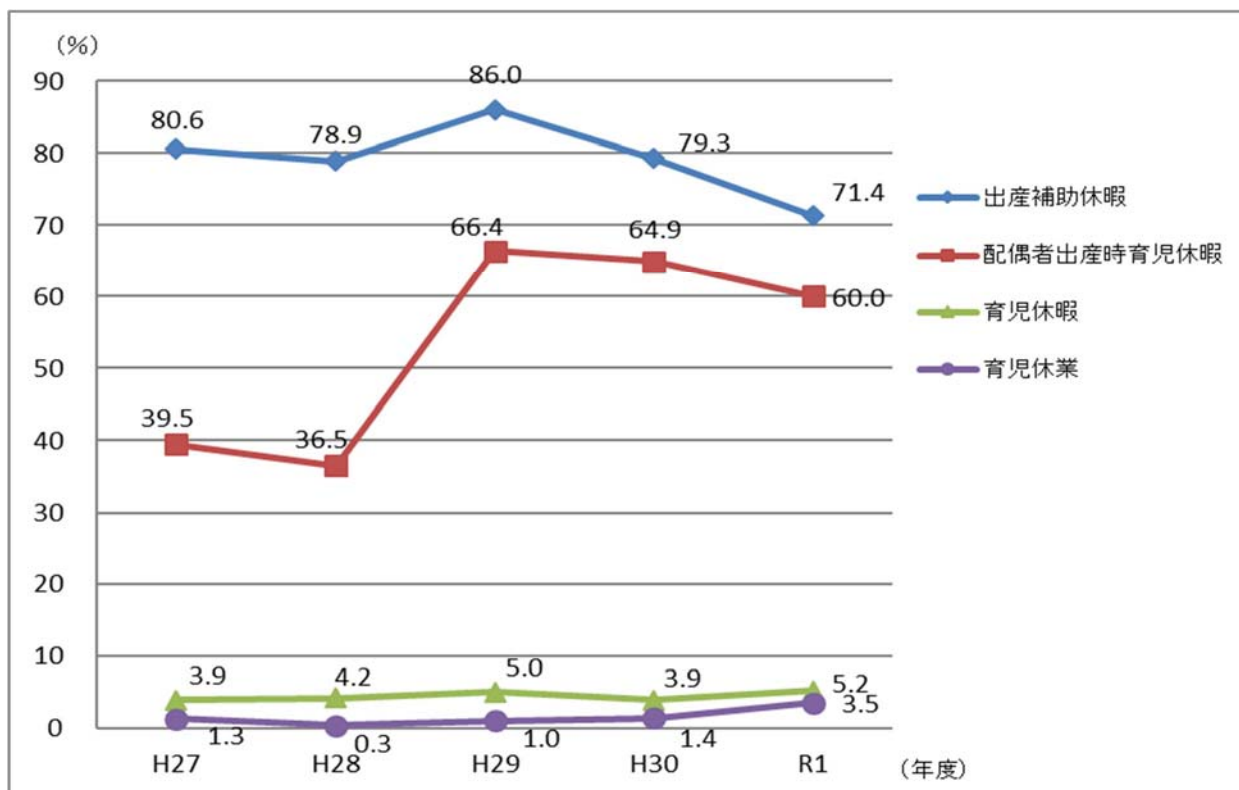
任命権者においては、これまで育児、介護に係る休暇・休業制度等の充実を図り、両立支援制度の周知等による取得促進に積極的に取り組んできた。

しかしながら、男性の育児休暇や育児休業の取得率については、それぞれ 5.2%、3.5%と低い水準にとどまっている（図表 12 参照）。

また、出産補助休暇や配偶者出産時育児休暇については、知事部局の取得率がそれぞれ 100.0%と 98.3%、警察本部ではそれぞれ 98.4%と 100.0%であるのに対し、教育委員会においては、それぞれ 48.4%と 27.1%と低い状況にある。

任命権者においては、対象職員への周知はもちろんのこと、当該職員が気兼ねなく休暇や休業を取得でき、特定事業主行動計画に掲げた目標を達成するよう、業務分担の見直しや人員配置の変更等の措置を積極的に講じるなど、両立支援制度を利用しやすい環境づくりを引き続き推進していく必要がある。

図表 12 男性職員の育児等に関する休暇・休業取得率の推移（全体）



また、不妊・不育治療と仕事の両立も重要な課題で、不妊治療については、現在、国において保険適用の拡大や保険適用までの間の助成制度の拡充等が検討されており、不妊治療と仕事を両立するための職場環境の整備等の課題と今後の取組の方向性についても、検討チームが年内を目途に、中間取りまとめを行う予定とされている。

任命権者においては、こうした国の状況等を注視しつつ、引き続き、実態や職場環境の課題等を把握し、不妊・不育治療を受けやすい職場環境づくりについて必要な取組の検討を進める必要がある。

さらに、多様で弾力的な働き方は、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材の確保に資するものであり、これに関しても、国や他の都道府県の状況等を参考にしながら、引き続き検討していく必要がある。



#### (4) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、一般職員の個人としての人格や尊厳を侵害し、働く意欲や自信を減退させ、ひいては健康を害する原因となりうる行為であり、さらには、ハラスメントを受けた一般職員だけでなく、職場環境の悪化など職場全体に大きな影響を与え、ひいては公務の運営に支障を及ぼす行為でもある。

また、ハラスメントは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントやマタニティハラスメントのほか、カスタマーハラスメント、性的指向や性自認に関するハラスメントなど、多種多様にわたっており、職場においても、こうしたハラスメントは顕在化しない場合が少なくないと考えられることから、社会的課題となっている。

こうした中、本年6月から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等」の改正が施行されたことにより、事業主には、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講ずることが義務づけられるとともに、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止対策が強化されたところである。

任命権者においては、すべての一般職員がハラスメントへの理解を深めることができるよう、職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことはもとより、相談窓口の利用促進やハラスメントに関する相談があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、当該事実が確認できた場合においては、速やかにハラスメントを行った一般職員に対して必要な啓発を個別に行うとともに、被害を受けた一般職員に対する配慮のための措置を行うことにより、良好な職場環境づくりを推進していく必要がある。

#### (5) 会計年度任用職員制度の円滑な推進

本年4月から新たに会計年度任用職員制度が導入され、適切な任用及び勤務条件の確保が図られたところである。

任命権者においては、今後も適切に制度を運用しつつ、常勤職員や国の非常勤職員との均衡に留意し、より制度の円滑な推進に努める必要がある。

なお、会計年度任用職員の勤務時間、休暇等については、その基準を人事委員会規則で定めている。本委員会では、国の非常勤職員について、妊娠中又は産後1年以内の女性職員が保健指導や健康診査のため通院する場合や妊娠中の女性職員が交通機関を利用して通勤する際にその混雑を避ける場合は職務専念義務が免除され、有給により勤務しないことが認められていることを踏まえ、現行の基準を見直して、当該事由に係る無給休暇を有給休暇に変更することを検討している。

#### (6) 一般職員の失職に関する特例

地方公務員法において、地方公務員としての欠格条項及び失職の事由が定められているが、一般職員の失職に関する特例は条例で定めることができるとされ、その判断は各地方公共団体に委ねられている。

本県において、一般職員の失職に関する特例は、職員の分限に関する条例（昭和27年佐賀県条例第18号）第7条により「公務遂行中又は通勤途上の過失による交通事故に係る罪により禁錮以上の刑に処せられ、その刑の執行を猶予された職員について、情状を考慮して特に必要があると認めるときは、その職を失わせないものとすることができる。」と規定されており、その対象は「公務遂行中又は通勤途上の過失による交通事故」に限定されている。

しかしながら、一般職員を取り巻く勤務環境等の状況は大きく変化しており、交通事故に限らず、様々な事故により一般職員の責任が問われる可能性がある。実際に、他の地方公共団体の職員が当該団体の管理する施設で起きた死亡事故について業務上過失致死罪で起訴され、禁錮刑の確定により失職した事例も見受けられる。

各都道府県の失職に関する特例の規定状況を見ると、特例を規定している団体は36団体であり、そのうちの半数を超える20団体が「公務中の事故」や「過失による事故」を対象としており、交通事故に限定していない。

また、佐賀県内の20市町の状況を見ると、失職に関する特例を規定している団体は18団体であり、そのうち17団体が「公務中の事故」や「過失による事故」を対象としており、ほとんどの団体が交通事故に限定していない。

地方公務員法に定められた地方公務員としての欠格事由及び失職の事由が職員の資格として重大なものであることを踏まえると、失職に関する特例は、限定的に適用されるべきであるものの、一般職員が交通事故以外の事故に係る罪により禁錮以上の刑に処された際に、個々の情状を考慮されずに一律に失職となることは、一般職員にとって厳しすぎる場合がある。

また、公務の遂行が複雑化・高度化する中において、一般職員が個人に対する責任追及に萎縮することなく公務に精励できるようにすることは、一般職員が的確に公務における責任を果たしていくことに資するものである。

そのため、地方公務員法に欠格条項及び失職の事由が定められている趣旨を十分に考慮しつつ、失職に関する特例の対象を広げることについて研究を行う必要があると考える。

## 5 服務規律の確保

県民全体の奉仕者である一般職員には、厳正な服務規律と高い公務員倫理の確保が求められており、任命権者においては様々な取組を行っているが、懲戒処分件数は、昨年度は11件（知事部局1件、教育委員会5件、警察本部5件）となっている。こうした一部の一般職員による公務員としての自覚を欠く行為は、県民の公務全体に対する信頼を著しく失墜させることであり、誠に遺憾である。

一般職員においては、一人一人が県民全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要である。

任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時から指導を徹底するとともに、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のために必要な研修や啓発を行うなど、実効性のある取組を徹底・強化していく必要がある。

(参考)

## 1 人事院の報告の骨子

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。また、本年10月28日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等に関する報告を行った。

それらの報告の骨子は次のとおりである。

- (1) 報告の骨子 (31頁)
- (2) 公務員人事管理に関する報告の骨子 (32頁)

(参考) 1 (1)

報 告 の 骨 子

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差(△0.04%)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、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査(完了率80.2%)

公務と民間の4月分給与を調査し、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 △164円 △0.04%

[行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳]

2 改定方針

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、月例給の改定を行わない。

(参考) ボーナスの改定(令和2年10月7日勧告)

民間の支給割合(4.46月)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

## (参考) 1 (2)

### 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り組む。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

(参考)

## 2 令和2年地方公務員給与実態調査結果の概要

総務省が実施した令和2年地方公務員給与実態調査（令和2年4月1日現在）の結果のうち、都道府県のラスパイレス指数の状況は、次のとおりである。

### 都道府県のラスパイレス指数の状況（令和2年）

番号	都道府県名	ラスパイレス指数
1	北海道	99.2
2	青森県	97.3
3	岩手県	99.3
4	宮城県	100.1
5	秋田県	100.4
6	山形県	100.1
7	福島県	100.6
8	茨城県	100.7
9	栃木県	100.7
10	群馬県	100.3
11	埼玉県	101.4
12	千葉県	99.9
13	東京都	100.9
14	神奈川県	101.9
15	新潟県	99.0
16	富山県	99.3
17	石川県	99.8
18	福井県	99.6
19	山梨県	100.9
20	長野県	100.3
21	岐阜県	99.7
22	静岡県	102.4
23	愛知県	102.5
24	三重県	101.4
25	滋賀県	100.8

番号	都道府県名	ラスパイレス指数
26	京都府	99.4
27	大阪府	100.7
28	兵庫県	99.8
29	奈良県	99.7
30	和歌山県	99.6
31	鳥取県	95.4
32	島根県	98.5
33	岡山県	100.4
34	広島県	101.2
35	山口県	99.3
36	徳島県	99.0
37	香川県	98.6
38	愛媛県	98.6
39	高知県	98.8
40	福岡県	100.8
41	佐賀県	100.0
42	長崎県	98.2
43	熊本県	99.7
44	大分県	99.3
45	宮崎県	97.5
46	鹿児島県	96.2
47	沖縄県	98.2

※「令和2年地方公務員給与実態調査」より

（注1）ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたものである。

（注2）財政事情等による給料削減を実施している地方公共団体については、削減後の給料額によりラスパイレス指数を算出している。





## 別紙第 2

# 勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告の結果に基づき、次の事項を実現するため、佐賀県職員給与条例（昭和26年佐賀県条例第 1 号）及び佐賀県公立学校職員給与条例（昭和32年佐賀県条例第44号）を改正することを勧告する。

### 1 給料の切替え

行政職給料表及び研究職給料表の適用を受ける職員について、別記第 1 の切替要領により給料の切替えを行うこと。

### 2 給料月額に加算措置

行政職給料表における職務の級が 4 級及び 5 級並びに研究職給料表における職務の級が 3 級及び 4 級である職員で、係長の職、副課長の職又はこれらの職に相当するライン職にあるものについては、給料月額に給料として 6,000 円を加算すること。

ただし、1 年目は 4,000 円、2 年目以降は 6,000 円の 2 段階で実施すること。

### 3 改定の実施時期

この改定は、令和 3 年 4 月 1 日（以下「切替日」という。）から実施すること。

### 4 経過措置等

#### (1) 経過措置

この改定に伴い、令和 3 年 3 月 31 日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、必要な経過措置を講じること。

#### (2) その他必要な措置

この改定に伴い、(1)以外に必要な措置を講じること。

## 別記第1 切替要領

### 1 職務の級の切替え

切替日の前日から引き続き在職する職員であって同日においてその者が属していた職務の級（以下「旧級」という。）が別表第1に掲げられているものの切替日における職務の級（以下「新級」という。）は、旧級に対応する同表の新級欄に定める職務の級とする。

### 2 号給の切替え

(1) 職員の切替日における号給（以下「新号給」という。）は、旧級及びその者の切替日の前日における号給（以下「旧号給」という。）に応じて別表第2に定める号給とする。

(2) 新号給の定めが別表第2にない場合は、所要の措置を講じること。

別表第1 職務の級の切替表

給料表	旧級	新級	
行政職給料表	1級	1級	
	2級	2級	
	3級		3級
			4級
	4級		4級
			5級
	5級	5級	
	6級	6級	
	7級	7級	
	8級	8級	
9級	9級		
研究職給料表	1級	1級	
	2級	2級	
	3級		2級
			3級
	4級	4級	
5級	5級		

別表第2 号給の切替表

イ 行政職給料表の適用を受ける職員の新号給

旧号給	旧級	1級	2級	3級		4級		5級	6級	7級	8級	9級
	新級	1級	2級	3級	4級	4級	5級	5級	6級	7級	8級	9級
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3
4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	1	3	1	3	5	5	5	5
6	6	6	6	6	1	4	1	4	6	6	6	6
7	7	7	7	7	1	5	1	5	7	7	7	7
8	8	8	8	8	1	6	1	6	8	8	8	8
9	9	9	9	9	1	7	1	7	9	9	9	9
10	10	10	10	10	1	8	1	8	10	10	10	10
11	11	11	11	11	1	9	1	9	11	11	11	11
12	12	12	12	12	1	10	2	10	12	12	12	12
13	13	13	13	13	1	11	3	11	13	13	13	13
14	14	14	14	14	1	12	4	12	14	14	14	14
15	15	15	15	15	1	13	5	13	15	15	15	15
16	16	16	16	16	1	14	6	14	16	16	16	16
17	17	17	17	17	1	15	7	15	17	17	17	17
18	18	18	18	18	1	16	8	16	18	18	18	18
19	19	19	19	19	1	17	9	17	19	19	19	19
20	20	20	20	20	2	18	10	18	20	20	20	20
21	21	21	21	21	3	19	11	19	21	21	21	21
22	22	22	22	22	4	20	12	20	22	22	22	22
23	23	23	23	23	5	21	13	21	23	23	23	23
24	24	24	24	24	6	22	14	22	24	24	24	24
25	25	25	25	25	7	23	15	23	25	25	25	25
26	26	26	26	26	8	24	16	24	26	26	26	26
27	27	27	27	27	9	25	17	25	27	27	27	27
28	28	28	28	28	10	26	18	26	28	28	28	28
29	29	29	29	29	11	27	19	27	29	29	29	29
30	30	30	30	30	12	28	20	28	30	30	30	30
31	31	31	31	31	13	29	21	29	31	31	31	31
32	32	32	32	32	14	30	22	30	32	32	32	32
33	33	33	33	33	15	31	23	31	33	33	33	33
34	34	34	34	34	16	32	24	32	34	34	34	34
35	35	35	35	35	17	33	25	33	35	35	35	35
36	36	36	36	36	18	34	26	34	36	36	36	36
37	37	37	37	37	19	35	27	35	37	37	37	37
38	38	38	38	38	20	36	28	35	38	38	38	38
39	39	39	39	39	21	37	29	36	39	39	39	39
40	40	40	40	40	22	38	30	37	40	40	40	40
41	41	41	41	41	23	39	31	38	41	41	41	41
42	42	42	42	42	24	40	32	39	42	42	42	42
43	43	43	43	43	25	41	33	40	43	43	43	
44	44	44	44	44	26	42	34	40	44	44	44	
45	45	45	45	45	27	43	35	41	45	45	45	
46	46	46	46	46	28	43	35	42	46	46		
47	47	47	47	47	29	44	36	43	47	47		
48	48	48	48	48	30	45	37	44	48	48		
49	49	49	49	49	31	46	38	45	49	49		
50	50	50	50	50	32	47	39	46	50	50		
51	51	51	51	51	33	48	40	46	51	51		
52	52	52	52	52	34	48	40	47	52	52		
53	53	53	53	53	35	49	41	48	53	53		
54	54	54	54	54	36	50	42	49	54	54		
55	55	55	55	55	37	51	43	50	55	55		
56	56	56	56	56	38	52	44	51	56	56		
57	57	57	57	57	39	53	45	51	57	57		
58	58	58	58	58	40	54	46	52	58	58		
59	59	59	59	59	41	54	46	53	59	59		
60	60	60	60	60	42	55	47	54	60	60		
61	61	61	61	61	43	56	48	54	61	61		
62	62	62	62	62	43	56	49	55	62			

63	63	63	63	43	57	50	56	63			
64	64	64	64	43	58	51	57	64			
65	65	65	65	43	58	51	58	65			
66	66	66	66	43	59	52	59	66			
67	67	67	67	44	61	53	60	67			
68	68	68	68	44	62	54	61	68			
69	69	69	69	44	62	54	62	69			
70	70	70	70	45	63	55	63	70			
71	71	71	71	45	64	56	64	71			
72	72	72	72	45	65	57	65	72			
73	73	73	73	46	66	58	65	73			
74	74	74	74	46	67	59	66	74			
75	75	75	75	46	68	60	67	75			
76	76	76	76	47	69	61	67	76			
77	77	77	77	47	70	61	68	77			
78	78	78	78	47	71	61	69				
79	79	79	79	48	72	61	69				
80	80	80	80	48	73	61	70				
81	81	81	81	48	74	62	70				
82	82	82	82	48	75	62	71				
83	83	83	83	48	75	62	71				
84	84	84	84	48	76	62	72				
85	85	85	85	49	77	62	72				
86	86	86	86	49	78	63	73				
87	87	87	87	49	79	63	74				
88	88	88	88	49	79	63	74				
89	89	89	89	50	80	64	75				
90	90	90	90	50	81	65	75				
91	91	91	91	50	82	65	76				
92	92	92	92	50	82	66	77				
93	93	93	93	51	83	67	77				
94		94	94	51	84	67					
95		95	95	51	85	67					
96		96	96	51	86	67					
97		97	97	51	87	68					
98		98	98	52	88	69					
99		99	99	52	89	69					
100		100	100	52	90	70					
101		101	101	52	91	70					
102		102	102	52							
103		103	103	53							
104		104	104	53							
105		105	105	53							
106		106	106	53							
107		107	107	53							
108		108	108	54							
109		109	109	54							
110		110	110	54							
111		111	111	54							
112		112	112	54							
113		113	113	54							
114		114									
115		115									
116		116									
117		117									
118		118									
119		119									
120		120									
121		121									
122		122									
123		123									
124		124									
125		125									

ロ 研究職給料表の適用を受ける職員の新号給

旧号給	旧級	1級	2級	3級		4級	5級
	新級	1級	2級	2級	3級	4級	5級
1	1	1	1	39	1	1	1
2	2	2	2	39	1	1	2
3	3	3	3	39	1	1	3
4	4	4	4	40	2	2	4
5	5	5	5	42	3	3	5
6	6	6	6	45	4	4	6
7	7	7	7	47	5	5	7
8	8	8	8	49	6	6	8
9	9	9	9	50	7	7	9
10	10	10	10	52	8	8	10
11	11	11	11	56	10	9	11
12	12	12	12	59	11	10	12
13	13	13	13	59	11	11	13
14	14	14	14	61	12	12	14
15	15	15	15	63	13	13	15
16	16	16	16	68	15	14	16
17	17	17	17	71	16	15	17
18	18	18	18	71	16	16	18
19	19	19	19	73	17	17	19
20	20	20	20	75	18	18	20
21	21	21	21	77	19	19	21
22	22	22	22	80	20	20	22
23	23	23	23	82	21	21	23
24	24	24	24	85	22	22	24
25	25	25	25	89	23	23	25
26	26	26	26	94	24	24	26
27	27	27	27	98	25	25	27
28	28	28	28	102	26	26	28
29	29	29	29	105	27	27	29
30	30	30	30	109	28	28	30
31	31	31	31	114	29	29	31
32	32	32	32	118	30	30	32
33	33	33	33	118	30	31	33
34	34	34	34	121	31	32	34
35	35	35	35	121	32	33	35
36	36	36	36	121	33	34	36
37	37	37	37	121	34	34	37
38	38	38	38	121	35	35	38
39	39	39	39	121	36	36	39
40	40	40	40	121	37	37	40
41	41	41	41	121	38	38	41
42	42	42	42	121	39	39	42
43	43	43	43	121	39	40	43
44	44	44	44	121	40	41	44
45	45	45	45	121	42	42	45
46	46	46	46	121	43	43	46
47	47	47	47	121	44	44	47
48	48	48	48	121	45	45	48
49	49	49	49	121	46	46	49
50	50	50	50	121	47	47	50
51	51	51	51	121	48	48	51
52	52	52	52	121	49	49	52
53	53	53	53	121	50	50	53
54	54	54	54	121	50	51	54
55	55	55	55	121	51	52	55
56	56	56	56	121	52	53	56
57	57	57	57	121	53	54	57
58	58	58	58	121	54	55	58
59	59	59	59	121	54	56	59
60	60	60	60	121	55	57	60
61	61	61	61	121	56	58	61
62	62	62	62	121	56	58	62

63	63	63	121	58	59	63
64	64	64	121	59	60	64
65	65	65	121	59	61	65
66	66	66	121	61	62	66
67	67	67	121	62	62	67
68	68	68	121	63	63	68
69	69	69	121	64	63	69
70	70	70	121	65	64	70
71	71	71	121	66	65	71
72	72	72	121	66	65	72
73	73	73	121	67	66	73
74	74	74	121	68		
75	75	75	121	69		
76	76	76	121	70		
77	77	77	121	71		
78	78	78	121	72		
79	79	79	121	73		
80	80	80	121	74		
81	81	81	121	75		
82	82	82	121	76		
83	83	83	121	77		
84	84	84	121	78		
85	85	85	121	78		
86	86	86	121	79		
87	87	87	121	80		
88	88	88	121	81		
89	89	89	121	82		
90	90	90				
91	91	91				
92	92	92				
93	93	93				
94	94	94				
95	95	95				
96	96	96				
97	97	97				
98	98	98				
99	99	99				
100	100	100				
101	101	101				
102	102	102				
103	103	103				
104	104	104				
105	105	105				
106	106	106				
107	107	107				
108	108	108				
109	109	109				
110	110	110				
111	111	111				
112	112	112				
113	113	113				
114	114	114				
115	115	115				
116	116	116				
117	117	117				
118	118	118				
119	119	119				
120	120	120				
121	121	121				