

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3(2021)年10月

栃木県人事委員会



人委第100号

令和3(2021)年10月15日

栃木県議会議長 阿部寿一様

栃木県知事 福田富一様

栃木県人事委員会

委員長 井澤晃太郎

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、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

# 目 次

## 別紙第1 報告

1	給与勧告制度の基本的な考え方 .....	1
2	職員給与と民間給与の状況と給与改定 .....	2
3	人事院勧告等の概要 .....	6
4	むすび .....	7
	【職員の給与】 .....	7
	【公務運営に関する課題】 .....	8
	【給与勧告実施の要請】 .....	16

別紙第2	勧告 .....	17
------	----------	----

## 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、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）及び栃木県公立学校職員給与条例（昭和32年栃木県条例第34号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、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ところであり、その概要を次のとおり報告する。

### 1 給与勧告制度の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、民間企業における労使交渉等に代わるものとして、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。また、職員の給与は、地方公務員法の規定により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

本委員会では、職員の給与制度について、社会経済情勢全般の動向などを踏まえ、他の地方公共団体における状況も勘案しつつ、人事行政の専門機関である人事院によって設計された国家公務員の給与制度に準じることを基本として、勧告を行ってきたところである。

また、職員と民間の給与を精確に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本として勧告を行い、職員に対する適正な給与の確保に努めてきた。

本委員会が民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること、職員も勤労者であり、適正な給与の確保が必要であることなどから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定め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県民の理解を得られる方法であると考えからである。

このような給与勧告を実施し、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定に資するものであるとともに、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考え。

## 2 職員給与と民間給与の状況と給与改定

### (1) 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日時点で在職する職員について実施した「令和3(2021)年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は21,566人であって、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、事務職、研究職、医療職、技術職、公安職及び教育職の7種11給料表の適用を受けている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表及び事務職給料表の適用者（国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び本年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。以下「行政職員」という。）は4,835人であって、その平均年齢は43.0歳、平均経験年数は21.1年、男女別構成は男64.2%、女35.8%、学歴別構成は大学卒75.1%、短大卒8.1%、高校卒16.8%となっており、本年4月におけるその平均給与月額（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く給料、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月額）は366,634円となっている。

また、教員、警察官等を含めた職員全体の平均年齢は42.2歳、平均経験年数は19.8年、男女別構成は男58.0%、女42.0%、学歴別構成は大学卒83.4%、短大卒7.0%、高校卒9.6%、中学卒0.0%となっており、本年4月におけるその平均給与月額は384,016円となっている。

(参考資料第1表・第3表)

## (2) 民間給与の状況

### ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所848（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した175の事業所を対象に、「令和3（2021）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厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。この調査では、公務の行政職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約5,300人及び研究員、教員等32職種の約500人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた所定内給与及び所定外給与の月額等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等についても調査した。また、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も調査している。

調査の完了率は、民間事業所からの理解と協力を得て、77.7%となっており、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である。

### イ 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。

### (7) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で26.8%（昨年25.1%）、高校卒で22.6%（同21.1%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で37.8%（同47.6%）、高校卒で37.3%（同42.3%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で62.2%（同50.5%）、高校卒で62.7%（同57.7%）となっている。

（参考資料第13表）

### (イ) 給与改定の状況

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33.9%（昨年40.2%）となっている。他方、ベースダウンを実施した事業所は、昨年に引き続きなかった。

また、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90.4%（昨年90.0%）となっている。そのうち、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は22.5%（同26.0%）、減額となっている事業所の割合は6.1%（同6.9%）となっている。

（参考資料第15表・第16表）

## (3) 本年の職員給与と民間給与との比較

### ア 月例給

本委員会は、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、職員においては一般の行政事務を行っている行政職員、民間においては行政職員と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（職員にあっては比較給与の月

額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額)を対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)を行った。

その結果、職員給与が民間給与を41円(0.01%)上回っていた。

#### 職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較 差 $\left[ \frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100(\%) \right]$
366,593円	366,634円	△41円 (△0.01%)

(注) 民間、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。

#### イ 特別給(ボーナス)

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賞与等の特別給の支給額は、年間で所定内給与月額4.32月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)が民間事業所の特別給を0.13月分上回っていた。

(参考資料第22表)

#### (4) 物価及び生計費

##### ア 物価指数

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1.1%、宇都宮市で1.3%下落した。

(参考資料第27表)



## イ 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎に算定した本年4月における宇都宮市の2人世帯から4人世帯までの標準生計費はそれぞれ166,361円、176,820円及び187,281円となっている。

(参考資料第28表)

## (5) 国及び他の都道府県との比較

「令和2年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表(一)適用者とこれに相当する本県職員との俸給（給料）を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は、100.7となっている。

(参考資料第29表)

## 3 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、国家公務員の一般職の職員の給与について報告及び勧告を、公務員人事管理について報告を行うとともに、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行った。その内容は、参考資料6「人事院勧告等の概要」のとおりである。

## 4 むすび

以上に報告した諸情勢を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について総合的に検討した結果、次のとおり、本委員会としての意見を表明する。

### 【職員の給与】

本委員会は、職員給与と民間給与の較差に加え、民間における給与改定等の状況、物価及び生計費の状況、国及び他の地方公共団体の職員の給与等地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員の給与について次のとおり判断した。

#### (1) 月例給

2(3)アのとおり、本年4月時点で、本県の職員給与が民間給与を41円(0.01%)上回っているが、職員と民間の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、従来から改定を見送っていることから、月例給の改定を行わないこととする。

#### (2) 特別給

2(3)イのとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)が民間の特別給の支給割合を0.13月分上回っていた。

このため、特別給については、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0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4(2022)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、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、同様に支給月数を引き下げることとする。

## 【公務運営に関する課題】

### (1) 公務員倫理の徹底

新型コロナウイルス感染症の感染拡大や豚熱等の家畜伝染病の発生等、非常事態が度重なる中、県民の安全・安心を確保するため、多くの職員が日々全力で職務にまい進している。

その一方で、一部の職員による不祥事が後を絶たない状況にある。こうした行為は、職員個人に対する非難だけでなく、公務員全体に対する県民の信頼を損ない、公務の遂行に多大な影響を及ぼすものであり、遺憾である。

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、様々な機会を通じて職員の服務規律の遵守について、より一層の徹底を図ることが重要である。また、職員一人一人においても、県民からの信頼を回復できるよう、全体の奉仕者としての自覚と高い倫理観を持って、公私を問わず、自らの行動を厳しく律する必要がある。

### (2) 良好な勤務環境の整備

職員が、能力を最大限発揮し、公務員としての責務を果たしていくためには、個々の職員が心身ともに充実した状態で職務に取り組むことのできる良好な勤務環境を整備することが重要である。

また、臨時的任用職員や会計年度任用職員についても、本県において類似する職務に従事する常勤職員や国の非常勤職員との権衡等を考慮して、引き続き適切な勤務環境を整備していく必要がある。

加えて、本県では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止する観点から、テレワークや時差出勤の推進等の取組が行われているところであるが、引き続き感染防止を図りながら勤務を継続できる環境の整備に努めていく必要がある。

#### ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間を短縮し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・ balan

ス)を推進することは、事務効率の向上はもとより、職員の心身の健康保持や人材確保の観点からも、重要な課題である。

知事部局等においては、「栃木県庁働き方改革プロジェクト」により、労働生産性向上のための各種取組が行われている。しかしながら、近年は、令和元年東日本台風や新型コロナウイルス感染症への対応業務等により職員1人当たりの時間外勤務時間数が高止まりしており、本年度も同様の状況が続くことが懸念されるところである。

任命権者においては、客観的な方法等により職員の勤務実態を把握し、時間外勤務の事前命令及び事後確認を徹底するとともに、適正な業務配分やICTの活用等による業務の合理化・効率化を更に推進するなど、総実勤務時間の短縮に向け、より実効性のある取組を講じていく必要がある。また、長時間勤務を行った職員への医師による面接指導を適切に行うほか、時間外勤務命令の上限時間を超えて大規模災害への対処等の特例業務に職員に従事させた場合には、上限を超えた要因の整理、分析及び検証を行う必要がある。

さらに、教職員においては、平成31(2019)年1月に策定された「学校における働き方改革推進プラン」に基づき、教職員の出退勤時刻の把握等の取組が進められているが、本年3月には、在校等時間の上限を定めた、教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（令和3年栃木県教育委員会規則第5号）の制定等を踏まえて、同プランの改定が行われたところである。

教育委員会においては、同プランの目標の達成に向け、教職員の負担軽減と時間外在校等時間縮減のための取組を着実に実施していく必要がある。

なお、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」は、本年7月に変更が閣議決定されたところであり、本委員会においては、同大綱も踏まえ、

引き続き職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権を適切に行使していく。

## イ 仕事と家庭生活の両立支援

本県では、職員の仕事と育児や介護の両立を支援するため、職員それぞれのライフスタイルに合った多様な働き方が可能となるよう、フレックスタイム制度の導入や、介護時間の新設等の休暇制度の拡充等を進めてきたところである。

育児については、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく「栃木県庁子育て応援行動計画（第3期）」により、仕事との両立を支援するための様々な取組が進められてきており、昨年度における男性職員の、育児休業取得率は13.8%から30.5%に（目標値13%）、妻の出産時の休暇の取得率は90.4%から91.5%に（同100%）、妻の出産時の子の養育休暇の取得率は48.9%から62.2%に（同50%）上昇した。同計画及び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）に基づく「栃木県庁女性活躍推進行動計画（第1期）～県庁女性燦燦（さんさん）プラン～」は、より効果的な取組結果が得られるよう、「栃木県庁子育て応援・女性活躍推進行動計画～県庁燦燦プラン～」に一本化され、男性職員の育児休業取得率等の目標値が引き上げられたところであり、新たな計画による着実な取組が求められる。任命権者においては、男性職員に育児休業等の制度の積極的な利用を促すほか、管理監督者を始め職場全体で子育てを推進していくための意識を醸成するなど、職場全体で支援できる環境づくりに取り組んでいく必要がある。

なお、本年8月、人事院は、育児休業の取得回数制限を緩和する国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の改正について、国会及び内閣に対して意見の申出を行い、併せて、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、不

妊治療のための休暇の新設、非常勤職員の出産・育児等に係る休暇の改善、期末手当・勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱いの見直し等の措置を講じることとした。本県においても、国の動向等を踏まえて、国と同様の措置を講じることについて検討する必要がある。

また、介護については、高齢化の進展により、職員の介護ニーズが増大することが見込まれることから、任命権者においては、引き続き職員に対して介護休暇等の各種支援制度を周知するなど、育児同様、職場全体で支援できる環境を整備していく必要がある。

加えて、前述のとおり新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止する観点から、テレワークや時差出勤が推進されているところであるが、これらは、非常時における業務継続のほか、育児や介護等を抱えた職員の仕事と家庭生活の両立にも資するものと考えられることから、任命権者においては、引き続きテレワークや時差出勤等の柔軟な働き方の推進に積極的に取り組む必要がある。

## ウ メンタルヘルス対策

職員が心身ともに健康な状態であることは、公務を遂行する上で大変重要であり、特に心の健康を保つことは、職員自身にとってはもちろんのこと、円滑な行政運営の観点からも極めて重要である。

任命権者においては、予防のためのメンタルヘルスに関する情報の提供、早期発見・早期対応のための体制整備、円滑な職場復帰と再発防止に向けた取組の実施等、各種対策を体系的に行っている。

しかしながら、本県では、依然として、1月以上の傷病休暇取得者及び退職者におけるメンタルヘルス不調者の割合が過半数を占めている。職務の複雑化・高度化、長時間勤務や職場の人間関係等によるストレス因子が増大していることを踏まえ、任命権者においては、職員の心の健康づくりや働きやすい職場づくりについて一層の取組が必要である。

また、管理監督者及び職員においても、メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、ストレスチェック制度を十分に活用し、心の不調の予防や職場環境の改善に努めていくことが重要である。

## エ ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに代表される職場におけるハラスメントは、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となるおそれがある。

任命権者においては、パワー・ハラスメント防止対策等を義務付ける法改正や人事院規則の整備を踏まえて、昨年7月、「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」について、相談等をした職員に対する不利益取扱いの禁止等を追加する改正を行うとともに、「栃木県職員の懲戒処分の基準」について、標準例にパワー・ハラスメントを追加する改正を行い、基本方針等や相談窓口について職員へ周知したところである。

しかしながら、本県では、ハラスメントを理由とする処分事案が発生しており、任命権者においては、引き続き研修等の実施により職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに努めていく必要がある。

## (3) 人材の育成・活用

### ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の能力や意欲を高めるとともに組織の活力の維持・向上を図るためには、日頃の業務を通じて発揮された職員の能力や実績を公平公正に評価し、その結果を職員の能力開発や処遇に適切に活用する必要がある。

各任命権者においては、人事評価の実施に当たり、働きがいを高め、更なる能力開発を促し、組織目標の共有化と役割分担の明確化を図るため、面談を通じて適切な目標設定及びフィードバックを行うとともに

に、人事評価結果については、全職員を対象に勤勉手当及び昇給に反映させているところである。

さらに、知事部局等においては、令和2(2020)年度前期業績評価から評価の納得性・透明性を高めるため、所属長以外の職員について、評価結果を本人に原則開示している。

今後、定年が段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間が長期化する中において、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、任命権者において、より一層、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が公正に行われるように努め、その結果を十分に活用した能力・実績に基づく人事管理の徹底を図り、人材育成の推進と効果的かつ効率的な行政運営の向上に努めていく必要がある。

#### イ 女性職員の登用の推進

男女共同参画社会の実現や多様化する県民ニーズに対応した政策立案・事業推進を図るためには、女性職員の登用を推進していくことが重要である。

知事部局等においては、「栃木県庁女性活躍推進行動計画（第1期）～県庁女性燦燦（さんさん）プラン～」により各種取組を実施してきており、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、令和3(2021)年4月1日現在、目標値の15%に対して11.7%と目標を達成出来ていないものの、課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合については26.2%（目標値25%）と昨年度から引き続き目標値を上回っており、徐々に女性職員の登用が進んでいる状況となっている。

本年度からは、前述のとおり同計画と「栃木県庁子育て応援行動計画」が一本化され、目標値が引き上げられたところであり、意欲と能力を兼ね備えた女性職員の積極的な登用を更に進めていく必要がある。

#### ウ 多様で有為な人材確保への取組



複雑化・多様化する県民ニーズに的確に対応しながら行政運営を行っていくためには、高い資質や多様な能力・経験を有し、使命感と責任感に溢れる人材の確保を強化することが重要である。

しかし、若年人口の減少や若者の就業意識の変化等により、近年、県職員及び警察官採用試験等の受験者数が減少しており、県職員の一部の職種では採用予定人員を確保出来ない状態が生じているほか、警察官においては受験者数が10年前の約3割となる等、深刻な状況となっている。このままでは、多様で有為な人材の確保は困難となり、複雑化・多様化する県民ニーズに対応できなくなることが懸念される。

本県においては、コロナ禍の中、昨年度から対面に加えてオンラインを活用し、業務説明会・採用試験説明会の開催や大学ガイダンス・企業合同説明会への参加のほか、任命権者による現場見学会の開催、出身学校等へのリクルート活動、仕事内容の紹介動画の配信等、県職員及び警察官の魅力や採用試験の情報を発信し、受験者の確保に努めている。

さらに、新たな採用試験として、平成30(2018)年度から社会人対象の行政職採用試験、令和元(2019)年度から専門試験を課さない行政職特別枠試験のほか、令和2(2020)年度から3年間においてはいわゆる就職氷河期世代を対象とした採用試験を実施する等、より一層多様な人材の確保に努めている。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として、昨年度から全ての採用試験の実施に際して、検温確認や手指消毒、いわゆる3密の回避など十分な対策を講じ、円滑な試験実施に努めているところである。

今後は、本県職員志望者の拡大に向けて、若者の意識調査等を行うほか、任命権者等と連携を強化し、若者のニーズに合った情報ツールを用いてより効果的な情報発信を進めていく等、募集活動の一層の充

実を図るとともに、多様で有為な人材を確保するため、より良い採用試験のあり方について、国や他都道府県はもとより、民間企業における採用選考活動の動向等に留意しながら検討を進めていく。

また、障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）等の趣旨を踏まえ、職員の募集・採用時や採用後の職場における合理的配慮の円滑な提供に努めることとされており、本年3月1日から法定雇用率が引き上げとなったところである。

本県では、令和元(2019)年度から「自力により通勤することができ、かつ、介助者なしに職務の遂行が可能な者」の受験資格を撤廃した上、身体障害者に加えて知的障害者及び精神障害者を対象としており、更に選考考査の実施に当たっては、障害の特性に応じた受験上の配慮に努めている。

任命権者においても、引き続き、採用する障害者個々の特性に配慮した措置に一層努める必要がある。

#### (4) 定年の引上げ

公的年金の支給開始年齢が平成25(2013)年度から61歳に、今後更に65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、無年金期間が拡大することから、雇用と年金を確実に接続する方策が求められている。

本県においては、平成25(2013)年度の定年退職者から再任用を希望する職員については原則再任用する制度が実施されてきたところであり、本年4月における教職員や警察官等を含む全職種に係る再任用職員は、1,004人（うち、フルタイム勤務職員は679人、短時間勤務職員は325人）となっており、近年の年金支給年齢引上げの影響もあり再任用職員数は増加傾向にある。

本年6月に国家公務員法（昭和22年法律第120号）が改正され、令和5(2023)年度から国家公務員の定年が段階的に引き上げられるとともに、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制等が設けられた。併せて、地方

公務員法が改正され、定年について国家公務員を基準として条例で定めることとされている地方公務員についても、同様の制度の導入が措置されたところである。

定年の引上げについては、国家公務員と軌を一にしていく必要があることから、本県としても、国家公務員との権衡を考慮しながら、諸制度の整備を行うほか、定年の段階的な引上げ期間中における定員管理のあり方の検討など、定年の引上げの円滑な実施に向けて準備を進めていく必要がある。

### **【給与勧告実施の要請】**

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

県議会及び県知事におかれては、人事委員会勧告制度が果たしている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。

なお、本委員会においては、本県職員の給与がその時々为社会一般の情勢に適応したものとなるよう、引き続き公正中立な立場から十分な検証を行っていくものとする。

## 別紙第2

# 勸 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、次のとおり、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成16年栃木県条例第3号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成16年栃木県条例第4号）を改正することを勧告する。

### 1 職員の給与に関する条例の改正（栃木県公立学校職員給与条例（昭和32年栃木県条例第34号）第12条の規定により、職員の給与に関する条例の適用を受ける職員の例によることとされる場合を含む。）

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(2021)年12月期

##### ア イ以外の職員

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(2022)年6月期以降

##### ア イ以外の職員

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、それぞれ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、それぞれ0.575月分）とすること。

## 2 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3(2021)年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4(2022)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1.625月分とすること。

## 3 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(2021)年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4(2022)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1.625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4(2022)年4月1日から実施すること。