

職員の給与等に関する報告

令和2年10月

高知県人事委員会



2 高人委第 5 号
令和 2 年 10 月 28 日

高知県議会議長 三 石 文 隆 様

高 知 県 知 事 濱 田 省 司 様

高知県人事委員会委員長 秋 元 厚 志

職員の給与等に関する報告について

地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。

別紙

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与実態及び民間事業所における給与実態並びに生計費など、職員の給与等の決定に関連のある諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

I 職員の給与

本委員会は、職員の給与実態を把握するため、本年4月1日に在職する職員について「令和2年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は12,237人であって、その平均年齢は42歳7月、平均経験年数は20年7月、男女別構成は男性55.1%、女性44.9%、学歴別構成は大学卒74.3%、短大卒5.7%、高校卒19.9%、中学卒0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、小学校・中学校等教育職、高等学校等教育職、医療職等11種類の給料表が適用されており、本年4月における平均給与月額は、369,851円（給料348,455円、扶養手当8,105円、地域手当433円、その他12,858円）である。このうち民間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4,019人（平均年齢42歳2月）の平均給与月額は、339,196円（給料318,003円、扶養手当7,488円、地域手当742円、その他12,963円）となっている。

（参考資料Ⅳ 職員給与関係資料 参照）

II 民間給与の調査

1 概要

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された94事業所を対象に「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。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、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。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、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

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大きな影響が生じている中での調査となったが、特別給等に関する調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て89.4%と高く、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なっている。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の者について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査している。

(参考資料Ⅰ 民間給与関係資料 参照)

2 調査結果

本年の給与改定の状況は、別表第1に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は32.3%、ベースアップを中止した事業所の割合は16.7%、ベースダウンを実施した事業所はなく、ベースアップの慣行のない事業所の割合は51.0%となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は97.3%となっている。

Ⅲ 職員の給与と民間給与との比較

職員の給与と民間給与との比較は、単純な平均値によるのではなく、公務員と民間企業の従業員の同種・同等の者同士の給与を比較することを基本としており、公務において行政職給料表の適用を受ける者と民間におけるこれに類似すると認められる事務・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、年齢、学歴を対比させて精密に比較を行う、いわゆるラスパイレス方式を採っている。

1 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所における事務・技術等従業員に支払われた特別給（ボーナス）は、別表第3に示すとおり、所定内給与月額の4.20月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間の平

均支給月数（4.20月分）と均衡している。

2 月例給

8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について較差を算出することとする。

IV 物価及び生計費

1 消費者物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国で0.1%の上昇、高知市で0.3%の下落となっている。

（参考資料Ⅲ 労働経済関係資料 参照）

2 標準生計費

家計調査（総務省統計局）を基礎に算定した本年4月における高知市の標準生計費は、2人世帯で143,690円（対前年同月比7.9%の増加）、3人世帯で165,870円（同3.8%の減少）、4人世帯で188,050円（同11.1%の減少）となっている。

（参考資料Ⅱ 生計費関係資料 参照）

V 職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が昨年12月に発表した平成31年4月1日現在の地方公務員給与実態調査の結果によると、国の行政職俸給表(一)適用者の俸給とこれに相当する本県の行政職給料表適用者の給料を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した指数は、国を100とした場合、本県は98.6となっている。なお、全都道府県での平均指数は99.8となっている。

VI 人事院の勧告等の骨子

人事院は、本年10月7日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与及び公務員人事管理について報告するとともに、特別給について、公務の支給月数が民間の支給割合を上回っていることから、0.05月分引き下げよう勧告を行った。

勧告等の骨子は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、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 ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）

なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈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 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合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

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年△2,255円、△0.2歳]

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

Ⅶ 本委員会の意見

職員の給与等の決定に関連のある基礎的な諸条件は、以上述べたとおりであり、これらの諸条件を踏まえ、本委員会は、職員の給与等について次のとおり考える。

1 本年の給与に関する事項

(1) 本委員会が調査を行った民間事業所においては、約3割の事業所がベースアップを、9割を超える事業所が定期昇給を実施している。

特別給については、職員の年間支給月数(4.20月分)が民間の年間支給割合(4.20月分)と均衡していることが認められた。

(2) 人事院は、本年の国家公務員の特別給について、公務の支給月数が民間の支給割合を上回っており、0.05月分引き下げよう勧告した。

(3) 職員の給与については、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則を踏まえ、制度は国に準拠することを基本としたうえで、その水準については、単に国家公務員に準拠するのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて措置すべきと考える。

このことから、本年においては、次のように措置することが必要である。

ア 期末手当・勤勉手当

本県における民間の特別給の支給割合と職員の支給月数が均衡していることから、支給月数の改定は行わないことが適当である。

イ 月例給

Ⅲ 2の方法により算出した較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

公務員が、「全体の奉仕者」であり「勤労者」でもあるというその地位の特殊性や職務の公共性を考慮すれば、その給与については、職員の士気を確保しつつ、効率的な業務遂行と行政サービスの向上につながるものとしていくことも必要である。

職員の適正な給与水準の在り方や給与制度の仕組みについては、引き続き十分な検討を行うとともに、今後とも給与制度の趣旨に即した運用を図ることが必要である。

2 公務運営に関する事項

(1) 新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大により社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中で、行政を取り巻く環境も複雑、高度化しており行政のデジタル化の推進などが課題となっている。

全国に先行して少子高齢化が進行する中、社会経済情勢の変化や複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員の能力、適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要である。

人材の確保については、若年人口の減少、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化等を背景に、本県の職員採用試験の受験者は総じて減少傾向にある。

こうした中、政府のいわゆる就職氷河期世代の支援の取組に呼応し、本県での就職氷河期世代を対象とした採用試験の実施や社会人経験者採用試験の民間企業等における職務経験の要件緩和、U I J ターン枠「土木」の新設などの試験制度の見直しを行ってきたところである。

今後とも、各種採用試験ごとに実施状況の分析・検証を行い、適宜、必要に応じて制度の見直しを行うとともに、受験者の確保に向けて、公務の魅力ややりがい伝えていくために、各任命権者と連携し、インターネットを活用したオンラインでの説明会の開催、動画やSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）による採用関連の情報発信など、募集活動や広報活動のより一層の充実・強化に取り組んでいく必要がある。併せて、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、在宅勤務や時差出勤などの新たな働き方への関心も高まっていることから、働き方改革や業務効率化の取組を進めることなどにより、公務職場の魅力を一層高めていく必要がある。

各任命権者においては、引き続き、職員の士気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくため、目標設定制度を通じた職場内研修（O J T）などのキャリア形成の促進に向けた人材育成、職務能力の発揮に留意した人事配置、職務経験を有する中途採用者をはじめとする採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、再任用職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要である。

(2) 人事評価制度は、勤務実績に基づく任用・給与などの人事管理、職員の能力育成や意欲の向上などを図るための重要な仕組みである。

制度導入後、職員の人事評価制度への理解も進み、知事部局では高い水準で

職員から肯定的に評価されており、安定的な制度運用をされてきているといえる。

各任命権者においては、引き続き、職員の能力・実績や業務の遂行状況などを的確に把握し、その結果を任用、給与等に一層適切に反映できる仕組みとなるよう、制度や運用全般について、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要である。

- (3) 社会全体において働き方改革の動きが進む中、公務においても、職員の健康保持や人材確保の観点から、長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

そのため、本委員会は人事委員会規則を改正し、昨年4月から、時間外勤務命令を行うことができる上限を設定しており、各任命権者は、この規則等の下で時間外勤務の縮減に取り組んでいる。

こうした時間外勤務の上限の設定や、各任命権者によるこれまでの対策により、知事部局では昨年度の過重勤務者数が大きく減少するなど長時間労働の是正につながりは始めている。

一方で、いまだに過重な勤務の実態にある所属もあることから、過重勤務の減少に効果のあった取組事例等を参考にしながら、時間外勤務の事前命令の徹底や事務の簡素・合理化、業務配分の見直しなどの組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要である。

そうした中、学校現場においては、仕事を減らす、外部の力を借りる、業務の効率化を図るといった学校経営マネジメントに取り組んでおり、本年4月からは、県立学校の教育職員について在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間に上限を設定するなど働き方改革を進めている。引き続き、教員の多忙化を解消するため、市町村教育委員会とも連携しながら、これらの取組を着実に推進していく必要がある。

災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員に対しては、時間外勤務の上限の時間を超えて時間外勤務を命ずることができることとしているが、その場合には、任命権者は上限を超えて時間外勤務を命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないとしている。本委員会としても、各任命権者によるこれら検証等の結果を把握しつつ、適切な運用が図られるよう、引き続き助言していく。

また、各任命権者は働き方改革やデジタル技術の活用などの社会環境の変化

を踏まえ、職務に応じた柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備する必要がある。

年次有給休暇については、業務の実態に応じて計画的・連続的な取得が促進されるよう、管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める必要がある。

- (4) 職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、引き続き職員の健康管理に関する取組を推進する必要がある。

特に、メンタル不調による長期病休者は毎年相当数に上っており、職員の健康管理や公務能率の観点からも、メンタルヘルス対策については、より重点的な取組が求められる。これまでの取組の効果の検証なども行いながら、予防や早期発見・早期対応など各段階に応じた有効な対策に取り組み、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要である。

また、ストレスチェックに関しては、制度をより効果的なものとするためにも、受検率の向上に引き続き留意し、検査結果に応じて必要な措置を講ずるなど適切な対応が求められる。

- (5) 仕事と家庭生活の両立を支援することは、職員の福祉の増進及び公務能率の維持・向上に資することはもとより、次世代育成支援などの観点からも重要であり、任命権者においては、これまでの取組を引き続き推進し、さらに発展させるため、令和6年度までを実施期間とする新たな行動計画を策定している。

この新たな計画では、男女ともに仕事と子育てを両立できる環境を整備するため、男性職員の育児休業の取得率などに関し意欲的な目標を設定している。併せて、その目標の達成に向けて、対象職員の早期把握から、取得の呼びかけ、取得計画の作成、バックアップ体制までの一連の仕組みとして男性職員の育休等取得支援プログラムを新たに設け、取組を進めている。

新たな計画を実効性のあるものとし、県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、確実に実行されることを期待する。

- (6) ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、職員の能力の発揮を阻害し、公務運営に支障を生じさせる要因となることから、その防止及び解決は重要な課題である。

各任命権者においては、全職員を対象とする研修の実施や相談窓口の複数設置など、ハラスメントの防止及び解決に向けた取組を行っているものの、ハラ

メントによる処分事案が引き続き発生している。

また、ハラスメントに関する職員アンケートにおいても、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況に変化はなく、昨年度初めて実施された県立学校教職員を対象とするアンケートにおいても同様の状況が見受けられる。

各任命権者においては、職員からの相談内容や、アンケートの結果を踏まえてハラスメントを防止するための研修内容を更に充実させるとともに、相談窓口については、より一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを職員側の視点から常にチェックするなどし、更に実効性のある対策につなげていくことが求められる。

- (7) 平成30年8月、人事院は、定年の引上げに関して、少子高齢化が急速に進展し、若年労働力が減少していく中、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が社会全体の重要な課題であるとして、定年を段階的に65歳に引き上げる必要があるとの意見の申出を行った。

そして、昨年8月及び本年10月の報告において、定年を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しており、今後、国における国家公務員法等の改正の動きを注視していく必要がある。

各任命権者においては、こうした情勢の変化を踏まえ、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用や新規採用職員の安定的・計画的な確保等を念頭に置いた中長期的な人事管理に意を用いる必要がある。また、定年の引上げに当たっては、職務と責任の特殊性、人材確保の困難性など、それぞれの実情を踏まえ、引き続き検討を進める必要がある。

- (8) 会計年度任用職員は、従来の臨時・非常勤職員が本来の制度の趣旨に沿わない任用が行われている実態が見られたことから、適正な任用・勤務条件の確保を図るため地方公務員法等を改正し、本年4月に制度化されたものである。

各任命権者は、制度の趣旨を踏まえ、引き続き、適正な任用や勤務条件の確保を図り、円滑な運用に取り組む必要がある。

議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この報告において述べた本委員会の意見について適切に対処されるよう要請する。

県行政は、県民の信頼のもとに成り立つものであることから、各任命権者におかれては、その信頼に応えるために、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、公正な職務の遂行に精励するよう、職員の意識改革を徹底するとともに、個々の職員が自己の持つ適性や能力を存分に発揮しうる職務環境や組織づくりに努めることが必要である。

各職員におかれても、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を保持しつつ、より一層効率的な業務の運営と行政サービスの向上に精励し、県民の期待と信頼に応え、その職責を果たされるよう要望する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

(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	32.3	16.7	—	51.0
課 長 級	28.6	17.0	—	54.4

(注) 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。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

(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	97.3	97.3	17.7	8.9	70.7	—	2.7
課 長 級	86.0	86.0	17.4	11.1	57.5	—	14.0

(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。

別表第3 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		高 知 県	全 国	
			事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
平均所定内給与月額	下半期〔A1〕	円 303,405	円 384,601	円 279,392
	上半期〔A2〕	円 305,049	円 384,277	円 277,364
特別給の支給額	下半期〔B1〕	円 637,759	円 832,961	円 540,284
	上半期〔B2〕	円 640,075	円 884,391	円 512,498
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	月分 2.10	月分 2.17	月分 1.93
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	月分 2.10	月分 2.30	月分 1.85
年 間 の 平 均		4.20月分	4.46月分	

(注) 1 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。

2 「全国」の年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めた年間の平均である。

3 本県の特別給は、事務・技術等従業員の支給状況である。

備 考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.20月である。