

報 告

本委員会は、職員の給与等について講ずべき措置を検討するため、例年どおり、職員の給与の実態及び民間事業の従事者の給与、生計費その他職員の給与を決定する諸条件等について調査研究を行ってきたが、その概要は、次のとおりである。

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した令和元年職員給与等実態調査（以下「職員給与等実態調査」という。）によると、本年4月における職員（県費負担の市町立学校職員（以下「県費負担職員」という。）を含み、技能労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の数は14,361人であり、従事する職務の種類に応じ8種類の給料表の適用を受けており、その平均給与月額は379,164円（平均年齢41.3歳）となっている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（以下「行政職の職員」という。）の数は3,600人であり、その平均給与月額は355,584円（平均年齢41.0歳）となる。

2 民間給与の調査

(1) 民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所596のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した161の事業所について2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を調査した（調査完了率 87.5%）。

また、各民間企業における給与改定の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

(2) 調査の実施結果等

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

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で37.4%（昨年36.6%）、高校卒で20.0%（同28.2%）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昨年に比べ大学卒で47.5%（同37.8%）と増加し、高校卒で40.2%（同41.3%）と減少している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で52.5%（同62.2%）と減少し、高校卒で59.8%（同58.7%）と増加している（参考資料2第6表）。

イ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で45.5%（昨年51.8%）、課長級で36.6%（同39.8%）といずれも昨年と比べ減少している。一方、ベースダウンを実施した事業所は、一般の従業員（係員）、課長級ともに、昨年同様なかった（参考資料2第7表）。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については、93.1%（昨年94.8%）、課長級で86.9%（同86.1%）となっている。定期昇給の額が昨年と比べ増額となっている事業所の割合は、一般の従業員（係員）については、13.5%（同30.1%）、課長級で16.1%（同23.9%）といずれも昨年と比べ減少している（参考資料2第8表）。

3 職員の給与と民間給与の比較

(1) 給与の較差

本委員会は、職員給与等実態調査及び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の職員、民間事業所の従事者にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）した。

その結果、民間給与が職員の給与を1人当たり平均0.13%（452円）上回っていることが明らかになった（第1表）。

第1表 職員の給与と民間給与の較差

区 分		較 差
民 間 給 与	職 員 の 給 与	
358,820円	358,368円	0.13%（452円）

(注) 1 民間従事者・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 民間従事者と比較し得た職員数は、行政職の職員3,600人のうち、3,516人（平均年齢41.3歳）である。

(2) 特別給

本委員会は、民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給の年間支給割合を合わせることを基本に勧告を行っている。

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は、所定内給与月額に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合（4.45月分）を上回っている（第2表）。

第2表 民間における特別給の支給状況

項	目	年間支給割合
特別給の支給割合	下半期	2.25月分
	上半期	2.25月分
	計	4.50月分

(注) 「下半期」とは平成30年8月から平成31年1月まで、「上半期」とは同年2月から令和元年7月までの期間をいう。

4 物価及び生計費

本年4月の金沢市における消費者物価指数（総務省）は、前年同月比で、1.1%増となっている。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基に算定した本年4月の金沢市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ143,410円、187,050円及び230,670円である。

5 国家公務員の給与等

人事院は、8月7日に国家公務員の給与等について報告し、併せて給与勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 387円 0.09% [行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳]
[俸給 344円 はね返し分(注) 43円] (注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈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 4.51月(公務の支給月数 4.45月)

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定(平均改定率0.1%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ(12,000円→16,000円)。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ(27,000円→28,000円)

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和元年度 期末手当	1.30 月 (支給済み)	1.30 月 (改定なし)
勤勉手当	0.925月 (支給済み)	0.975月 (現行0.925月)
2年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日(住居手当については令和2年4月1日)
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・ 心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 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。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

む す び

職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果並びに人事院の給与勧告等を総合的に検討したところ、本委員会は、地方公務員法に定める給与等決定の原則に従い、職員の給与等について次のとおり改定及び検討する必要があると認める。

1 職員の給与改定等

(1) 基本的な考え方

前記のとおり、本年4月時点で、民間給与が職員の給与を0.13%（452円）上回っていることが判明した。

給与勧告については、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安として対応すべきものである。

こうしたことを総合的に判断し、本年においては、昨年同様、給料表について、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、若年層の給料月額を引き上げることが適切であると判断した。

また、特別給（期末手当・勤勉手当）についても、人事院勧告及び民間の支給割合等を考慮し、支給割合を引き上げることが適切であると判断した。

(2) 本年の給与改定

ア 給料表

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率（100分の100.24）を乗じて改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当の支給割合については、人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、現行の年間支給割合4.45月分を0.05月分引き上げ、4.50月分とする必要がある。支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、令和2年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する必要がある。

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割合を引き上げる必要がある。

(3) その他

本年、人事院は、住居手当について、公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げるとともに、その原資を用いて、民間における住宅手当

の支給状況等を踏まえた手当額の上限を引き上げる勧告を行ったところである。

本県においては、県職員公舎等貸与料の見直しが段階的に実施されているところであり、その状況及び人事院勧告の内容等を踏まえ検討を行っていく必要がある。

2 今後の検討課題

(1) 人材の確保及び人材育成

民間企業が引き続き高い採用意欲を有している中、近年、県職員採用試験の申込者数は減少傾向にある。本委員会においては、意欲のある優秀な人材の確保に向け、職員採用説明会や県内外の大学の就職ガイダンスへの参加、SNS等による情報発信などにより、広く県職員として働くことのやりがいや魅力をアピールする取組を実施してきたところである。今後とも、多様で有為な人材を確保するため、任命権者と緊密に連携を図りながら職員募集に取り組んでいくことが重要である。

また、複雑・高度化する行政課題に適切に対応するためには、職員一人ひとりのさらなる資質向上のため、人材育成を計画的かつ持続的に行っていくことが必要である。任命権者においては、「石川県人材育成ビジョン」に基づき、職員のキャリア形成支援に取り組むとともに、職員の意欲を高める働きかけや、適切な指導や研修が図られているところである。また、人事評価制度により、職員の能力や実績を的確に把握し、その結果を人事管理の基礎として活用することで、引き続き職員の能力や意欲の向上を図っていくことが重要である。

女性職員の活躍については、任命権者において、特定事業主行動計画（女性活躍推進プラン）に基づき、すべての女性職員が、その個性と能力を十分発揮することができる職場環境づくりに取り組んでいるところであり、女性の職域拡大・計画的育成やキャリア支援、男女双方の働き方改革等による職場環境の整備が進められている。今年度においては、管理職に占める女性職員の割合が過去最高となっており、引き続き、行動計画を着実に進めていくことが重要である。

(2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

仕事と生活の両立支援のため、育児や介護等を行う職員の働きやすい職場環境を整備することが必要である。

任命権者においては、特定事業主行動計画（仕事と育児の両立プラン）に基づき、年次有給休暇の取得促進や男性の育児参加促進などに取り組み、本県における年次有給休暇の平均取得日数は近年増加しているところである。本年からは新たに、年10日以上年次有給休暇が付与される職員については、年5日以上確実に取得する計画表を作成することとするなど、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところであり、職員が両立支援制度をより一層活用することができるよう、引き続き職場環境の整備に努めていくことが必要である。

また、本年の人事院勧告において、人事院は、不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図って

いく旨報告したところであり、今後も国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

なお、フレックスタイム制やテレワークなど多様で柔軟な働き方の導入については、人事管理や公務運営に係る課題を整理しつつ、国や他の都道府県の動向も踏まえ、引き続き検討していく必要がある。

(3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、依然、病欠休職者全体の半数を超えており、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題である。

本年4月から施行された改正労働安全衛生法により、管理監督者を含む全ての労働者の労働時間の状況把握が義務化されるとともに、医師による面接指導の対象が拡大されるなど、労働者の健康管理が強化されたところである。

任命権者においては、これまでもメンタルヘルスに関する研修や臨床心理士によるカウンセリング、精神科医等による相談の実施などに取り組むとともに、ストレスチェック制度を活用した説明会や職場環境改善のための研修会が行われているところであり、引き続き職場ごとの課題の把握やその改善を図るとともに、管理職員を含む全ての職員のメンタルヘルス不調の未然防止に努めていく必要がある。

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに職場の運営にも支障をもたらすものであり、あってはならないものである。

本年6月に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律により、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務やセクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化などが規定された。現在、労働政策審議会において、パワー・ハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置等の具体的な内容について審議が進められているところである。

任命権者においては、これまでも各種ハラスメントの防止に関する指針の制定や見直しを行うとともに、相談窓口の設置や研修を通じた意識啓発などの取組を実施しているところであるが、こうした国の動向を注視しつつ、引き続き必要な取組を推進するとともに、各職場においても、これらの課題について、話し合いによる自主的な解決を図るため、労働安全衛生法による衛生委員会なども活用し、職場環境の改善に向けた取組を積極的に進めることが重要である。

(4) 長時間労働の是正

民間労働法制においては、本年4月から、長時間労働の是正のための措置として、働き方改革関連法による罰則付きの時間外労働の上限規制等が導入されたところである。地方公務員においては、本庁など（労働基準法別表第一に掲げる事業に該当しない事務所）に勤務する職員については、民間労働法制による時間外労働の上限が適用されないこととなっているが、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立、人材確保の観点等から、各職場に

において、長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、本県においても適切に対応する必要がある。

本委員会においては、働き方改革関連法による労働基準法等の改正や、これを受けて行われた人事院規則の改正等を踏まえ、民間労働法制による時間外労働の上限が適用されない職員に対して、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署においては720時間などと設定し、上限を超えて時間外勤務を命ずる場合は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしたところである。

任命権者においては、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間や毎月最終金曜日における全庁一斉定時退庁日の設定などの従来からの取組に加え、本年7月からは、毎日17時頃、全職員のパソコン画面に定時退庁を促すメッセージを表示するなどの新たな取組を実施しているところであるが、今後、長時間労働の検証を踏まえた実効性のある取組を行っていくことが重要である。管理職員においても、退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、業務量の削減や業務の効率化に一層取り組む必要がある。

学校現場については、教育委員会において、昨年3月に策定した「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」に基づき、具体的取組を積極的に進めており、教育委員会が実施している教職員の勤務時間調査によると、昨年度の小学校、中学校及び全日制高等学校の教職員の時間外勤務時間の月平均は前年度に比べ減少しているところである。本取組方針を基に効果や課題を検証するとともに、国や他の都道府県の動向も注視しながら、教職員の時間外勤務時間の縮減に向けた取組を着実に進めていくことが重要である。

(5) 高齢期の雇用問題

本年の人事院勧告において、人事院は、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活用することが不可欠とし、昨年8月に行った意見の申出を踏まえ、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請したところである。また、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」においても「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」とされており、政府において、人事院の意見の申出を踏まえて検討が行われているところである。

本県においても、高齢層職員の能力及び経験を最大限活用する観点から、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、定年の引上げについて、引き続き国や他の都道府県の動向を踏まえ、検討していく必要がある。

(6) 臨時・非常勤職員の任用等

平成29年6月に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律により、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行うとともに、一般職の会計年度任用職員制度が創設された。

任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、会計年度任用職員の任用方法や勤務条件等の具体的な検討が進められているところであるが、来年4月の法律施行に向け、新たな制度に円滑に移行できるよう、着実に準備を進める必要がある。

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、民間給与が職員給与を上回っていることから、公民の給与較差を解消するため、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、若年層の給料月額を引き上げることを内容とするものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。