

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「令和 2 年職員給与実態調査」によると、職員の総数は 19,287 人であって、その平均年齢は 41.9 歳、平均経験年数は 19.3 年、また、男女別構成は男性 61.0%、女性 39.0%、学歴別構成は大学卒 85.2%、短大卒 3.6%、高校卒 11.1%、中学卒 0.0%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料 347,964 円、扶養手当 9,682 円、地域手当 3,924 円、計 361,570 円となっている。

(資料第 1 表、第 2 表)

第 2 民間給与

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である県内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 257 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。ただし、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。

また、本年は、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8月から本年7月までの直近1年間の特別給の支給状況を調査したほか、給与改定の状況や諸手当の支給状況等について調査を行った。

なお、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実施となったが、調査の重要性に対する民間事業所の格段の理解と協力を得て、その完了率は、84.3%と非常に高く、調査結果は広く民間事業所の特別給の状況を反映したものとなっている。

他方、月例給に関する調査については、8月17日から9月30日までの期間で実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する民間事業所の従業員について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査している。

2 給与改定

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30.5%（昨年35.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.1%（同0.0%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は88.8%（昨年94.1%）となっているが、昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は23.4%（同29.9%）、減額となっている事業所の割合は12.7%（同4.1%）となっている。

（資料第14表、第15表）

第3 職員給与と民間給与との比較

1 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、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、所定内給与月額との4.44月分に相当していた。これを職員の期末手当・勤勉手当（特別給）の年間の平均支給割合（4.50月）と比較すると、職員の期末手当・勤

勉手当が民間の特別給を0.06月分上回っている。

(資料第17表)

2 月例給

本委員会は、従前より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、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の4月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較を行ってきたところである。

本年においても、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公民較差を算出することとする。

第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

1 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額^{*1}を比較すると、職員では、平均年齢44.0歳で374,189円、国家公務員では、平均年齢43.2歳で408,868円となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「令和2年国家公務員給与等実態調査(令和2年4月1日現在)」に基づくものである。

2 ラスパイレス指数

平成31年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数^{*2}は100.3(前年100.6)となっている。なお、全都道府県の平均は99.8(同100.1)となっている。

※2 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表適用職員の給料額(本給)と国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給額(本給)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たものであり、現に支給されている給料額(俸給額)に基づいて算出される。

第5 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.1%、岡山市で0.4%上昇している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で138,660円、3人世帯で159,160円、4人世帯で179,640円となっている。

(資料第22表、第23表)

第6 人事院の給与に関する報告、勧告

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、特別給（ボーナス）の改定について勧告した。併せて、公務員人事管理について報告した。

その概要は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

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組。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

第7 むすび

1 職員給与

職員給与等の決定に係りのある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

(1) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合は、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、年間の支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とすることとする。支給月数の引下げ分について、本年度は、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降は、6月期と12月期の期末手当の支給月数が同一となるよう配分することとする。

なお、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とする。

(2) 月例給

前記第3の2の方法により算出した公民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

2 公務員人事管理

(1) 新型コロナウイルス感染症を契機とした取組

一昨年西日本豪雨災害の影響が未だ続く中であって、本年3月には本県においても感染者が発生した新型コロナウイルス感染症は、県内の社会経済活動や県民生活に重大な影響を及ぼしている。こうした危機的事態に対し、職員は県民の安全・安心を守るため、全力で職務にまい進している。

本委員会においても、今般の新型コロナウイルス感染症に対して、感染防止対策を徹底した上での採用試験の実施やインターネットを活用し

た情報発信の拡充を進めているほか、感染拡大防止の観点から特別休暇等の勤務条件に関する特例を措置するなど勤務環境の整備を行っている。こうした取組を通じて、有為な人材の確保・育成などを図り、県民に対し安定的な行政サービスの提供を果たすものである。

さらに、新型コロナウイルス感染症対策を契機として進められた時差出勤や在宅勤務などの柔軟な働き方やインターネットを活用した研修・会議の実施などの新たな働き方を一時的な取組として終わらせることなく、働きやすい勤務環境の実現と効率的な行政運営への変革の機会とする必要がある。

(2) 人材の確保・育成

社会経済情勢がめまぐるしく変動し、行政課題はますます複雑・多様化する一方、急速な技術革新が進むとともに行政のデジタル化の推進が示されるなど、公務を取り巻く環境が大きく変化する中において、職員には、あらゆる主体と協働しながら、必要な施策や事業を企画・立案し、効果的、効率的に実行していく能力が求められている。

また、今般の新型コロナウイルス感染症発生や頻発する自然災害への対応など、これまで経験したことのない課題に対しの確な判断と迅速な行動ができる、決断力や柔軟性を備えた人材の確保・育成は、一層、重要となっている。

一方、受験年齢層人口の減少や民間企業の採用意欲の高まりに加え、国や他自治体等との間でも人材獲得に向けた競合が生じており、本県の採用試験における受験者数は総じて減少傾向にある。中でも、技術職は競争率の低下が顕著となっており、早急に有効な受験者確保策を講じることが課題となっている。

本委員会は、これまでも新たな試験区分の創設や受験資格の拡大、SNSを活用した情報発信のほか、任命権者と連携した採用説明会の開催などを行ってきた。また、任命権者においても、体験を通じて公務への理解を深めるインターンシップの受入が行われている。今後、こうした取組に加え、民間企業等や受験者の動向、合格者の傾向等を幅広く把握し、広域自治体である県の職員として働くことの魅力を職員が直接伝える等、より受験者層に届く募集・広報活動を任命権者とともに、より積

極的に展開していく必要がある。

また、障がい者の採用については、昨年度から障がいの種別を限定せず受験者を募集し、採用試験を行っているが、引き続き、障がい者の雇用を促進する観点から、各任命権者は、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後に担う具体的な業務や職場環境の整備等について検討していく必要がある。

人材育成については、各任命権者において研修所や職場内での研修等に取り組んでいるが、職員の自らの能力開発への意識の高まり等を踏まえた上で、一人ひとりが、モチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、職員の職責やキャリア形成に応じ、計画的に職員の意識改革と能力開発に取り組んでいく必要がある。

特に、これまでの女性活躍推進の取組により、管理職に占める女性の割合は徐々に増加している。引き続き、女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めていくとともに、高い職責を担うことを見据えたキャリア形成の道筋を示すなど、自らの意欲を引き出す取組が重要である。

(3) 人事評価制度

人事評価制度は、成績主義の原則に基づく人事管理の基礎となるものである。

任命権者において、職員の能力及び実績を的確に判断・評価し、任用や給与等に適切に反映していくことは、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点からも重要である。

また、各職場において、目標設定、面談及び日常の勤務における指導・助言を適切に行うことにより、人材育成につなげることも大切である。

このため、職種、職場によって公務の内容や勤務環境が異なることも踏まえながら、評価者は、評価対象者と適切なコミュニケーションを図り業務の遂行状況を的確に把握した上で適正に評価を行うことが重要である。これにより、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持し、本来の制度趣旨を十分発揮できるよう取り組む必要がある。

なお、国では時代の変化も踏まえた新たな人事評価の在り方やそのための改善方法等について、現在検討が行われており、今後、こうした動

向も注視していく必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援

職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、妊娠、出産、子育て、介護に安心して向き合うことができ、また家庭、地域、自己啓発等のための個人の時間を持つことができる人間らしい健康で豊かな生活を送ることは、人材確保の観点のみならず、公務能率と行政サービスの向上を図る上でも極めて重要である。

これらを後押しする制度として、本県では育児休業や介護休暇、不妊・不育治療に係る休暇や家族休暇等について逐次拡充が図られてきたところである。今後、これらの制度が十分に活用されるよう、各任命権者においては、職員に対してワーク・ライフ・バランスへの一層の理解や年次有給休暇の取得、各種休業・休暇制度の積極的な活用を促していくことが求められる。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を踏まえた新たな働き方が求められている現在、それぞれの職員の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択できるよう、在宅勤務を含むテレワークや拡大された時差出勤の恒常的な実施など様々な方策について検討していく必要がある。

(5) 長時間労働の是正

平成31年4月に時間外勤務命令の上限規制を導入してから1年以上が経過した。上限規制の導入により、各任命権者において時間外勤務の縮減がこれまで以上に強く意識され、長時間労働の是正に向け、業務の効率化や簡素化などの取組が一層進められている。

こうした中であって本県では、任命権者が、毎年度、特定業務の比重が高い職場を特定職場として決定するものとしているが、この決定にあたっては、各職場の業務内容を十分に勘案して要件に該当するかどうかを慎重に検討のうえ、適切に判断する必要がある。また、上限時間を超えて命ずることができる特例の適用は極めて限定的に判断すべきものであることを踏まえ、上限時間を超えて命じた要因の分析・検証に基づく対策を十分講じるとともに、特例は適切に適用していく必要がある。

一方、教育委員会においては、平成29年度から「働き方改革プラン」に取り組んだ結果、平成28年の調査と比べて時間外在校等時間の縮減が進んでいる。今年度からは、県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則が制定され、時間外在校等時間の上限を月45時間、年間360時間等と規定し、校長等により業務量の適切な管理を進めていくこととされた。これまでに実施された効果的な取組を各学校にふさわしい形で広げていくなど、その成果を活用し、時間外在校等時間の縮減に向けて引き続き強力に取り組んでいく必要がある。

各任命権者には、これらの上限規制の制度の趣旨を十分に理解し、管理監督者も含めた長時間労働の是正に向けて、業務の削減・合理化や業務配分の適正化、業務量に応じた適正な執行体制の確保といった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めるよう求めるものである。

また、この他にも、新たな技術導入による事務作業の効率化や勤務間インターバル制度など、民間や他団体で導入されている取組を参考に、本県の実情を踏まえながら、職員の疲労蓄積を防止する取組を進めていく必要がある。

長時間労働の是正は、職員の心身の健康、公務能率の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、優秀な人材確保の観点からも、取り組むべき喫緊の課題である。各任命権者においては、是正に向け不断の努力を払い、強い姿勢で臨まなければならない。

(6) 心の健康づくり

心の健康の問題により、病気休暇を取得、又は長期間休職する状況にある職員は、依然として相当数に上る。心の健康の問題は、一旦発症すれば長期化し、復職後の再発リスクも高い傾向があるため、何よりも未然防止が肝要である。

このため、各任命権者は、職場環境や勤務実態の把握を通じて勤務状態の改善などの未然防止策に取り組むとともに、メンタルヘルス不調に陥った職員の早期発見と早期対応に努めることが必要である。また、一旦心の健康を害した職員が円滑に職場に復帰し、その後の再発を防止するため、関係機関等との連携の強化を図ることも重要である。

管理監督者には、自らのメンタルヘルスの状況を含め、職員の状況に

常に心を配り、問題の兆候を早めに把握してその解消に努めるなどの積極的な取組が求められる。

(7) 定年制度の見直し等

少子化・高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少する中、質の高い行政サービスを提供するためには、高齢層職員が、その能力・経験を有効に活用し、士気を維持しながら活躍できる環境を整備することが重要である。

平成30年の人事院における意見の申出において、定年を段階的に65歳に引き上げることや60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定することなどが示され、昨年を引き続き、本年の公務員人事管理に関する報告の中でも、早期の実現について改めて要請がなされている。

本年3月の通常国会に提出された定年延長関連法案は、審議未了で廃案となったが、各任命権者は、今後の国の動向を注視し、法案が成立した場合には制度が円滑に実施されるよう準備するとともに、当面は、再任用制度の活用により対応しなければならないことを踏まえ、再任用職員の職域の拡大やフルタイムでの任用の拡大等に向けた取組を進める必要がある。

(8) 公務員倫理の徹底

本県職員の多くが真摯な姿勢で日々の業務に取り組む一方、依然として不祥事が後を絶たない。各任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守を徹底し、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めなくてはならない。

また、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等は、重大な人権侵害であり、被害を受けた者の心に深い傷を負わせるだけでなく、職場環境や組織全体にも悪影響を及ぼすものである。特に、パワー・ハラスメントについては、法律や人事院規則において防止等の措置を講じるための改正等が行われ、任命権者においても要綱を制定するなど、これまで以上の取

組が進められている。こうしたことも踏まえ、管理監督者を含めた職員への研修等を通じてハラスメント行為の予防をはじめとした意識啓発を図るとともに、相談窓口の積極的な周知により、あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に引き続き十分な対策が講じられる必要がある。

3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とともに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々の経済・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であると考えられることによる。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、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り、職務に精励する職員に、こうした方法により決定された適正な給与を支給することは、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。