

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与並びに生計費等職員の給与を決定するための諸条件について調査及び検討を行ったので、次のとおり報告する。

1 職員給与等の状況

本委員会が実施した「平成31年度職員給与等実態調査」における本年4月1日現在の職員の給与等の状況の主なものは、次のとおりである。

(1) 職員数等

職員（職員の給与に関する条例（昭和26年7月青森県条例第37号）の給料表の適用を受ける常勤の職員をいう。以下同じ。）の総数は、16,913人（昨年17,146人）で昨年に比べ233人減少し、その平均年齢は43.6歳（同43.7歳）、平均経験年数は21.6年（同21.7年）となっており、このうち行政職給料表適用者の平均年齢は41.7歳（同41.8歳）、平均経験年数は20.4年（同20.5年）となった。また、性別構成比は男性57.8%、女性42.2%となっており、学歴別構成比は大学卒82.0%、短大卒3.1%、高校卒14.8%、中学卒0.0%となっている。（構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、それらの計が100%とならない場合がある。）

表1 適用給料表別職員数等

区分 給料表	適用職員数		性別構成比		平均年齢	平均経験年数
		昨年比	男性	女性		
全給料表	16,913人	△233人	57.8%	42.2%	43.6歳	21.6年
行政職給料表	4,424	△32	64.8	35.2	41.7	20.4
警察職給料表	2,267	19	89.9	10.1	37.3	16.2
海事職給料表	43	1	100.0	-	47.2	27.8
教育職給料表(一)	3,010	△30	58.4	41.6	44.6	21.9
教育職給料表(二)	6,750	△180	42.9	57.1	46.6	24.1
研究職給料表	100	△14	69.0	31.0	42.9	20.0
医療職給料表(一)	13	-	53.8	46.2	51.6	26.3
医療職給料表(二)	216	4	44.0	56.0	43.0	19.8
医療職給料表(三)	90	△1	4.4	95.6	40.3	18.6

(注) 再任用職員は含まない。

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は385,961円であり、このうち行政職給料表適用者の平均給与月額は347,437円となっており、いずれも昨年に比べ減少している。

表2 給料表別平均給与月額

給料表	区分	平成31年4月	平成30年4月
全給料表		385,961円	387,650円
行政職給料表		347,437	349,766
警察職給料表		336,222	336,589
海事職給料表		402,406	407,354
教育職給料表(一)		408,468	409,844
教育職給料表(二)		419,098	420,012
研究職給料表		367,720	368,871
医療職給料表(一)		874,463	901,046
医療職給料表(二)		349,570	350,600
医療職給料表(三)		323,517	325,037

(注) 「給与月額」とは、給料月額に教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

2 民間給与等の状況

本委員会は、民間給与等の実態を把握するため、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392(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151事業所を対象に、「2019年(平成31年)職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる民間の事務・技術関係職種に従事する者等について、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及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に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等を調査している。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。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の御理解をいただき、92.5%と高いものとなっており、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といえる。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った企業の割合は、大学卒で43.9%(昨年35.3%)、高校卒で41.2%(同29.6%)となっている。そのうち初任給について、増額した事業所の割

合は、大学卒で47.9%（同46.1%）、高校卒で57.1%（同36.8%）であり、昨年に比べて大学卒で1.8ポイント、高校卒では20.3ポイント増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で52.1%（同53.9%）、高校卒で42.9%（同63.2%）となっている。

(2) 給与改定の状況

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33.7%（昨年33.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

表3 民間における給与改定の状況

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	33.7	6.3	0.0	59.9
課長級	25.6	7.0	0.0	67.4

(注) 1 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 ベースアップ実施等の各項目の割合については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、それらの計が100%とならない場合がある。

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92.6%（昨年89.6%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は17.6%（同35.7%）、減額となっている事業所の割合は9.5%（同0.9%）となっている。

表4 民間における定期昇給の実施状況

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	%	92.6	92.6	17.6	9.5	65.5	0.0	7.4
課長級	%	85.7	85.7	17.7	7.8	60.2	0.0	14.3

(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アップ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。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「職員給与等実態調査」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常勤の行政職給料表適用職員、民間においてはこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、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（職員にあっては表5の注書きの職員給与、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）を行ってきている。

本年4月分の給与について公民較差を算出したところ、職員給与が民間給与を1人当たり平均484円（0.14%）下回っていた。

表5 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	
		①-②	$\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] \%$
350,805 円	350,321 円	484 円	(0.14 %)

- (注) 1 「ラスパイレス方式」とは、月例給の公民比較を行うため、職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを示すもので、具体的には、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較したものである。
- 2 「職員給与」とは、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当等、へき手当等及び寒冷地手当を加えた額である。
- 3 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。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

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、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、年間で所定内給与月額の4.30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（4.25月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分下回っていた。

表6 民間における特別給の支給状況

項 目		民間事業所
平均所定内 給与月額	下半期（A1）	343,721 円
	上半期（A2）	350,797 円
特別給の 支給額	下半期（B1）	774,659 円
	上半期（B2）	718,077 円
特別給の 支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.25 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.05 月分
	年間（計）	4.30 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。

〔備考〕 職員の場合、現行の年間支給月数は平均で4.25月分である。

4 職員と国家公務員及び他の地方公共団体職員との給与の比較

昨年4月における給与水準について、国家公務員給与等実態調査（人事院）及び地方公務員給与実態調査（総務省）の結果に基づき、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員とを学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は97.9となっており、都道府県職員の平均指数は100.1となっている。

表7 国家公務員及び他都道府県職員との比較

ラスパイレス指数	本県職員	国家公務員	都道府県職員 （全国平均）	東北他県職員 （5県）
平成30年4月	97.9	100.0	100.1	99.3 ～ 101.1

（注） 「ラスパイレス指数」とは、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としてそれぞれ比較した指数で、平成30年4月1日現在の総務省公表値である。なお、この指数は、それぞれの時点における特例条例等による減額後の実支給額をもとに算出されたものである。

5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、青森市で0.8%上昇している。

また、本委員会が同局による「家計調査」を基礎として算定した本年4月における青森市の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123,780円、156,210円、188,640円となっている。

6 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等

人事院は、本年8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し、給与の改定等について勧告した。

併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。これらの概要は次のとおりである。

(令和元年8月7日人事院)

職員の給与に関する報告及び勧告の概要

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應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

公務員宿舎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概要

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施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

1 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に規定する給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めることとされており、職員や納税者である県民等の理解が得られるよう、これらの事項を総合的に勘案し、適切に判断していく必要がある。

また、職員の給与は、人材確保や公務サービスの質にも深く関わるものであることから、これらについても留意しながら検討する必要がある。

2 本年の給与の改定

(1) 給料表

本年4月の月例給における職員給与と民間給与の較差を見ると、職員給与が民間給与を484円(0.14%)下回っている状況にある。

人事院においては、国家公務員給与が民間給与を387円(0.09%)下回っていることから、大卒程度に係る初任給を1,500円、高卒者に係る初任給を2,000円引き上げ、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を行うことを勧告したことを踏まえれば、職員の給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することが適当である。

(2) 期末手当・勤勉手当

職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.25月)は、本県の民間事業所における特別給の年間支給割合(4.30月)を0.05月分下回っている状況にある。

このため、期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間ににおける民間の特別給の支給割合に見合うよう、年間平均支給月数を0.05月分引き上げることが適当である。

支給月数の引上げ分については、人事院が民間の特別給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、勤勉手当に配分することとしたことや、他の都道府県の動向等を踏まえると、引上げ分を勤勉手当に配分し、本年度については12月期を引き上げ、令和2年度以降については6月期及び12月期が均等になるよう配分することが適当である。

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、同様に支給月数を引き上げることが適当である。

(3) 住居手当

住居手当については、これまで国の制度を基本として措置してきており、人事院は、公務員宿舍使用料の上昇を考慮して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、この改定により生ずる原資を用いて最高支給限度額を引き上げることを勧告したところであるが、本県の職員公舎の入居料や職員の住居手当の支給実態等について、より詳細な分析等が必要であること、他の都道府県の動向を見極める必要があることなどを踏まえ、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

(4) その他の課題

時間外勤務手当等の算定に用いる1時間当たりの給与額の算出方法について、近年、見直しを行っている道県があることを踏まえ、本県においても必要な検討を行うことが適当である。

3 人材の確保

近年の本県職員採用試験の状況を見ると、若年人口の減少、学生の進路選択の早期化、民間企業、国、他の地方公共団体等における高い採用意欲等を背景に受験者の減少傾向が続いており、人材確保を取り巻く環境は一層厳しさを増している。

こうした状況の下、本委員会では、民間とは異なる県職員の仕事の多様性やその内容、社会的役割の重要性など、県職員ならではの魅力を発信するため、「青森県庁ジョブセミナー」、「技術職1DAY職場訪問」、「青森県職員ファーストステップセミナー」等の開催やSNSによる情報発信の充実など、受験者確保の取組を強化しているところである。

本委員会としては、今後とも、任命権者と連携して受験者の掘り起こしを行うなど、本県の将来を担う有意な人材の確保に取り組んでいくこととする。

4 総実勤務時間の縮減

(1) 長時間勤務の是正

ア 時間外勤務の縮減

長時間労働の是正は、職員の健康確保や職務能率の向上のみならず、過重労働による過労死等の防止、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の活躍推進や有為な人材の確保といった観点からも極めて重要な課題となっている。

昨年7月に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による労働基準法の改正や本年2月の人事院規則の改正により、民間労働者や国家公務員の時間外労働の上限が設定されたことを踏まえ、本県においても、職員の時間外勤務の上限設定を行うため、職員の勤務時間、休暇等に関する条例が改正され、本年4月から施行されたが、具体的な上限時間の設定は人事委員会規則に委任されたことから、本委員会は、原則として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720時間などと定めたところである。

各任命権者及び各所属においては、職員の時間外勤務が上限時間を超えないよう適切に勤務時間管理を行うとともに、これまで以上に縮減に向けた取組を進める必要があり、各任命権者による詳細な時間外勤務の要因分析や職員配置の精査、管理

職員のリーダーシップによる各所属におけるマネジメントの強化などに加え、現在取り組んでいる業務プロセス改革を促進し、生産性の向上を図ることも必要である。

イ 教職員の多忙化解消

教職員の多忙化による長時間勤務については全国的な課題となっており、本県教育委員会においても、平成28年度から平成30年度までの工程表に基づき、多忙化解消に向けた具体的な取組を進めてきたところである。

また、国においても、「学校における働き方改革に関する緊急対策」（平成29年12月）の策定等、順次取組を進めてきたが、本年3月には、中央教育審議会からの答申（「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」）を踏まえ、各教育委員会及び各学校がそれぞれの権限と責任において取り組むことが重要と考えられる方策を整理し、各教育委員会に対して必要な取組の徹底を呼びかける通知を発出したところである。

学校現場における教職員の多忙化解消に当たっては、国が示した方策等を基に、教育委員会、校長等の管理職、一人一人の教職員等がそれぞれ担うべき役割を的確に果たしながら、連携して取組を継続していく必要がある。

(2) 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得促進は、総実勤務時間の縮減に向けて、長時間勤務の是正と同様に重要な課題であり、各所属においては、業務の効率的運営を図るのはもちろんのこと、担当者が休んでも所属全体で業務が進められていく事務処理体制を整備していくことで「休暇を取得すると仕事が滞り、周りに迷惑がかかる」といった職員の意識を払拭し、休暇取得に対する周囲の理解を深めていくなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていくことが必要である。

5 高齢者の雇用

人事院は、昨年8月、国会及び内閣に対し「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行い、また、本年の公務員人事管理に関する報告においても、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要請したところである。

高齢者の雇用は、本県職員にも関わる重要な事項であることから、今後の国の制度設計を踏まえ、他の都道府県の状況や本県の実情を勘案しながら、引き続き、定年の引上げや再任用制度のあり方についての検討を行っていく必要がある。

6 臨時・非常勤職員に係る法改正への対応

臨時・非常勤職員については、地方公務員法等の改正により、特別職の任用及び臨時的任用の厳格化、会計年度任用職員制度の創設、会計年度任用職員への期末手当の支給

を可能とするなどの規定が整備され、来年4月から施行されることに伴い、本県では、本年3月に関係条例の改正を行ったところである。

各任命権者においては、制度の円滑な施行を図るため、国から示された留意事項等を踏まえ、会計年度任用職員の募集等に向けて勤務条件等の取扱いを整備するなど、適切に準備を進める必要がある。

7 給与勧告実施の要請

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として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保する機能を有するものである。

人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立って給与勧告を行うことを通じて職員の適正な処遇が確保されるという仕組みは、職員の士気の向上、人材の確保に資するものであり、ひいては組織活力の向上、労使関係の安定等をもたらすことで能率的な行政運営に寄与するものであることから、長年の経緯を経て県民の理解と納得を得ながら給与決定方法として定着しているものである。

議会及び知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙2の勧告どおり実施されるよう要請する。