

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

愛媛県人事委員会

3人委第192号
令和3年10月6日

愛媛県議会議長 中 畑 保 一 様

愛媛県知事 中 村 時 広 様

愛媛県人事委員会委員長
安 藤 潔

職員の給与等に関する報告及び勧告

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県職員の給与、民間事業従事者の給与、生計費その他県職員の給与等の決定に関連のある種々の事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 県職員の給与

本委員会が本年4月1日現在をもって県職員の給与の実態を調査したところ、県職員（公営企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の総数は16,580人、平均年齢は42.8歳、平均給与月額は383,280円である。これらの職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職等8種類の給料表が適用されており、給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額は、次表に示すとおりである。

給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額

給料表	区 分	職 員 数	適 用 率	平 均 年 齢	平均給与月額
行政職給料表		4,212人	25.41%	42.1歳	356,038円
公安職給料表		2,436	14.69	37.8	351,545
研究職給料表		148	0.89	40.0	342,579
医療職給料表(一)		23	0.14	47.3	804,520
医療職給料表(二)		178	1.07	43.0	368,799
医療職給料表(三)		120	0.73	43.2	356,869
中学校・小学校教育職員給料表		6,604	39.83	44.4	397,849
高等学校等教育職員給料表		2,859	17.24	44.8	417,530
合 計		16,580	100.00	42.8	383,280

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の平均給与月額の内訳は、給料324,506円、扶養手当9,455円、地域手当451円、その他21,626円で、計356,038円である。また、その平均年齢は42.1歳、平均扶養親族数は0.9人、男女別構成比は男70.3%、女29.7%、学歴別構成比は大学卒82.7%、短大卒3.4%、高校卒13.8%、中学卒0.1%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた県職員全体の平均給与月額の内訳は、給料354,739円（教職調整額を含む。）、扶養手当9,094円、地域手当252円、その他19,195円で、計383,280円である。

（資料第1表、第2表及び第5表参照）

2 民間給与

(1) 調査方法

本委員会は、県職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年も人事院と共同して、企業規模50人以上、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、134事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、病院については、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、昨年同様、調査対象から除外した。

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3,459人について、本年4月分として支払われた給与月額等の実態把握を行った。その際併せて、研究員、教員等の32職種286人についても同様の調査を行った。

また、公務における給与の配分等の参考とするため、民間事業所における給与改定の状況、諸手当の状況及び高齢者雇用施策の状況について、期末手当及び勤勉手当の検討のため、特別給の支給状況について、それぞれ調査を行った。

(2) 調査結果

主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

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21.9%（昨年30.7%）と昨年を下回り、ベースアップを中止した事業所の割合は17.5%（昨年13.0%）と昨年を上回っている。なお、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（昨年0.0%）である。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は85.5%（昨年89.2%）と昨年を下回り、昇給額については、昨年に比べ増額となっている事業所の割合は17.5%（昨年22.0%）、減額となっている事業所の割合は7.4%（昨年12.1%）といずれも昨年を下回っている。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は2.0%（昨年1.8%）である。

（資料第20表及び第21表参照）

イ 初任給の状況

民間における新卒事務員・技術者の本年4月の初任給は、大学卒191,086円、高校卒164,542円となっている。

（資料第15表参照）

ウ 扶養（家族）手当の状況

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の68.5%の事業所において家族手当を支給しており、そのうち、75.5%の事業所において配偶者を家族手当の支給対象としている。また、家族手

当の平均支給額は、扶養家族の構成が配偶者のみの場合11,404円、配偶者と子1人の場合16,251円、配偶者と子2人の場合20,637円となっている。

(資料第22表参照)

エ 期末手当及び勤勉手当（特別給）の状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で技能・労務等従業員を除く従業員に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額額の4.28月分相当となっている。

また、昨年冬季における特別給の配分状況を調査した結果をみると、考課査定分の割合は、一般の従業員の場合47.5%、課長級従業員の場合55.7%、部長級従業員の場合56.2%となっている。

(資料第23表及び第24表参照)

3 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の県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、県職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の職務に従事する者のうち、責任の度合い、学歴、年齢等が同等と認められるもの（資料第19表参照）の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、国に準じた方法により精密に比較した。その結果、次表に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均47円（0.01%）下回っていることが明らかとなった。

県職員と民間との給与の比較

民間給与(A)	356,085円
県職員給与(B)	356,038円
較差(A－B)	47円(0.01%)

(2) 特別給

民間における賞与等の特別給については、その年間支給割合（月数）は4.28月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.45月分）が民間の特別給の年間支給割合を0.17月分上回っている。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.4%の下落、松山市では0.2%の下落となっている。

(資料第27表その1参照)

(2) 標準生計費

本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した松山市における標準生計費は、本年4月において、2人世帯では155,180円、3人世帯では168,450円、4人世帯では181,720円となっている。

(資料第26表その2参照)

5 県職員の給与と国家公務員及び他の都道府県職員の給与との比較

(1) 給料

昨年4月現在において、行政職俸給表(-)の適用を受けている国家公務員とこれに相当する県職員との給料の水準を学歴別・経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果、国家公務員の給料の水準を100とした場合、県職員のそれは98.6であり、国家公務員を下回っている。なお、同時期における全都道府県職員の給料の水準の平均は、100.0である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む44道府県においておおむね国に準じた扶養手当の制度を採用しており、本県の扶養手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(3) 住居手当

全都道府県のうち、本県を含む32都道府県は、国の住居手当制度と一部異なる制度を設けているが、その中において、本県の住居手当の水準は、他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(4) 通勤手当

全都道府県が国の通勤手当制度と異なる制度を設けているが、その中において、本県の通勤手当の水準は、他の都道府県の水準をやや上回っている。

(5) 期末手当及び勤勉手当

令和2年度においては、全都道府県のうち、本県を含む36道府県が国と同じ支給割合となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。あわせて、公務員人事管理に関する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の意見の申出を行った。その概要は、別記のとおりである。

(給与等に関する報告資料参照)

7 むすび

【給与関係】

(1) 給与の改定について

県職員の給与決定のための諸条件は、以上報告したとおりであって、本年4月時点の月例給については、県職員の給与が民間給与を僅かに下回っているものの、その差は47円(0.01%)であり、両者はほぼ均衡していることが判明した。

県職員においては、若年層の割合が上昇したこと等により、昨年に比べ平均給与月額が減少している。

一方、民間従業員においても、本年の春季賃金改定時にベースアップを実施した事業所や定期昇給額を増額させた事業所の割合が総じて減少しており、県職員の構成に対応させた給与月額は、昨年に比べて減少している。

そして、これら双方の給与を精緻に比較したところ、県職員の給与が民間給与を僅かに下回る結果となった。

また、特別給については、県職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を0.17月分上回っている。

以上のとおり本年の較差の状況や人事院による本年の国家公務員の給与改定勧告、他の都道府県の状況等を踏まえ、本委員会は、本年の県職員の給与について、次のとおり措置することが適当であると判断した。

ア 月例給については、本県における公民較差が極めて小さいことから、給料表及び諸手当の改定は行わないこと。

イ 特別給については、民間における年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とすること。その引下げ分は、国家公務員や民間の特別給の支給状況を考慮し期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、令和4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配分すること。

また、再任用職員、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下げるとともに、会計年度任用職員の期末手当については、その他の職員との均衡を踏まえ適切に対応すること。

【公務運営に関する課題】

(1) 人材の確保・育成について

新型コロナウイルスの感染拡大の防止をはじめ、西日本豪雨災害からの創造的復興やデジタル技術を活用した“愛媛発”の新たな政策の創造など、様々な行政課題に柔軟に対応しながら、県民の目線に立った質の高い行政

サービスを効率的かつ継続的に提供していくためには、行政課題を的確に捉え、その解決に向け果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様な有為の人材を確保することが極めて重要となっている。昨今の学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化、能力開発・専門性習得や長時間労働に対する意識の高まりに加え、新型コロナウイルス感染症の影響による採用活動のオンライン化や在宅勤務等の執務環境への関心が高まってきていることから、人材確保のためには、学生等の就業・就職に対する考え方の変化を捉え、県職員の仕事の魅力ややりがいのほか、働きやすい職場環境を積極的に分かりやすく情報発信していく必要がある。特に技術系の人材については、官民を問わず獲得競争が激しいことから、専門性を生かして公務に携わることで、地域や社会に貢献できる充実した職務であることをイメージしてもらえるよう、職種に応じた内容により情報発信していくことが重要である。

さらに、女性活躍推進のための多様な支援等に関する情報提供などを通じて、より多くの有為の女性が県職員を進路として選択することにつなげていく必要がある。

本委員会はこれまでも、一人でも多くの者に県職員を志してもらえるよう、YouTube「県職員採用チャンネル」の開設をはじめ、県主催セミナーのライブ配信や、職場紹介動画の録画配信、職員採用PR動画の公開など、日時や居住地にとらわれず情報発信できる広報スキームの確立に取り組み、県職員の仕事の魅力ややりがい、若手職員や女性職員がその意欲や能力を十分に発揮できる職場であること等を積極的にPRしている。また、民間企業等での職務経験者を対象とした試験区分や、自己アピール力等を評価する民間方式の試験区分の創設等、試験制度についても適時の見直しを行うことで、多様な人材確保対策に積極的に取り組んできたところである。

こうした取組により、若年労働人口が年々減少する中、本県職員採用試験の申込みは一定の水準を維持しているところであるが、引き続き各任命権者と連携・協力し、より効果的な情報発信に努めるとともに、社会経済情勢や行政需要の変化に的確に対応し、時代に即した試験制度の在り方や人材の確保策について、デジタル技術の活用も含め、幅広く検討し、受験者確保により積極的に取り組むこととしている。

一方、県が地域の実情に即した施策を自ら主体的に考え、推進していくためには、職員一人ひとりが職務に対する意欲と能力を高め、公務の質を高く保つことが重要である。このためには、職員の意識改革の徹底を図ることはもとより、研修や各職場での業務を通じた実践型の人材育成に引き続き注力するとともに、管理職員が部下職員の業務遂行状況等を適切に把握し、十分にコミュニケーションを取りながら、職員の意欲や能力・実績を適切に評価するなど、各任命権者における人材育成に資する人事管理を

一層進めていく必要がある。

また、女性職員の活躍を進めるため、女性職員が能力や個性に応じて幅広い業務経験を積むことができるような職場環境づくりに取り組むことも重要である。

さらに、障がいのある職員が安定的に働くことができるよう、障がいの特性や合理的配慮に関する職員の理解を深めるとともに、障がいのある職員がその能力を最大限に発揮し、活躍できる職場環境の整備等に引き続き取り組んでいく必要がある。

加えて、社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中、有為の人材を確保するためには、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備に取り組み、県職員として働くことの魅力を一層高めていくことが必要である。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進について

育児や家族の介護等を行う職員に対して仕事と家庭生活の両立を支援し、柔軟・多様でバランスの取れた働き方ができる職場環境を整備することは、職員が安心して職務を遂行する上で極めて重要である。

このため、各任命権者においては、育児・介護等に伴う休業・休暇制度やテレワーク、フレックスタイム制等について、職員への周知・啓発や、利用しやすい制度となるよう、他の都道府県の状況等も踏まえつつ積極的に見直しを行うとともに、育児・介護等に従事する職員もキャリア形成ができる環境の整備など、男女を問わず全ての職員が育児や介護等と仕事の両立がしやすく、その能力を十分に発揮できる職場づくりに一層注力して取り組む必要がある。

特に、育児との両立支援に関しては、本年6月に、民間労働者に係る育児休業の取得回数制限の緩和などを内容とする育児休業取得促進のための法整備が行われており、人事院からは国家公務員の育児休業制度についても、同様に法整備を行うよう意見の申出がなされたところである。今後、地方公務員に関して同様に法整備が進められた場合には、本県においても、育児休業制度の見直しについて適切に対応する必要がある。

なお、人事院は、育児休業制度の見直しと併せて、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間を合算しないよう措置することとしており、本県においても、同様に対応していくこととする。

また、本県の男性職員の育児参加については、これまでも育児休業等の取得促進に向けた取組が進められ、本県における令和2年度の育児休業等取得率は大きく向上するなど、一定の成果は上がっているものの、国家公務員と比較していまだ低い水準であることから、取組の強化が必要である。

各任命権者においては、本年4月に策定した特定事業主行動計画において、新たな目標の設定や育児休業等を取得しやすい職場環境整備に向けた取組の拡充等を行ったところであり、同計画に基づくこれらの取組を着実に進める必要がある。

なお、不妊治療と仕事の両立支援について、国においては、職員の不妊治療のための休暇制度の新設等、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていくこととしており、本県においても、不妊治療のための休暇制度の創設等に向け、他の都道府県の動向を注視しつつ、検討を進める必要がある。

このほか、国の非常勤職員に関する育児・介護等に係る休暇制度の改正も見込まれるところであり、本県においても、国や他の都道府県との権衡に留意しながら、これらの制度改正に適切に対応し、会計年度任用職員の育児・介護等と仕事の両立支援に引き続き取り組む必要がある。

(3) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等について

超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、多様な有為の人材の確保においても重要な課題であることから、本県では、人事委員会規則において超過勤務命令を行うことができる時間の上限を設定するとともに、公務の運営上真にやむを得ない場合に上限を超えて超過勤務を命じた任命権者に対しては、その要因の整理、分析及び検証義務を課すなど、超過勤務の縮減と職員の健康確保への配慮を求めている。

これまで、各任命権者において超過勤務の縮減に向けた不断の取組が進められており、一定の効果を上げているものの、人事委員会規則で定める上限を超えて長時間勤務を命じられる職員も見受けられるところである。各任命権者においては、上限を超えて超過勤務を命じた要因の分析、検証等を適切に実施するとともに、検証結果等を踏まえ、引き続き、超過勤務を縮減するための実効性ある取組をより一層進める必要がある。

また、教員については、近年、その長時間勤務の実態が明らかとなり、改善が求められている。このような中、教育委員会においては、教員が学校教育活動に関する業務を行っていることを外形的に把握することができる時間を在校等時間として勤務管理の対象とするとともに、昨年、教育委員会規則で時間外の在校等時間の上限を定めたところであり、これらの取組により教員の業務量の適切な管理を行うこととしている。このほか、令和元年11月に策定した「愛媛県学校における働き方改革推進方針」に沿って、ICTの活用や業務見直しによる業務の負担軽減、部活動指導員の活用等による部活動の負担軽減、在校等時間の把握・管理等を行うことにより、学校における働き方改革に向けて、実効性のある取組をより一

層進めることとしている。教員の長時間勤務の是正は、教員の心身の健康の保持、誇りとやりがいを持って能力を発揮できる環境の実現につながり、学校教育の質の維持向上にも資することから、極めて重要な課題であり、引き続き、その勤務時間を客観的に把握し、教員の多忙化の解消に向けた取組を一層進める必要がある。

そして、各所属においては、超過勤務の事前命令及び端末機のログ記録等による事後確認の徹底を図るとともに、教員の在校等時間の確認を適切に行うなど、管理職員を含む職員の勤務状況を適時に把握し、仕事の進め方の見直しや業務量の平準化に向けた事務分担の見直しを行うほか、組織内の弾力的な職員配置等に継続的に取り組むことが必要である。

各任命権者においては、ICTをはじめとした先端技術の導入・活用やテレワークの積極的活用等を図るとともに、自然災害や感染症拡大といった緊急の事態下にあっては、他部局からの応援職員の配置等による柔軟な対応に努めているところであり、このような取組を着実に推進しながら、組織全体として業務の見直し・削減・合理化を一層進めるとともに、業務量に応じた適正な人員配置や柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備にも引き続き努めていただきたい。

他方で、職員一人ひとりにおいても、自らの働き方を見直し、コスト意識を持って計画的・効率的な事務処理を進めていくことが重要である。

また、年次有給休暇については、任命権者において休暇計画表の作成や休暇取得推進期間の設定、年次有給休暇の年5日以上を取得を職員に対して個別に働き掛けるなどの取組も行われているところである。年次有給休暇の取得により、心身の疲労回復や家庭生活の充実、自己研さんの機会の増加などが図られ、勤労意欲の向上はもとより公務能率の維持増進にも寄与することが期待できることから、引き続き、管理職員の率先した取得、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的取得・連続取得の促進への配慮など、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、特定事業主行動計画で設定した年次有給休暇の年間取得日数の目標の達成に向け、なお一層取得促進に取り組む必要がある。

(4) 職員の健康管理について

心身の健康の維持は、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行する上で重要である。

各任命権者においては、各種健康診断や生活習慣病等の予防、過重労働者に対する保健指導等に取り組んでおり、特に、メンタルヘルスについては、精神疾患の未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した総合的な取組を推進しているところである。

しかしながら、職員の長期の病気休暇取得者等のうち、精神疾患を原因

とする者の割合が多い状況が依然として続いていることから、今後、更に、メンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが求められている。

このため、引き続き管理職員が職員との円滑なコミュニケーションを通じて日頃の勤務状況や心身の健康状態を適切に把握する必要がある。また、任命権者においては、個人のストレスチェックの結果を用いて組織ごとのストレス診断を実施し、メンタルヘルス不調の原因となっている職場環境の改善に取り組むなど、ストレスチェックの積極的な活用を努めているが、今後とも、ストレスチェック制度を効果的に活用し、職場のストレス要因の軽減・除去に主体的に取り組むことが肝要である。

加えて、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより健康リスクが高い状況にある職員を見逃さないため、各任命権者においては、適切な方法を用いて、管理監督者を含む全ての職員の労働時間の状況を把握し、過重労働等による健康障害の発生の未然防止により一層努めていただきたい。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの職場におけるハラスメントは、職員の勤務意欲や心身の健康に支障を及ぼす要因となり、職場環境の悪化を招くことにもつながる。各任命権者においては、ハラスメントの防止に係る要綱等や相談体制の整備等により、防止や解決に向けて取り組んでいるところであるが、引き続き管理職員に対する研修や職場研修を適切に実施するなど、ハラスメント防止の重要性について職員の理解を深め、未然防止に努めるとともに、気軽に悩みを相談できる、風通しのよい職場環境を維持することが必要である。

(5) 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進について

本年6月に、地方公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるとともに、役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制を導入すること等を定めた「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

定年の引上げに当たっては、能力・実績に基づく人事管理の推進や組織活力を維持するための方策等、検討すべき課題もあることから、本県においても、引き続き国の動向を注視しつつ、定年の引上げに係る諸課題について、本県の状況を十分踏まえて具体的な検討を進める必要がある。

あわせて、段階的な定年の引上げ期間中は再任用制度が存置されることとなるため、現在運用されている再任用制度についても、引き続き、再任用職員の体力の個人差等にも配慮しつつ、モチベーションの維持・向上を図り、これまでに培ってきた能力及び経験を活かせる環境整備に努めていく必要がある。

最後に、人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている県職員の適正な処遇を確保することを目的としており、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持され得る納得性のある給与水準を確保するものであって、人材の確保や労使関係の安定化を通じて、行政運営の円滑化に寄与しているものである。

議会及び知事におかれては、給与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。

また、公務を取り巻く環境が大きく変化する中、職員には、全体の奉仕者として高い倫理観と使命感を持って、日々、職務に精励されていることに対し、深く敬意を表するものである。その一方で、依然として一部の職員による重大な非違行為が続いていることは、非常に残念なことである。今後とも、職員一人ひとりが強い危機感を持って職責を果たされ、県民の信頼と期待に応えることを切に望むものである。