

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

令和 2 年 11 月 12 日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

- ① 月例給の改定なし（民間給与との較差△97円（△0.03%）が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であるため、改定を行わない）
- ② 特別給の年間支給月数を0.05月分引き下げ（4.50月→4.45月）

1 職員の給与に関する報告及び勧告

(1) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

職員給与が民間給与を97円（0.03%）上回っている。

民間給与	職員給与	較 差
385,490円	385,587円	△97円（△0.03%）

※ 行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,514人（平均年齢43.9歳）と、民間事業所の従業員のうち、職務の種類、役職段階等の条件が対応すると認められる者の本年4月の給与を比較

※ 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたもの

イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.05月分上回っている。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.45月分	4.50月	△0.05月

※ 民間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績

(2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

職員給与が民間給与を97円（0.03%）上回っているものの、民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、改定を行わない。

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

職員の年間支給月数（4.50月）が、民間の年間支給割合（4.45月分）を上回っていることから、年間支給月数を4.45月に引き下げる。支給月数の引下げ分は、国の改定状況や民間の配分状況を踏まえ、期末手当から差し引く。

ウ 実施時期

条例の公布日から実施

(3) 給与制度をめぐる諸課題

ア 高齢層職員の昇給制度の見直し等

国において定年の引上げに伴う高齢層職員の給与水準等の在り方に係る検討が予定されていることから、国の動向や本県の実態等を踏まえ、55歳を超える職員の昇給抑制措置の導入も含めた職員の昇給制度について、改めて検討が必要

イ 初任給調整手当

獣医師に対する初任給調整手当について、本県における採用状況や他の都道府県における給与水準を踏まえ、支給月額の限度額の引上げなど、所要の改定が必要

2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

ア 多様で有為な人材の確保

人材確保を取り巻く環境が厳しい中においても、意欲と志を持つ人材を確保していくことができるよう、試験制度の研究・改善、効果的な広報活動を通じて、多様で有為な人材の確保に取り組むことが重要

なお、いわゆるオンライン説明会の増加などの変化にも対応した最適な広報活動の展開が必要

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を人事管理の基礎とし組織の総合力を高めていくため、制度の運用状況を適切に検証しながら、客観的で透明性の高い人事管理を進めていくことが重要

ウ 人材育成

本県の目指す姿の実現に向けた施策を効果的に進めていくため、個々の職員の能力の最大化、多様な能力や個性が生かされる組織風土の形成など、これまでの取組を継続・拡充して人材育成の効果を高めるとともに、働き方の多様化にも対応した人材育成が必要

エ 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

多様化・複雑化する行政ニーズに対応していくためには、従来どおりの視点や画一的な考え方ではなく、新しい視点や多様な考え方をもって取り組んでいくことが必要

職員一人一人の属性、背景、価値観や考え方の差異を組織内の多様性として互いに認め合い、生かしていくことで、組織全体のパフォーマンスを向上させ、行政課題の解決に結び付けていくことが重要

オ 会計年度任用職員制度の運用

本年4月から現在まで円滑に制度導入が行われているところであり、今後も職の状況を適切に把握し、引き続き制度を安定的に運用し、効率的・効果的な行政サービスの提供に結び付けていくことが重要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

組織の活力を維持・向上させるためには、働き方改革を推進することにより、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすワーク・ライフ・バランスの実現が必要

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、柔軟な働き方が広がり始めていることから、本県においても、勤務環境の整備を進めていくことが必要

ア 時間外勤務の縮減等

今後、特例業務の時間外勤務に係る検証等の結果を踏まえた適正な措置が講じられ、的確で実効性のある取組が推進されるよう、必要な指導等を実施

特に、新型コロナウイルス感染症対策の業務を担う職場で、多くの職員が特例業務の時間外勤務を行っていることから、職員の心身両面の健康に適切に配慮するとともに、長時間勤務を常態化させないための方策を検討し、改善を図ることが必要

また、教員の長時間労働については、引き続き、勤務実態を十分に把握した上で、教育委員会の取組が実効性のある勤務環境の改善につながるよう、学校における働き方改革を着実に進めていくことが必要

さらに、年次有給休暇の取得推進について、今後も、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等に、引き続き積極的に取り組むことが必要

イ 両立支援の取組の推進

育児や介護に責任を有する職員が仕事と生活を両立しながら勤務できる環境を整備することは重要

育児に関しては、様々な取組を進めてきたところであり、特定事業主行動計画に掲げる目標の達成に向けた取組を進めていくことが必要

また、不妊治療と仕事の両立については、本県においても国や他の都道府県の状況を注視しつつ、取組を進めていくことが必要

(3) 職員の健康管理等

ア 職員の健康管理

職員のメンタルヘルス対策については、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策がなお一層必要

また、ストレスチェック制度については、制度趣旨を職員に十分周知するとともに、集団分析結果の有効活用を図っていくことが必要

イ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント防止対策の法制化に伴い実施した対策を踏まえ、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりに努め、予防・解決に向けて取り組んでいくことが必要

ウ 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤の実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な方策により、長距離・長時間通勤の解消に向けて取り組むことが必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の引上げについては、関連法案に係る国の動向を注視するとともに、新たに導入される制度をはじめ諸課題について検討を行うなど、所要の準備を進めていくことが必要

再任用制度については、今後も再任用職員の増加が想定されるため、意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験が最大限発揮されるよう環境整備に努めていくことが必要

(5) 不祥事防止に向けた取組の徹底

多くの職員は、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、依然として職員による重大な非違行為が発生しており、このような状況は、極めて遺憾

事案毎に原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組を続けていくことが重要

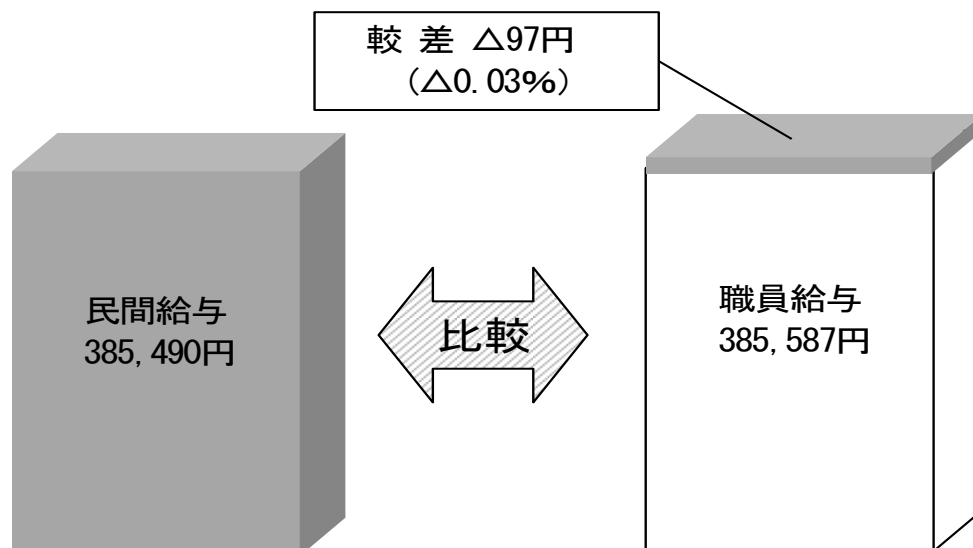
(参 考)

1 民間給与との較差

月 例 給

職員給与が民間給与を 97 円 (0.03%) 上回っているが、較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難なため、改定を行わない。

《職員給与と民間給与の比較》



特 別 給

職員の年間支給月数 (4.50 月) が民間の年間支給割合 (4.45 月分) を上回っていることから、年間支給月数を 4.45 月に引下げ

2 職員数及び職員構成

- 本年 4 月現在における人事統計調査によると、職員数は、23,387 人で、そのうち行政職給料表適用者は 5,808 人、公安職給料表適用者は 5,130 人、教育職給料表適用者は 11,917 人
- 全職員の平均年齢は 41.1 歳

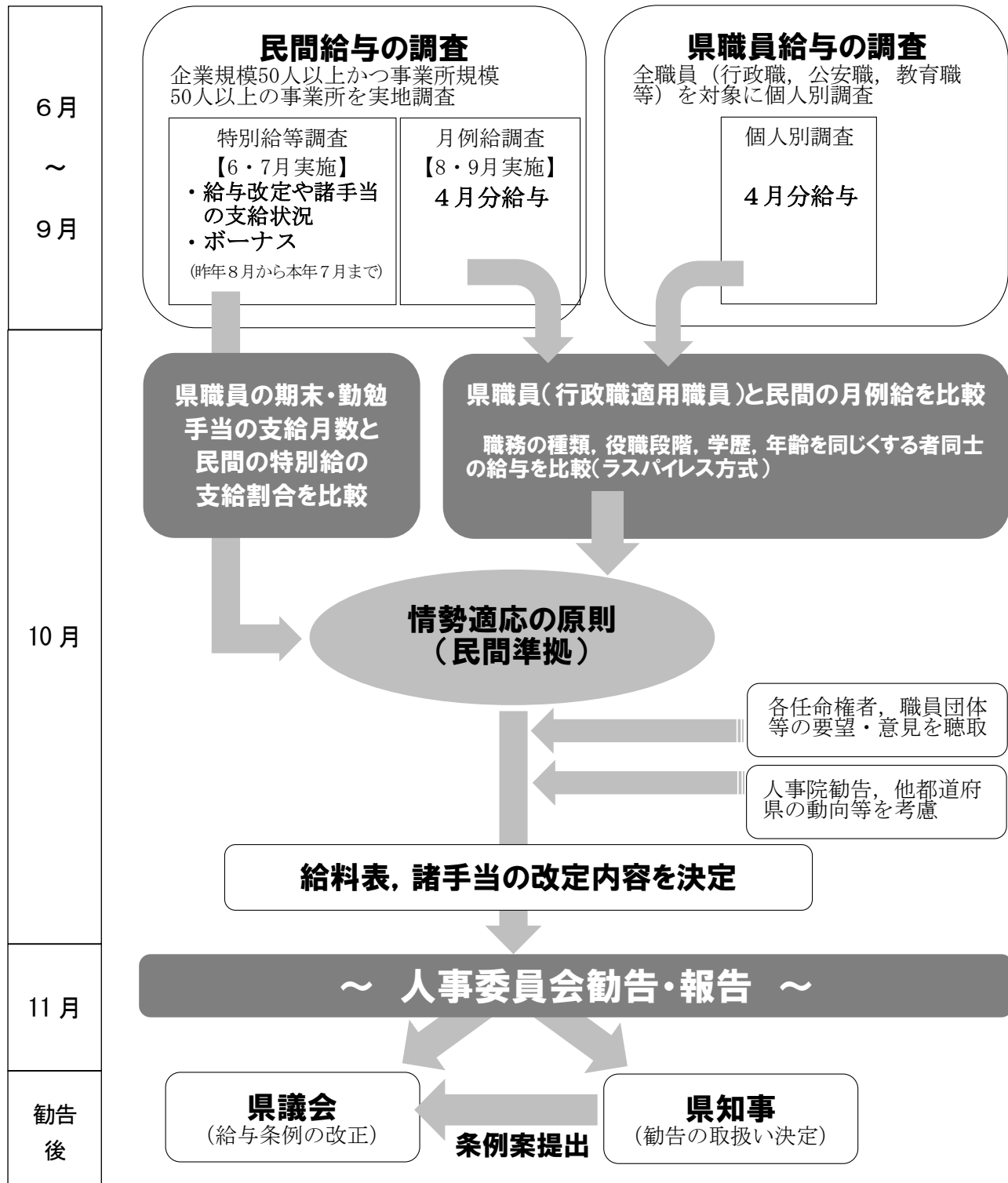
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)	
全給料表	23,387	100.0	
行政職給料表 (一般行政職員)	5,808	24.8	
公安職給料表 (警察官)	5,130	21.9	
教育職給料表(二)(ロ) (高校教員等)	4,039	17.3	教育職計 51.0
教育職給料表(三)(イ) (小中教員等)	7,878	33.7	
研究職給料表 (研究員)	265	1.1	その他計 2.2
医療職給料表(一) (医師等)	45	0.2	
医療職給料表(二) (栄養士・獣医師等)	147	0.6	
医療職給料表(三) (保健師・看護師等)	75	0.3	

※ 小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100 とならない場合がある

3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

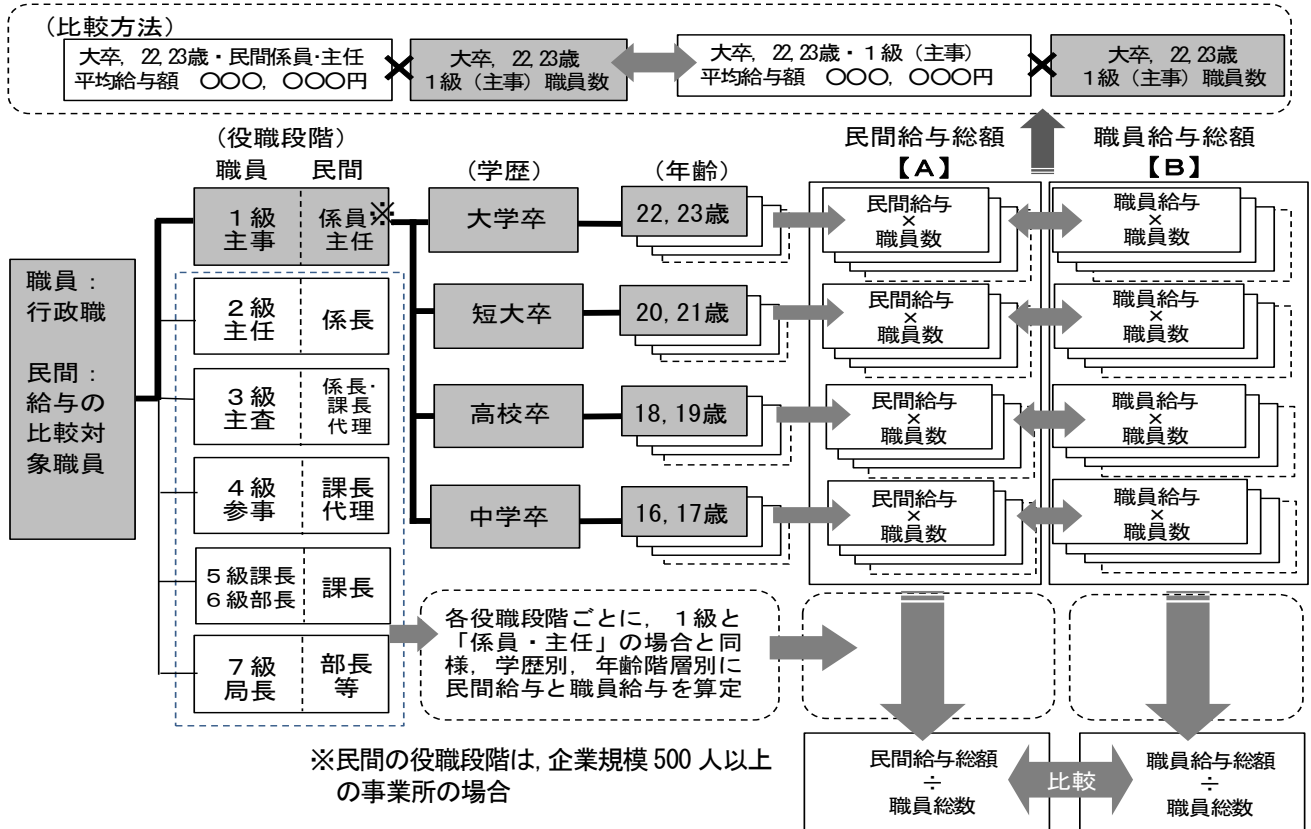
本年の日程



4 民間給与との比較

民間給与との比較方法

- 行政職給料表の適用者と、民間事業所における事務・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、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較
- 具体的には、次のとおり個々の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【A】が、現に支払っている支給総額【B】に比べてどの程度の差があるかを算出



民間給与の調査対象事業所

- 企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内1,236事業所を企業規模や産業等により30のグループに区分し、これらのグループから347事業所を無作為に抽出して調査を実施
- 特別給等調査は調査不能等であった61事業所を除く286事業所について調査を完了し、月例給調査は調査不能等であった64事業所を除く283事業所について調査を完了

区分		企業規模			
		規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
調査対象事業所 (母集団)		1,236	562	492	182
抽出事業所		347	158	138	51
調査事業所	特別給等調査	286	129	113	44
	月例給調査	283	129	112	42

5 給与勧告の実施状況等

最近の給与勧告の実施状況

年	月例給の較差 (民間給与－職員給与)		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
	年間支給月数	対前年増減	増減額	率	増減額	率
平成22年	1,469円	0.38%	3.95月	△0.20月	△5.9万円	△0.92%
平成23年	△147円	△0.04%	3.95月	—	△0.3万円	△0.05%
平成24年	△16円	△0.00%	3.95月	—	—	—
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	—	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%
平成30年	641円	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.47%
令和元年	312円	0.08%	4.50月	0.05月	2.6万円	0.40%
令和2年	△97円	△0.03%	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.31%

※ 平成22年及び25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

※ 「平均年間給与」の「増減額」及び「率」は、勧告による改定前と改定後の増減

地方公務員の給与決定に関する原則

- 1 情勢適応の原則**（地方公務員法第14条第1項）
地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。
- 2 職務給の原則**（地方公務員法第24条第1項）
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。
- 3 均衡の原則**（地方公務員法第24条第2項）
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 4 条例主義**（地方公務員法第24条第5項）
職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

人事委員会の勧告制度

- 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度