

写

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月

愛媛県人事委員会

2人委第194号  
令和2年10月26日

愛媛県議会議長 戒能潤之介様

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16,600人、平均年齢は43.1歳、平均給与月額は385,921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		4,147人	24.98%	42.4歳	359,744円
公安職給料表		2,424	14.60	38.0	351,405
研究職給料表		144	0.87	39.7	342,041
医療職給料表(一)		24	0.15	47.5	810,690
医療職給料表(二)		187	1.13	42.7	368,746
医療職給料表(三)		115	0.69	44.5	359,931
中学校・小学校教育職員給料表		6,670	40.18	44.8	401,279
高等学校等教育職員給料表		2,889	17.40	44.6	417,802
合 計		16,600	100.00	43.1	385,921

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327,574円、扶養手当10,051円、地域手当496円、その他21,623円で、計359,744円である。また、その平均年齢は42.4歳、平均扶養親族数は1.0人、男女別構成比は男71.2%、女28.8%、学歴別構成比は大学卒82.3%、短大卒3.6%、高校卒13.9%、中学卒0.2%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357,154円（教職調整額を含む。）、扶養手当9,413円、地域手当274円、その他19,080円で、計385,921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、137事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、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。

本年の調査は、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、期末手当及び勤勉手当の検討のため、民間事業所における特別給の支給状況について調査を行うとともに、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、諸手当の支給状況及び定年退職後の継続雇用制度等の状況について調査を行った。

一方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。その際併せて、研究員、教員等の32職種についても同様の調査を行った。

### (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30.7%（昨年42.1%）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13.0%（昨年2.9%）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1.6%）である。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は89.2%（昨年89.1%）とやや昨年を上回り、昇給額については、昨年と比べ増額となっている事業所の割合は22.0%（昨年28.3%）と昨年を下回り、減額となっている事業所の割合は12.1%（昨年5.1%）と昨年を上回っている。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は1.8%（昨年0.0%）である。

（資料第15表及び第16表参照）

#### イ 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85.2%の事業所において家族手当を支給しており、そのうち、86.3%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12,734円、配偶

者と子1人の場合18,758円、配偶者と子2人の場合23,726円となっている。

(資料第17表参照)

### ウ 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4.43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48.0%、課長級従業員の場合54.7%、部長級従業員の場合55.7%となっている。

(資料第18表及び第19表参照)

## 3 県職員の給与と民間給与との比較

### (1) 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4.43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（4.50月分）が民間の特別給の年間支給割合を0.07月分上回っている。

### (2) 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、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

## 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0.1%の上昇、松山市では0.2%の下落となっている。

(資料第22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107,940円、3人世帯では125,640円、4人世帯では143,330円となっている。

(資料第21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(一)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98.5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の給料の水準の平均は、99.8である。

## **(2) 扶養手当**

全都道府県のうち、本県を含む44道府県において概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、その中であって、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、その中であって、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**

令和元年度においては、全都道府県のうち、本県を含む34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10月7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うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。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**

##### **ア 本年の給与改定の基本方針**

特別給については、県職員の年間支給月数が県内民間の年間支給割合を0.07月分上回っているため、支給月数を0.05月分引き下げる必要がある。

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。

## イ 改定すべき事項

(ア) 特別給については、民間における特別給の年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とすること。その引下げ分は、国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3年度以降においては、人事院勧告の内容に準じて、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。

(イ) 月例給については、必要な報告及び勧告を行うこととする。

## 【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感染症や大規模な自然災害への対応など、大きく変化する環境に柔軟に対応しながら、県民の目線に立った効率的で質の高い行政サービスを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の確保は極めて重要な課題である。また、昨今の学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化の進展、能力開発・専門性習得への意識や長時間労働への関心に加え、特に新型コロナウイルス感染症の影響による在宅勤務等の勤務環境への関心が高まってきていることから、学生等の就業・就職に対する考え方の変化を捉え、県職員の魅力を積極的にわかりやすく情報発信していく必要がある。

更に、女性活躍推進のための取組として、職業生活への多様な支援等に関する情報提供などにより、より多くの有為の女性の県職員への進路選択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、職員採用セミナーや職場見学会の開催、大学等での業務説明会や保護者説明会の実施等を通じ、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採用試験や、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の見直しを適時行うなど、多様な人材確保対策にも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、本年県職員採用試験の申込みは前年より若干増加したものの、当面、職員の大量退職が続く中、コロナ禍により対面での採

用広報活動機会が大幅に減少していることから、引き続き各任命権者と連携・協力し、インターネットを活用したオンラインセミナー等を開催するなど、より効果的な情報発信に努める必要がある。また、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県民の負託に応えることができる多様な有為の人材の確保策について、幅広く検討するとともに、受験者確保により積極的に取り組む必要がある。

一方、県が地域の実情に即した施策を自ら主体的に考え、推進していく上で、これまで以上に複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応するためには、職員一人ひとりが公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り、コロナ禍においてもWeb研修や、3密を回避した上で集団研修を行うなど、政策立案能力、営業力や問題発見・解決能力の強化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、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。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響をはじめ、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、県職員の仕事の魅力を一層高めていくことが必要である。

## **(2) 障がい者雇用に関する取組について**

県職員採用試験における受験対象の拡大や雇用形態の多様化のほか、常時勤務が困難な障がい者の民間企業等への本格的な就労を支援する「えひめチャレンジオフィス」の設置など、各任命権者が障がい者の雇用拡大に取り組んだ結果、令和2年6月1日時点で知事部局は法定雇用率を達成し、教育委員会も令和3年度の達成を目標に取組が鋭意進められているところである。

今後とも、障がいのある職員が安心して働くことができ、職場への定着が図られるよう職員全員が障がい特性や合理的配慮へ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できる職場環境の整備等に取り組んでいく必要がある。

## **(3) 仕事と家庭生活の両立支援の推進について**

少子・高齢化が急速に進行している中、育児や家族の介護を行う職員に



対して仕事と家庭生活の両立を支援し、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、有為の人材を確保し、職員が持てる能力を最大限に発揮して職務を遂行する上で極めて重要である。

また、新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、時差出勤やテレワーク等の柔軟な働き方に関する制度の有用性が認知され、積極的な活用が図られていることから、各任命権者においては、引き続き、仕事と家庭生活の両立支援制度について職員への周知や啓発活動を一層進めるとともに、職員が利用しやすい制度となるよう必要に応じて見直しを行っていくほか、フレックスタイム制など新たな取組についても、国や他県の動向を注視しながら検討を進めていく必要がある。更に、育児・介護に従事する職員もキャリア形成ができる環境の整備、男性の育児への参加促進など、男女を問わず全ての職員が育児や介護と仕事の両立がしやすく、その個性と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。

なお、不妊治療への支援について、国においては、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていくこととしており、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

#### **(4) 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も資する重要な課題であり、これまで、各任命権者において、不断の取組が行われているところである。その結果、超過勤務の縮減に一定の効果を上げているものの、依然として特定の部署や職員において恒常的に相当長時間に及ぶ勤務が見受けられ、その改善が求められている。

このような中、長時間労働の是正を含めた多様で柔軟な働き方の実現等のための働き方改革が国を挙げて進められており、本県においても、国家公務員の措置に準拠して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しているところである。また、公務の運営上真にやむを得ない場合には、上限を超えて超過勤務を命じることも認められるものであるが、その超過勤務は必要最小限にとどめるとともに、健康確保に最大限配慮しなければならないこととしており、更に、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している。

知事部局では「働き方改革の実現に向けて（働き方改革指針）」の策定や「新しい働き方チャレンジ宣言」を行い、ICT等を活用した業務効率化の取組の加速化を図るなど、各任命権者が、超勤縮減に向けた各種の取組を進めているところであるが、上限を超えて超過勤務を命じられた職員の要因の分析、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、勤務の特殊性からその職務を勤務時間の内外に切り分けることが難しく超過勤務手当制度の適用もないが、近年、その長時間勤務の実態が明らかとなっており、改善が求められている。このような中、文部科学省は、教員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として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、今年度から、時間外の在校等時間の上限を定めるなどにより、同省が定める指針に沿って教員の業務量の適切な管理を行うことを求めており、教育委員会においては、本年3月に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る。また、昨年11月に「愛媛県学校における働き方改革推進方針」を策定し、これまで取り組んできたICTの活用や部活動の負担軽減等の取組に加え、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ついて、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てる勤務環境の実現につながり、学校教育の質の維持向上に資することから、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。

一方、職員は、高度化、多様化する行政ニーズに的確に対応し、県民の目線に立った質の高い行政サービスを提供するとともに、自然災害や感染症拡大といった緊急の事態下にあっても業務継続するという役割を果たさなければならない。そのため、各任命権者において、ICTをはじめとした先端技術の導入・活用等による業務効率化やテレワーク等の積極的活用を進めるとともに、災害発生時等には他部局からも応援職員を配置するなど、行政サービスの維持・向上に努めているところである。これらの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、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。

各所属においては、超過勤務の事前命令及び庁内LAN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、学校においては、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や健康状態を適時に把握し、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。

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行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、民間労働法制を踏まえ、年次有給休暇年5日以上の取得を職員に対して個別に働きか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族と過ごす時間の充実、自己研鑽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、管理職員が、率先して取得に努めるとともに、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮するなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、各任命権者が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15日以上目標の達成に向け、なお一層取得促進に取り組む必要がある。

#### **(5) 職員の健康管理について**

職員が心身ともに健康であることは、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、各種健康診断の実施や生活習慣病等の予防、過重労働者に対する保健指導等を行うほか、特に、メンタルヘルスについては、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の効果的な活用をはじめ、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、職員の長期の病欠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とともに、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労働者を見逃さないため、労働安全衛生法の改正により、昨年4月から産業医の機能強化や過重労働者に対する医師による面接指導の強化等が行われるとともに、管理監督者を含む全ての労働者の労働時間の状況の把握が義務付けられていることから、各任命権者においては、適切な方法により職員の労働時間を把握・記録するとともに、自然災害への対応に加え、新型コロナウイルス感染症対策が長期間に及ぶことが想定される中、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、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となるお

それがある。各任命権者においては、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化や各ハラスメントに関する相談を行った労働者への不利益取扱いの禁止等、ハラスメント防止対策の強化に関する法改正の内容に対応し、各ハラスメントの防止に係る要綱等を整備するなど、防止の強化に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実施するなど未然防止に努めるとともに、気軽に悩みを相談できる、風通しのよい快適な職場環境を維持することが必要である。

#### **(6) 高齢層職員の能力・経験の活用について（雇用と年金の接続の在り方）**

人事院は、一昨年、高齢層職員の能力と経験を本格的に活用するため、定年を段階的に65歳まで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、その中で、定年の引上げに関する具体的な措置として、民間の実情を踏まえ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、組織の新陳代謝を確保し組織活力を維持するため役職定年制を導入すること、60歳を超える職員の多様な働き方を実現するため定年前の再任用短時間勤務制を導入すること等に言及した。これを受け政府は、本年3月、国家公務員と同様に地方公務員の定年を段階的に引き上げるための地方公務員法改正案を国会に提出したが、同時期に提出された国家公務員法改正法案が廃案になり、地方公務員法改正案は継続審議となっている。

地方公務員の定年は、地方公務員法の規定により国の職員の定年を基準として定めることとされているところ、定年の引上げは、雇用と年金の接続が図られる一方で、能力及び実績に基づく人事管理の徹底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、国の動向を踏まえながら、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。

併せて、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が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、大規模な自然災害や新型コロナウイルス感染症対策をはじめとして、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、高い士気を持って精力的に取り組ま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。