

写

職員の給与等に関する報告

令和2年11月9日

静岡県人事委員会

目 次

	(頁)
○ 報 告	1
1 職員の給与の状況	1
2 民間給与の状況	1
(1) 職種別民間給与実態調査	1
(2) 初任給の状況	3
3 月例給に関する公民較差	3
(1) 公民較差	3
(2) 諸手当の状況	4
4 賃金、物価及び生計費	5
む す び	6
I 給与改定について	6
II 職員の勤務条件等に関する諸課題について	7
1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	7
(1) 過度な時間外労働の是正	7
(2) 教職員の多忙化の解消	8
(3) 子育て支援及び介護支援等の充実	9
2 職員の心身の健康の保持・増進	10
(1) 心の健康づくりの推進	10
(2) ハラスメント防止対策の推進	11
3 定年の引上げ	11
4 能力・実績に基づく人事管理の推進	12
5 障害者雇用に関する取組	12
6 公務に対する信頼の確保	13

職員の給与改定の報告に当たって

静岡県人事委員会委員長 小川良昭

本日、人事委員会は、議会及び知事に対して、職員の給与等について報告しました。

職員の給与に関する勧告は、民間給与との均衡を図ることを基本として行っており、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、勧告の基礎となる民間給与の実態調査を2回に分けて実施することとし、先行して調査を実施した特別給について、本年10月21日に、引き下げることとする勧告を行ったところです。

今般、月例給について民間給与の実態を精緻に調査したところ、職員給与が民間給与を31円上回っていることが明らかとなりました。

公民較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないこととしました。

あわせて、職員の勤務条件等に関する諸課題として、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や心身の健康の保持・増進などについて報告したところでありますが、特に長時間労働については、人事委員会規則に規定する上限時間の特例を超える事態が多数生じていることから、任命権者においては、本委員会が行った指導を踏まえ、過度な時間外労働の是正に向けた取組の推進に引き続き努めていただきたいと思います。

議会及び知事におかれましては、労働基本権の代償措置である人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示されるとともに、職員の適正な勤務条件の確保に向けて一層の配慮を要請します。

県民の皆様におかれましては、人事委員会の勧告の意義と、県行政の各分野において職務を通じて県民生活を支えている多くの職員がいることについて、深い御理解をいただきたいと思います。

令和2年11月9日

静岡県議会議長 山田 誠 様
静岡県知事 川勝 平太 様

静岡県人事委員会委員長 小川 良 昭

職員の給与等に関する報告

静岡県人事委員会は、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、一般職に属する職員の給与等について以下のとおり報告します。

報 告

本委員会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施した。その調査結果に基づき、本年10月21日、本県職員の特別給の支給月数を引き下げることの内容とする勧告を行った。

その際、月例給に関しては、本年8月17日から9月30日までの期間で民間企業従業員の給与の調査を実施するとともに、その調査結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出し、必要な報告及び勧告を行う旨の報告をしたところである。

今般、民間企業従業員の給与、生計費その他の職員の給与等を決定する諸条件について調査を行い、その結果を取りまとめたので、次のとおり報告する。

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和2年職員給与等実態調査」の結果によると、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は、給料337,683円（給料の調整額を含む。）、扶養手当9,104円、地域手当13,642円、管理職手当8,450円、住居手当6,798円の計375,677円となっている。

（職員の給与等に関する報告及び勧告（令和2年10月21日）報告 2 参照）

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院及び都道府県、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1,685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449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、376事業所から回答を得た。

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22職種の約1万6千人及び研究員、教員等32職種の約6百人について、個々の従業員に実際に支払われた本年4月分の給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、

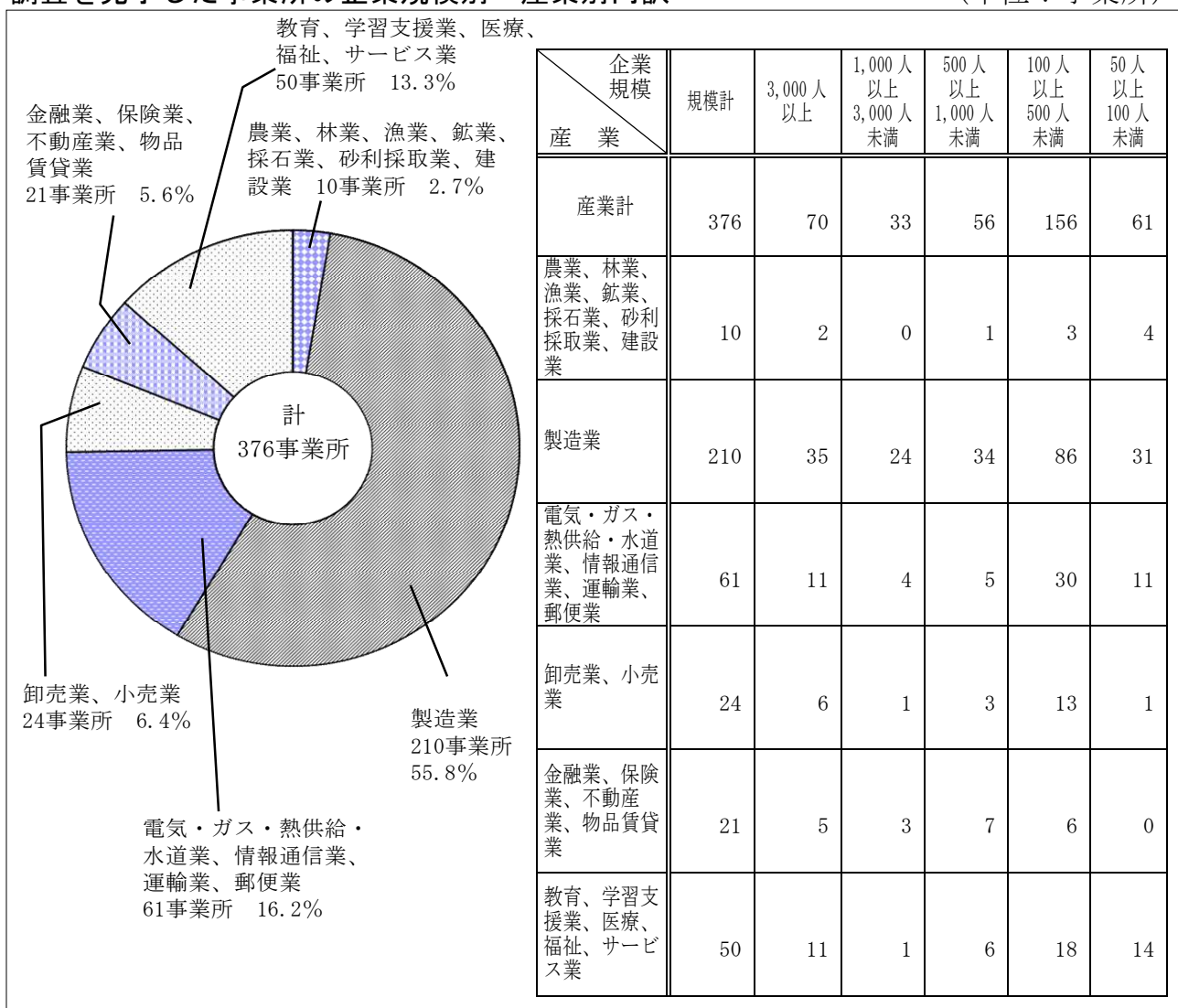
年齢等を詳細に調査した。

月例給に関する調査の完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査に引き続き民間事業所からの格段の理解と協力を得て、85.3%と極めて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。

(説明資料の1ページ「1 民間給与関係資料」参照)

調査を完了した事業所の企業規模別・産業別内訳

(単位：事業所)



(2) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で62.6%（昨年62.2%）、高校卒で49.7%（同55.3%）であり、このうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で42.4%（同46.3%）、高校卒で44.7%（同55.6%）となっている。一方、初任給を据え置いた事業所は、大学卒で57.6%（同53.7%）、高校卒で55.3%（同43.9%）、初任給を減額した事業所は、大学卒で0.0%（同0.0%）、高校卒で0.0%（同0.5%）となっている。

（説明資料の16ページ「1 民間給与関係資料 第4表」参照）

3 月例給に関する公民較差

(1) 公民較差

本委員会は、公務においては行政職、民間においては行政職と類似すると認められる事務・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、年齢、学歴を同じくする者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第1表のとおり、職員給与が民間給与を31円上回っている。

また、第2表のとおり、本年の年齢層別の公民較差は、40歳台以降において公務が民間を上回っている。

第1表 公民給与の較差

行政職給料表関係		較差(A) - (B)
民間給与(A)	職員給与(B)	$\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
380,752 円	380,783 円	▲31 円 (▲0.01%)

(注) 上記の較差を算出するに当たっては、令和2年度に採用された新規学卒者は含まれていない。

第2表 年齢層別の公民給与の較差及び較差率

年 年齢層	平成27年4月		平成28年4月		平成29年4月		平成30年4月		平成31年4月		令和2年4月	
	較差	較差率	較差	較差率	較差	較差率	較差	較差率	較差	較差率	較差	較差率
18～19歳	円 7,883	% 4.91	円 4,437	% 2.67	円 3,408	% 2.09	円 8,937	% 5.30	円 1,251	% 0.73	円 5,927	% 3.55
20～29歳	2,762	1.24	5,865	2.57	2,894	1.24	1,923	0.82	1,484	0.63	1,369	0.57
30～39歳	3,910	1.20	5,459	1.69	1,262	0.38	760	0.23	434	0.13	344	0.11
40～49歳	1,190	0.29	3,784	0.94	1,168	0.29	781	0.19	310	0.08	▲559	▲0.14
50～55歳	2,368	0.51	1,819	0.39	281	0.06	50	0.01	349	0.08	▲488	▲0.11
56～59歳	▲5,131	▲1.00	▲2,186	▲0.43	▲3,150	▲0.61	▲1,016	▲0.20	▲1,021	▲0.20	▲925	▲0.19

(2) 諸手当の状況

職員の扶養手当の支給月額、配偶者のみの場合及び配偶者と子1人の場合は、民間の家族手当の支給月額を下回っており、配偶者と子2人の場合は、民間の家族手当の支給月額を上回っている。

第3表 民間の家族手当及び職員の扶養手当の支給状況

扶養家族の構成	支 給 月 額	
	民間の家族手当	職員の扶養手当
配偶者のみ	12,902円	6,500円
配偶者と子1人	19,027円	17,500円
配偶者と子2人	24,541円	28,500円

- (注) 1 民間の家族手当においては、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所を対象とした。
- 2 職員の扶養手当の現行支給月額は、配偶者については6,500円（行政職給料表8級以上相当の職務の級の者においては3,500円）、子については1人につき11,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき6,000円が加算される。

4 賃金、物価及び生計費

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）によると、本県における本年4月の一般労働者（パートタイム労働者を除く。）の所定内給与は昨年4月に比べ2.3%の増加、所定外給与は昨年4月に比べ16.0%の減少となっている。

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、静岡市では変動がなく、浜松市では0.4%の減少、全国では0.1%の上昇となっている（平成27年を100とした場合）。

「家計調査」（総務省）における本年4月の勤労者世帯の消費支出は、静岡市では321,215円、浜松市では423,985円で、ともに昨年4月に比べ増加している。

本委員会がこの家計調査を基礎に算定した、本年4月における静岡市及び浜松市の標準生計費は、2人世帯の静岡市158,791円、浜松市202,674円、3人世帯の静岡市184,778円、浜松市233,213円、4人世帯の静岡市210,760円、浜松市263,738円となっている。

さらに、「全国消費実態調査」（総務省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、静岡市108,609円、浜松市149,158円となっており、いずれも昨年4月に比べ増加している。

説明資料の17ページ「2 生計費関係資料」参照
職員の給与等に関する報告及び勧告（令和2年10月21日）説明資料
「3 労働経済関係資料」参照

む す び

I 給与改定について

本年4月時点で職員と民間企業従業員の給与を比較した結果、前述の報告で示したとおり、月例給については職員給与が民間給与を31円（0.01%）上回っていることが判明した。

本委員会としては、公民較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないこととした。

II 職員の勤務条件等に関する諸課題について

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児・介護との両立など働く人のニーズの多様化といった課題の解決のため、長時間労働の是正を始めとする働き方改革が社会全体で進められている中、本県職員のワーク・ライフ・バランスを実現していくことは、優秀な人材を確保し、質の高い行政を安定的・継続的に展開していく上で極めて重要な課題である。

コロナ禍のもと今後加速される行政のデジタル化においては、テレワーク等の推進による職員の多様な働き方の実現にも積極的な取組が求められる。

(1) 過度な時間外労働の是正

長時間労働は、職員の健康の維持や、仕事と家庭生活との両立に悪影響を及ぼすとともに、仕事に対するモチベーションの低下を招くおそれがあることから、本委員会は、近年、時間外勤務の縮減を強く求めてきた。しかしながら、職員1人当たりの時間外勤務時間数は、令和元年度も増加している。

昨年4月、本委員会は、労働基準法第36条の適用がない職員に対し、月45時間、年間360時間を時間外勤務の限度時間とする規則を定めた。

加えて、公務の運営上、臨時又は緊急に限度時間を超えて勤務を命ずる必要がある場合として災害や感染症への対応等に限定した上で、その場合でも月100時間、年間720時間等の上限時間の特例を定めた。

その上で、任命権者に対し、やむを得ず上限時間の特例を超えて時間外勤務を命じた職員について、時間外勤務の状況等を本委員会に報告することを義務付けた。

本年7月末に、各任命権者から令和元年度における上限時間の特例を超えて時間外勤務を命じた職員273人について報告がなされたが、規則に違反する事態が多数生じていることは、誠に遺憾である。

また、この報告内容を本委員会で分析したところ、報告のあった職員のうち半数以上は、管理職が適切な監督・指導を行うことなどにより、時間外勤務を上限時間の特例の範囲内に収めることが可能であると判明した。

このため、本委員会は、各任命権者に対し、更に踏み込んだ実効性の高い取組に早期に着手するよう指導を行った。具体的には、管理職が職員の時間外勤務に関し適切なマネジメントを行うこと、所属内の業務分担の見直しを徹底すること、職員自身がタイムマネジメントを意識すること、そして、これらの措置によっても上限時間の特例を超える職員を削減できない場合には、適正な人員配置や柔軟な配置転換等により時間外勤務の縮減を図ることを指導した。

各任命権者には、この指導を踏まえ、過度な時間外労働の是正に向けた取組を推進することを強く要請する。

本委員会は、任命権者の改善状況を注視し、今後とも、是正に向けて必要な指導・助言を行うとともに、労働基準監督機関として、対象職場に対する調査等を通じた指導に努めていく。

さらに、任命権者に対し、長時間勤務を行った職員に対する医師の面接指導の適正実施等による健康管理や、職員の年次有給休暇の使用促進のための配慮などに、引き続き努めるよう求めるものである。

(2) 教職員の多忙化の解消

教職員が児童生徒と向き合う時間を確保し、質の高い授業やきめ細かな指導を進める環境を整えることは、次代を担う子どもたちの学力の向上等にとって重要な課題である。

各学校においては、平成30年度末に策定した「学校における業務改革プラン」に基づき、スクール・サポート・スタッフ等の配置や、校務の分類・整理と見直しなどの取組が進められている。その結果、「子供と向き合う時間や指導準備時間が増えていると感じる教員の割合」は前年より増加したものの依然として60%以下であるため、業務改革プランの目標値である100%に向けて更なる取組を推進する必要がある。

また、本年度から、県及び市町教育委員会は、時間外勤務命令による業務以外の学校業務を含めた勤務時間（在校等時間）に関する上限の目安時間を定めた方針をそれぞれ施行し、教職員の在校等時間を客観的に把握できる体制の整備が進んでいる。

県教育委員会には、把握した教職員の在校等時間について分析・検証を行い、その結果に応じて、学習支援員等の外部人材を弾力的に配置するなど、各学校への支援に取り組むことを求める。

校長等の管理職には、教職員の在校等時間の状況に応じて、業務量の平準化などの適切なマネジメントを行うことを求める。

教職員には、自らの在校等時間の状況を認識した上で、業務の進め方を見直すなど、在校等時間の縮減に努めることを求める。

また、県教育委員会では、「学校における業務改革プラン」を一層進めるため、今年度から、中堅・若手教職員を中心としたワーキンググループによる業務改善策の検討やICTを活用した教職員の新しいワークスタイルの検討等の取組が開始されており、これらの取組の成果が早期に学校現場で活用されることを希望する。

さらに、静岡県総合教育会議が提案する「社会総がかり」の教育に関する施策の具体化を進めることにより、地域の多彩な人材の協力や住民の支援を得て、教職員の多忙化の解消が図られるよう期待するものである。

(3) 子育て支援及び介護支援等の充実

子育てや介護を行う職員の仕事と家庭生活の両立支援は、職員が意欲を持って仕事に取り組み、その能力を十分に発揮して職務に精励するために、重要な課題である。

本県においては、育児、介護のための休暇・休業制度の拡充や、勤務時間の選択肢の拡大、サテライトオフィス、在宅勤務等によるテレワークの推進など、仕事と家庭生活の両立を支援する多様な勤務形態の整備が進められている。

任命権者は、本委員会が策定した「仕事と育児・介護等の両立支援制度の活用に関する指針」を参考に、引き続き、多様な勤務形態、子育て・介護期間中に利用できる休暇制度等の周知に努めるとともに、制度活用のための環境整備や職場風土の形成、制度利用者に対するキャリア形成の支援などに取り組む必要がある。

特に、男性職員の育児休業取得率等は、両立支援のための行動計画の目標値

に達していないことから、任命権者は、その要因に応じた実効性のある取組を進める必要がある。

加えて、管理職は、対象となる男性職員に対して、育児参加休暇等の周知と利用の勧奨に努めるとともに、業務分担の見直しを行うなど制度を利用しやすい環境整備に努める必要がある。

また、子育て、介護や不妊治療と仕事の両立のためには、全ての職員が協力して、支援を必要とする職員を応援し、休暇や休業の取得しやすい雰囲気づくりを行うことが重要であり、任命権者には、研修などを通じて、職員一人ひとりの理解の促進に一層力を入れていくことを求めるものである。

2 職員の心身の健康の保持・増進

職員がその能力を十分に発揮し、質の高い行政を継続していくためには、職員の心身の健康の保持・増進を図ることが必要である。

昨今の行政課題の複雑化や高度化、多様化の進展により、職員は、ますます困難性の高い業務に挑戦する機会が増え、かつ、その量も増加しており、心の健康づくりやハラスメント防止対策を図ることはますます重要となっている。

(1) 心の健康づくりの推進

令和元年度における精神疾患による長期療養者は200人に達し、3年連続で増加している。また、ストレスチェック制度は定着してきたものの、高ストレス者と判定された職員の医師等との面談実施率は、1割以下と極めて低い状況が続いている。

このため、任命権者は、高ストレス者と判定された職員に対して、医師等との面談の積極的な勧奨や相談窓口の利用促進に加え、面談の実施方法を工夫するなど、職員の精神疾患発症の未然防止に努める必要がある。

管理職は、ストレスチェックの集団分析により判明した組織のストレス傾向を踏まえて、職員と一緒に良好な職場の雰囲気づくりを推進するとともに、精神的な不調を生じた職員の早期発見と適切な対応に努める必要がある。加えて、療養中や療養から復帰した職員に対しては、個々の状況に応じた支援を職場全体で行う必要がある。

職員は、ストレスチェックの判定結果から自らの状況を把握してセルフケアに努めるとともに、職員同士のコミュニケーションを円滑にするなど、健全な職場風土の醸成に努める必要がある。

(2) ハラスメント防止対策の推進

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、心身の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、その発言や行為を受けた職員本人はもとより周囲の職員も不快にさせるものであり、職場の運営にも支障をもたらすものである。

また、妊娠、出産、育児や介護に関するハラスメントは、子育て支援や介護支援を進める上であってはならないものである。

近年、職員からの苦情相談件数が多く、懲戒処分事例も発生しているパワー・ハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正により、本年6月からパワー・ハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられ、各任命権者において、ハラスメント防止指針や懲戒処分の基準の改正が行われたところである。

任命権者には、改正後のハラスメント防止指針等に基づき、管理職をはじめ全ての職員に対して、ハラスメント防止意識の向上、相談窓口等の周知などの徹底を図るとともに、気軽に悩みを相談できる風通しの良い職場環境づくりや、事案の発生に適切に対応できる体制の強化に、引き続き取り組むことを求める。

また、管理職には、ハラスメントが優越的な関係を背景として行われるものであることに十分留意した上で、部下の指導・育成等に当たるとともに、自らが範を示してハラスメントのない職場づくりに努めることを求める。

3 定年の引上げ

少子高齢化が急速に進展する中において、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠である。

現在、定年の引上げに関する地方公務員法の改正案が、国会において継続審議とされているが、成立した場合は令和4年4月1日から施行されることになる。

本県においても、改正法施行までの限られた期間に、関係する条例の整備などの対応を適切に進めていく必要がある。

4 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員個々の能力や実績等を適確に把握し、任用、給与その他の人事管理を行うことは、良質で効率的な行政サービスを持続するために、極めて重要である。

これまで、人事評価の活用が遅れていた学校現場においても、昨年12月から全ての教職員に対し、人事評価の勤勉手当への反映が開始されたところであるが、昇給への反映については、いまだ一般の教職員に導入されていない。このため、県教育委員会には、人事評価が人事管理の基礎として地方公務員法の趣旨に沿って活用されるよう、一層の取組を求めるものである。

各任命権者においては、職員の能力の伸長や意欲の向上につなげるため、評価の公正や透明性の確保などについて継続的な検証を行い、その状況に応じて改善を図っていく必要がある。

5 障害者雇用に関する取組

障害者とその適性に応じた職業に就き、その能力を十分に発揮し、地域で自立した職業生活を送ることができる社会を実現するためには、公務部門が率先して障害者の就労の場の提供に取り組むことが重要である。

本県では、本委員会が行う障害のある方を対象とした試験による採用や、任命権者が個別に行う採用を通じて、障害者の就労の場の提供を進めてきた結果、知事部局及び警察本部においては、令和2年6月における障害者の法定雇用率が達成されている。

任命権者は、障害の状況に応じて能力を発揮できる職域、職種、業務等を把握・用意した上で、雇用を拡大する方法の検討を行い、障害者の更なる雇用拡大に取り組む必要があり、本委員会もこの取組を支援していく。

あわせて、任命権者には、本年度策定した障害者活躍推進計画を着実に実行することにより、障害のある職員が長く定着し活躍できる職場づくりに努めることを求める。

6 公務に対する信頼の確保

職員の不祥事案は、公務への信頼を揺るがすものであり、各任命権者ともに職員の不祥事の根絶に取り組んでいるものの、懲戒事案が後を絶たないことは、誠に遺憾である。

特に交通事犯やわいせつ行為などの事案が多く発生していることから、職員には、全体の奉仕者として、県民の信頼を裏切ることのないよう、職場内のみならず職場を離れても静岡県職員であることの強い自覚と誇りを持ち、厳しく自らを律することを強く求める。

管理職は、より高い規範意識を持って自ら範を示すとともに、日頃から部下の言動などに気を配り、適切な指導に当たる必要がある。

各任命権者には、組織の信頼確保に向けて、個々の職員が初心に帰って守るべき行動規範を再認識し、服務規律を厳正に守って、静岡県職員としての責任を適確に果たすよう徹底させるとともに、高い使命感、倫理観を兼ね備えた職員を育む組織風土や風通しの良い職場づくりに、一層厳しく努めることを求める。

