

令和2年 職員の給与等に関する報告の概要

令和2年 11月 12日
福岡県人事委員会

《本年の給与報告のポイント》

月例給の改定なし（平成25年以来、7年ぶり。）

民間給与との較差（ $\Delta 0.02\%$ ）が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与、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、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し、報告及び勧告を実施

2 民間給与との比較

(1) 民間給与の調査

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所1,995事業所から516事業所を無作為に抽出。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で6月29日から7月31日まで先行して実施
実地が基本となる月例給に関する調査は8月17日から9月30日まで実施

(2) 月例給

民間と県職員の本年4月分給与の額について、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を対比させ比較。民間給与が職員給与を84円（0.02%）下回る。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差(A-B) [(A-B)/B×100]
369,011円	369,095円	$\Delta 84$ 円 [$\Delta 0.02\%$]

※職員給与：行政職給料表適用職員のうち、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員に相当する職員(平均年齢42.2歳、平均経験年数20.4年)の平均給与月額

3 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

[参考]

○ 特別給（ボーナス）の改定（令和2年10月15日勧告）

民間の支給割合に見合うよう、0.05月分引下げ
・4.50月分→4.45月分（引下げ分は期末手当に反映）

○ 職員（行政職）の年間給与（月例給＋特別給）の平均額

改定前	改定後	増減額
6,176,476円	6,157,061円	$\Delta 19,415$ 円 ($\Delta 0.31\%$)

※月例給の改定がなく、特別給は0.05月分引下げの場合

4 意見

(1) 人材の確保及び育成について

ア 有為な人材の確保

本委員会としては、新型コロナウイルス感染症の影響により説明会が中止されるなど、人材確保の活動が制限を受ける中、優秀な人材を継続的に確保するためには、任命権者と緊密に連携しながら、受験者層に発信する広報内容の充実や、オンラインを活用した情報発信など、より有効な受験者確保策に積極的に取り組んでいく。

イ 女性の採用・登用の拡大

複雑化・多様化している行政課題に対応するため、有為な女性職員の採用・登用を進めてきており、管理職等への登用について一定の成果が見られたところであるが、今後は、組織の実情や改善すべき要因の分析等を踏まえて、計画的に取り組む必要がある。

ウ 人事評価制度に基づく適正な人事管理

本県の人事評価制度は、全職員を対象に給与への反映がされており、既に制度として職員に受け入れられているところである。任命権者は、引き続き運用実態の検証や評価者である管理職員のスキル向上などに努め、職員の理解と納得を得ながら適正な人事管理を進めていく必要がある。

(2) 働き方改革の推進と勤務環境の整備等について

ア 時間外勤務の上限規制の徹底及び長時間労働の是正

本県職員の時間外勤務命令の状況調査により、例外業務に該当しない通常業務により上限時間を超えた職員が認められた。任命権者においては、所属長に対し、時間外勤務の上限遵守を徹底するよう指導するとともに、長時間労働の要因について検証を行い、対策を講じる必要がある。さらに、各所属においては、管理監督者がマネジメント能力を最大限に発揮し、業務の効率化、平準化に積極的に取り組んでいくことが重要である。

イ 教員の働き方改革による長時間労働の是正

教員の働き方改革を進めるため、一年単位の変形労働時間制の導入はその選択肢の一つであるが、制度導入に当たり、これを実りあるものとするためには、実質的な教員の負担軽減をあわせて実施することが不可欠である。

また、教育委員会においては、ＩＣカードによる勤務時間管理システムによって勤務時間の実態を把握し、教員が在校等時間の上限時間を遵守できるよう超過勤務縮減のための対策を行うとともに教員の健康確保措置を講ずることが必要である。あわせて小中学校や市町村の取組を支援することにより、本県の教職員の働き方改革を牽引していくことが求められる。

ウ 長時間労働者の健康確保

長時間の時間外勤務等に伴う疲労の蓄積は、職員の健康障害発症のリスクを高めることから、任命権者においては、職員の健康不調を早期に発見し、解消する必要がある。そのため、長時間労働に従事した職員の健康状況を適確に把握するとともに、当該職員に対する医師の面接指導の確実な実施に引き続き努める必要がある。

エ 年次休暇の使用促進

年次休暇の使用は、職員の心身の疲労回復や、仕事と生活の調和のために重要である。任命権者においては、引き続き、所属における年次休暇の使用促進について所属長を指

導するとともに、管理監督者においては、職員が年次休暇を使用しやすい職場環境づくりや計画的・連続的な使用の促進に、より一層努める必要がある。

オ 仕事と家庭等の両立支援及び多様な働き方の推進

育児、介護などの事情を有する職員が、仕事と家庭等を両立させながら安心して働き続けるために、管理監督者においては、必要とする職員が、性別にかかわらず両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

また、任命権者において取り組まれている時差通勤や在宅勤務、ICTの活用など多様な働き方は、様々な場面における円滑な職務遂行だけでなく、職員の仕事と家庭等の両立に寄与するとともに、有為な人材確保にもつながるものであることから、引き続き、弾力的な働き方について検討を進める必要がある。

カ ハラスメント防止対策

本年4月、パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則が制定され、パワー・ハラスメントの禁止、苦情相談への対応等が規定された。また、セクシュアル・ハラスメント等に係る人事院規則についても注意義務規定を禁止規定とする改正が行われた。

これらを踏まえ、任命権者においては、関係する指針等の見直しを行ったところであるが、指針等の改定にとどまらず、職員に対して更なる周知を図るとともに、管理監督者に対する研修等を通じて、その責務について認識を徹底させることなどにより、実効性のあるハラスメント防止策を適切に講じていく必要がある。

キ メンタルヘルス対策

任命権者においては、精神疾患により長期病気休暇等を取得した職員数の増加傾向の原因や背景の分析を進めるとともに、引き続き、風通しの良い職場づくり、職員自身のセルフケア能力や管理監督者のマネジメント能力の向上、不調を生じた職員の早期発見と適切な対応、療養から復帰した職員に対する職場での支援、再発防止に向けた取組を一層推進する必要がある。

ク 会計年度任用職員制度等の適切な運用

臨時的任用職員及び非常勤職員の任用要件の厳格化並びに会計年度任用職員制度の創設が盛り込まれた地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律は本年4月に施行されており、任命権者は、この改正法の趣旨に沿って、引き続き、適切に制度を運用していく必要がある。

(3) 定年の引上げに関する制度について

人事院は、平成30年に定年の引上げについて意見の申出を行い、令和2年人事院勧告においても、昨年に引き続き早期に実施されるよう要請が行われている。

本県の実態に即した定年の引上げを円滑かつ着実に実施できるよう、役職定年制のあり方、既存の再任用制度との均衡等、解決すべき諸課題を整理し、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、所要の準備を進めていく必要がある。

(4) 公務員倫理の徹底について

職員においては、福岡県職員としての使命感と矜持を堅持するとともに、公務の内外を問わず、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、厳正な服務規律

の保持や法令遵守の徹底が求められる。

任命権者においては、引き続き、あらゆる機会を捉えて職員の意識改革に努めるなど、不祥事の根絶に向けた取組を粘り強く進めていく必要がある。