

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等の実態、民間の給与、生計費その他の職員の給与決定等に関係のある諸事情について調査し、検討を行ってきた。本年10月15日、特別給について勧告したが、その際、月例給その他の項目については、改めて必要な報告を行うこととしていた。

今般、月例給及びその他の項目について、調査結果を取りまとめたので報告する。

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、「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」とするとともに、給与については、「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」と、給与以外の勤務条件については、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」としている。

また、地方公務員には、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その労働基本権制約の代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

これらを踏まえ、本委員会は、県内民間事業所における給与等の実態、国や他の地方公共団体の状況、社会経済情勢等を総合的に検討し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。中でも、職員の給与水準の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、県内民間事業所の従業員の給与を詳細に調査・把握し、職員の給与水準を民間事業所の従業員のそれと均衡させることを基本としている。

2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和2年県職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、研究職、特定獣医師職、公安職、教育職、任期付職員の7種9給料表が適用されている。職員数は、全職員で39,280人（昨年39,091人）、行政職給料表適用職員で8,884人（同8,869人）であり、平均年齢は、全職員で41.3歳（昨年41.6歳）、行政職給料表適用職員で41.8歳（同42.1歳）である。（参考資料第1表）

職員数を10年前の平成22年4月と比較すると、全職員で10,134人（20.5%）（うち、行政職給料表適用職員では203人（2.2%））減少し、平均年齢は、全職員で2.8歳（行政職給料表適用職員では1.7歳）低下している。

なお、10年前と比較して全職員数が大きく減少しているのは、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）の改正により、平成29年4月1日から、指定都市が設置する義務教育諸学校の教職員に係る給与等については指定都市が負担することとされたためである。

〔参考〕全職員数：平成28年4月1日（48,738人）、平成29年4月1日（38,220人）

(2) 平均給与月額

行政職給料表適用職員（8,884人）の平均給与月額は383,268円（昨年383,116円）であり、医療職給料表等他の給料表の適用を受ける職員を含めた全職員（39,280人）の平均給与月額は396,975円（同397,347円）である。（参考資料第3表）

なお、平均給与月額について、給料表水準の引下げ改定が始まった平成14年度の改定前の額と比較すると、行政職給料表適用職員では8.0%、全職員では12.6%、それぞれ減少している。

3 民間の給与

(1) 最近の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」（福岡県、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を含む常用労働者の所定内給与の額及び所定外給与の額（参考資料第22表から算出した額）は、それぞれ昨年4月に比べ2.2%の増加、17.0%の減少となっている。

（注）「所定外給与の額」は、参考資料第22表中、「きまって支給する給与の額」から「所定内給与の額」を差し引いた額

(2) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、人事院、北九州市人事委員会及び福岡市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所1,995事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した516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7月31日まで先行して実施した。

他方、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た。(参考資料第13表～第20表)

ア 初任給の状況

民間における初任給の改定状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で28.2%（昨年32.7%）、高校卒で17.8%（同16.3%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で36.1%（同39.7%）、高校卒で47.1%（同55.1%）であり、大学卒で3.6ポイント、高校卒で8.0ポイントそれぞれ減少している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で63.9%（同60.3%）、高校卒で52.9%（同44.9%）であり、大学卒で3.6ポイント、高校卒で8.0ポイントそれぞれ増加している。(参考資料第14表)

イ 給与改定の状況

民間における給与改定の状況をみると、表1のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は30.1%（昨年37.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

表1 民間における給与改定の状況

(単位:%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係 員	30.1	17.2	0.0	52.7
課 長 級	23.1	17.1	0.0	59.8

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、民間における定期昇給の実施状況をみると、表2のとおり、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は86.0%（昨年88.3%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は22.0%（昨年25.4%）、減額となっている事業所の割合は8.3%（同4.8%）となっている。

表2 民間における定期昇給の実施状況

(単位:%)

項目 役職段階	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
	定期昇給実施				定期昇給 中止		
	増額	減額	変化なし				
係 員	88.8	86.0	22.0	8.3	55.7	2.8	11.2
課 長 級	77.5	74.7	17.6	8.8	48.3	2.8	22.5

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

4 本年の職員の月例給と民間の月例給との比較

「令和2年県職員給与等実態調査」及び「令和2年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員に相当する職員（行政職給料表適用職員のうち、福祉職、海事職及び医療技術職員等並びに本年度の新規学卒の採用者等を除く7,770人）、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素であ

る役職段階、年齢、学歴を同じくすると認められる者同士の本年４月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、その較差は、表３のとおり、職員の給与が民間の給与を１人当たり平均８４円（０．０２％）上回っていた。

（参考資料第４表、第１６表）

表３ 職員給与と民間給与との較差

民間の給与(A)	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の給与(B)	較 差 (A)－(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
369,011円	369,095 円	△84円 (△0.02%)

５ 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) ラスパイレス指数

総務省が行った地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員の平成31年４月１日における給与水準について、その俸給の月額と給料の月額とを対比させて比較、算出したラスパイレス指数は100.6となっている。

表４ 職員と国家公務員との比較（ラスパイレス指数）

国家公務員	職 員
100.0	100.6

(2) 平均給与月額

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員とを比較すると、本年４月の平均の給料（俸給）の月額では、職員(327,558円)が国家公務員(327,564円)を６円下回っており、諸手当を加えた平均給与月額では、職

員(369,095円)が国家公務員(408,868円)を39,773円下回っている。

表5 民間給与との比較を行う国家公務員及び職員の平均給与月額

職員区分	平均給与月額	給与(俸給)の月額	
		給料(俸給)の月額	諸手当月額
	円	円	円
国家公務員(A)	408,868	327,564	81,304
職 員 (B)	369,095	327,558	41,537
(A) — (B)	39,773	6	39,767

(注) 国家公務員及び本県職員の平均給与月額、給料(俸給)の月額及び諸手当月額は、令和2年の
人事院勧告参考資料第3表その1及び本県報告参考資料第4表による。

6 物価及び生計費

総務省統計局の消費者物価指数は、本年4月において、昨年同月に比べ、全国では0.1%、福岡市では0.3%それぞれ上昇している。(参考資料第22表)

また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における福岡市の標準生計費は、表6のとおりである。(参考資料第21表)

表6 本年4月における福岡市の標準生計費

1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
128,710円	176,350円	198,540円	220,740円	242,940円

7 人事院の報告及び勧告

人事院は、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7日、国家公務員の特別給の支給月数を引き下げる勧告を行い、併せて人事管理に関する報告を行った。

月例給については、本年8月17日から9月30日までの期間で調査を実施した。その調査結果に基づき10月28日の報告において、国家公務員給与が民間給与を平均164円上回っていたが、その較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、改定を行わないこととした。

国家公務員の人事管理に関する報告においては、危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為な人材の確保・育成等の責務を適切に果たすこと、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけること、在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進することとしている。

月例給及び人事管理に関する報告の概要は、別記のとおりである。

む す び

職員の給与決定に係る諸情勢については以上述べてきたとおりである。また、給与以外の勤務条件や人事管理に関する状況・課題等を踏まえて総合的に検討した結果、職員の給与その他の勤務条件等についての本委員会の意見は、次のとおりである。

1 月例給の改定について

前記4のとおり、本年4月分の給与において、職員の月例給が民間給与を84円(0.02%)上回っていたが、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、また、人事院が本年の月例給の改定を行わなかったこと等を踏まえ、月例給の改定を行わないこととする。

2 人材の確保及び育成について

(1) 有為な人材の確保

本委員会では、これまで本県職員の仕事の魅力ややりがいを発信し、有為な人材の確保につなげるため、事務系・技術系職員別及び女性を対象としたガイダンス、大学等で開催される就職説明会、福岡県ホームページ作成等による広報活動に取り組んできた。

しかしながら、少子化の進行による受験者年齢層人口の減少や民間企業における採用活動の活発化・早期化、国や他自治体等との競争激化などの影響により、近年では職員採用試験の受験者の減少傾向が顕著となり、優秀な人材の確保が喫緊の課題となっている。

また、新型コロナウイルス感染症の蔓延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、多様な媒体を活用し、受験者層に発信する広報内容を更に充実させるとともに、発信の対象を九州圏外の学生等にも拡大し、積極的にアピールを行っていく必要がある。今年度は、職種ごとの仕事内容や魅力などを職員自らが紹介する動画を作成し、ホームページ上で広く受験者層に向けて発信したが、今後も、任命権者と緊密に連携を図りつつ、オンライン等を活用した、より有効な受験者

確保策に積極的に取り組んでいく。

(2) 女性の採用・登用の拡大

任命権者においては、複雑化・多様化している行政課題に対応するため、政策方針決定過程への女性の参画拡大を図る必要があり、有為な女性職員の採用・登用を進めてきた。平成28年度から令和2年度までの特定事業主行動計画においては、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。今後は、組織の実情及び改善すべき要因の分析、職員の年齢構成や性別構成などの将来推計等を踏まえて、計画的に取り組むことが必要である。

本委員会としては、引き続き任命権者と協力しながら、女性を対象としたガイダンス等を通じて、公務の魅力やキャリアパス、働きやすい勤務環境等について積極的な広報を行うことで、女性受験者の確保に努めていく。

(3) 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、職員の士気高揚や能力開発・人材育成を目的として導入され、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。

今後、人事評価の結果を任用や給与等の人事管理の基礎として活用していくためには、職員の能力及び業績を適切に把握し、適正な評価を行うことが重要である。

任命権者においては、引き続き、運用実態を検証して、評価者である管理職員の評価スキル向上などに努め、職員の理解と納得を得ながら、人事評価制度に基づく適正な人事管理を進めていく必要がある。

3 働き方改革の推進と勤務環境の整備等について

(1) 時間外勤務の上限規制の徹底及び長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員が心身ともに健康で、意欲を持って職務を遂行するため、また、仕事と生活の調和のためにも重要な課題である。

本委員会では、働き方改革関連法による労働基準法等の改正を踏まえ、昨年

4月から、時間外勤務命令の上限を、1月について原則として45時間、例外業務に従事する場合100時間未満などと設定したところである。

しかしながら、任命権者の報告によると、昨年度、1月に100時間以上の時間外勤務を命じられた職員は、延べ1,095人に上っており、また、本委員会が、本年4月から6月までの各月における時間外勤務命令の状況を調査したところ、例外業務に該当しない業務により1月に45時間を超えて時間外勤務を命じられた職員が延べ338人にも上り、そのうち5人についての時間外勤務命令は100時間以上に及んでいることが認められた。

任命権者においては、長時間の時間外勤務を命じている所属長に対して、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。

なお、本年は新型コロナウイルス感染症対策及び近年の度重なる豪雨災害による被害の復旧・復興等に係る業務に従事する職員、さらに、関連する多くの職場で時間外勤務が増大していることから、任命権者においては、業務負担が増加している部局への弾力的な人員配置などの適切な対応が必要である。

(2) 教員の働き方改革による長時間労働の是正

文部科学省は、学校における働き方改革を進めるための総合的な取組の一環として「公立学校教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を法的根拠のある指針へ格上げするとともに、一年単位の変形労働時間制の適用（休日のまとめ取り）を各地方公共団体の判断により条例で選択的に活用できることとした。

一年単位の変形労働時間制の導入については、教員の働き方改革を進めるため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、通常業務量の削減や長期休業期間における部活動及び研修の効率化など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、県立学校の教員について、ＩＣカードによる

勤務時間管理システムを導入し、勤務時間の実態を把握して、定時退校日の拡大、学校閉庁日の設定及び部活動休養日の拡大を実施するなど教員の働き方改革を進めているところである。教員が指針に定められた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じることが必要である。

あわせて、小中学校も含めた教育職場全体で教職員の働き方改革が着実に推進されるように、県教育委員会においては、県立学校における取組に係る情報等を市町村教育委員会に提供し、全体で共有するなど、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。

本委員会としても実態を把握し、引き続き、必要に応じて働きかけを行っていく。

(3) 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。

(4) 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。

しかしながら、本委員会が、令和元年における年次休暇使用状況を調査したところ、平均使用日数は10.7日であり、前年に比べわずかに減少している。また、依然として、一定数の職員が年次休暇を全く使用していない状況が認められる。

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に対し指導するとともに、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。

(5) 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、必要とする職員が、性別にかかわらず円滑に両立支援制度を利用できる職場環境が必要である。

特に、男性職員の仕事と育児の両立については、任命権者は数値目標を定め、育児休業等や出産・育児に係る休暇の取得率の向上に取り組んでいるが、目標の全てを達成するには至っておらず、管理監督者においては、職員が子育てに関する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、本年2月以降、新型コロナウイルス感染症の感染が広がり、新型コロナウイルス感染症対策専門家会議は「新しい生活様式」の実践例として、人と人との接触機会の低減、日常生活における感染症対策のほか、多様な働き方の選択について提言した。

任命権者においては、職員の感染及び感染に伴う公務の停滞を防ぐため、時差通勤の運用拡大、モバイル端末を活用するなどの在宅勤務の取組を実施している。

時差通勤や在宅勤務、ICTの活用など多様な働き方は、近時の新型コロナウイルス感染症の感染拡大や大規模な自然災害をはじめ様々な場面における円滑な職務遂行のみならず、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、任命権者においては、昨今の社会の変化を変革の好機と捉え、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。

(6) ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、その種類を問わず、職員個人の尊厳を傷つけ、勤労意欲の減退やメンタルヘルス不調を引き起こすものである。また、直接行為を受けなくとも、ハラスメント行為により職場環境が悪化し、公務能率の低

下を招くなど組織への影響は計り知れないものであり、その対策は喫緊の課題といえる。

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・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る人事院規則についても、注意義務規定を禁止規定に改める改正が行われた。

本県においても、これらを踏まえ、任命権者において、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、ハラスメント防止の重要性やハラスメントに該当する事例等の更なる周知を図り、職員の理解を深めるとともに、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、実効性のある防止策を適切に講じていく必要がある。

(7) メンタルヘルス対策

職員の心の健康の保持は、職員がその能力を十分に発揮し行政サービスを一層向上させるとともに、仕事や家庭を充実させるためにも、極めて重要な課題である。

これまで、任命権者において、ストレスチェック制度の活用、相談窓口の設置、職員への研修など様々な対策が講じられてきたところである。

しかしながら、本委員会が実施した「職員の厚生制度に関する実態調査」によると、精神疾患によって長期病気休暇等を取得した職員の数が増加傾向が続いており、また、特に20歳台までの若年層の発生率については、近年、上昇傾向が顕著であることが認められる。

任命権者においては、そ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、メンタルヘルス不調を未然に防止するための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、メンタルヘルス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。

(8) 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（平成29年法律第29号）が、令和2年4月に施行された。本県においても当該制度を導入し、臨時的任用職員及び非常勤職員の任用の適正化を図るとともに、会計年度任用職員の任用や処遇に関する規定の整備を行ったところである。

任命権者においては、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、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。

4 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、国会及び内閣に対し、「定年を段階的に65歳に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、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。

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、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必要であることから、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引き続き注視しつつ、所要の準備を進めていく必要がある。

5 公務員倫理の徹底について

本県においては、これまでも任命権者により不祥事防止のための取組を強化してきたところであるが、依然として昨年度、性的非行、飲酒運転及び覚醒剤所持など重大な不祥事が続発しており、公務に対する県民の信頼が著しく損なわれていることは、極めて遺憾である。

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。

6 おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年、職員の給与決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与している。

本県は、新型コロナウイルスの感染から県民の生命と健康を守ることを最優先に、県内での感染とその拡大の防止と経済への影響を小さくしていく対策に全力を挙げて取り組んでいるところである。いうまでもなく、その取組を支えているのは、職員の一人一人であり、全体の奉仕者としての強い使命感、福岡県職員としての矜持を堅持し、県民の期待と信頼に応えるため、日々職務に精励している。

本年は、10月15日に実施した特別給を引き下げる給与勧告に続き、月例給の改定を行わないこととする報告を行うとともに、有為な人材の確保や育成、働き方改革の推進、勤務環境の整備及び定年の引上げに関する検討の必要性などについて、本委員会の意見を申し述べたところである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会の給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請する。