

令和2年 職員の給与等に関する報告について（概要）

【報告のポイント】

月例給は据置き

- ・ 民間給与との較差（ $\Delta 0.01\%$ ）がごくわずかであり、給料表の適切な改定が困難
- ・ 人事院の報告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案し、月例給の改定を行わないことが適当

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

なお、本年は、感染症拡大防止の観点から、民間給与実態調査を2回に分けて実施しており、先に調査したボーナス等については先月報告を行ったところであるが、あとから実施した月例給等の調査を取りまとめたことから、月例給等に関する報告を行うもの。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

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470のうちから、層化無作為抽出法により抽出した152事業所を実地に調査した。（完了率92.7%）

<月例給>

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年4月分の給与月額等を調査し、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較した。

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
351,088円	351,136円	$\Delta 48$ 円	$\Delta 0.01\%$

(注) 職員の比較給与には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

(2) 本年の月例給の改定

上記(1)のとおり、民間の平均給与と、職員の給与の較差はごくわずかであることから、給料表の適切な改定は困難であり、人事院の報告や他の都道府県の動向等を総合的に勘案し、改定を行わないことが適当であると判断した。

3 上記以外の報告の主な内容

<有為な人材の確保>

有為な人材の確保に向け、ワーク・ライフ・バランスの確保に関する取組や多様で柔軟な勤務環境整備等の県の取組を積極的に発信していくとともに、受験しやすい採用試験方法等への改善などに引き続き取り組んでいく。

<長時間勤務の解消>

長時間の超過勤務の解消に向け、適正な勤務時間管理を徹底するとともに、柔軟な働き方に対応した職場環境の整備を進める必要がある。

また、教育職員については、学校における業務改善や勤務時間管理の徹底などの取組を着実に進めることにより、勤務負担を軽減し、健康の確保を図っていく必要がある。

<両立支援の推進>

全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や職員への制度の周知等の取組について、引き続き推進していく必要がある。

<心身の健康管理>

ストレスチェック制度の効果的な活用による職場環境の課題把握や改善、長時間の超過勤務を行った職員に対する健康確保措置など、職員個々の実情にも適切に対応した取組を引き続き適切に進めていく必要がある。

<ハラスメント対策>

職員への意識啓発や研修の実施など、ハラスメント対策の一層の強化に努める必要がある。

<高齢層職員の能力及び経験の活用>

定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直し等について、国の法改正の動向や他の都道府県の対応状況等を注視しながら、検討を進めていく必要がある。