

職員の給与に関する報告

人事委員会勧告制度は、地方公務員法に基づく労働基本権制約の代償措置として、職員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための機能を有するものであり、住民に対する説明責任を果たし、理解を得るためにも、その役割は重要である。

本委員会は、こうした認識の下、従来より、職員の給与水準を国及び他の地方公共団体の職員並びに民間従業員の給与との均衡等を考慮して定めることを基本に勧告を行っており、適正な給与水準の確保に努めてきた。

本年についても、職員の給与の実態を把握するとともに、民間給与、物価、生計費等職員の給与決定に関連のある諸般の状況について調査研究を行ってきたので、その成果をここに報告する。

1 職員給与の状況

本委員会は、「平成30年北海道職員給与等実態調査」を実施し、本年4月時点の職員の給与の支給状況等について調査を行った。その調査結果によると、図表1に示すとおり、同月における平均給与月額は、教員、警察官、医師等を含めた職員全体59,403人では398,901円となり、民間給与との比較を行っている一般行政職の職員14,671人では374,019円となっている。

また、管理職員については、現在、給与条例附則による独自の給与減額措置により、給料月額 1.5% 又は 4% 、管理職手当の 8% がそれぞれ減額されて支給されており、当該減額措置（以下「本年の減額措置」という。）により本年4月に実際に支給された職員給与の平均月額は、全職員では397,874円、一般行政職の職員では371,948円であり、減額前に比べて、それぞれ1,027円、2,071円減少している。

図表 1 職員数、平均給与月額及び平均年齢

		職員数	平均給与月額	平均年齢
全職員		59,403 人	減額前 398,901 円	42.3 歳
			減額後 397,874 円	
	昨年	59,734 人	減額前 399,987 円	42.3 歳
			減額後 397,604 円	
一般行政職		14,671 人	減額前 374,019 円	42.9 歳
			減額後 371,948 円	
	昨年	14,674 人	減額前 376,799 円	43.3 歳
			減額後 372,638 円	

- (注) 1 平均給与月額の「減額前」は本年の減額措置がないものとした場合の額であり、「減額後」は本年の減額措置により実際に支給された額である。
- 2 職員数、平均給与月額及び平均年齢には、本年度の新規学卒の採用者、道外勤務者及び国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員を含み、技能労務職員、企業職員及び病院事業職員は含まない。

(参考資料 1 職員給与関係 第1表及び第2表 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、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の道内の民間事業所約1,700のうちから、層化無作為抽出法^{*1}によって抽出した412事業所を対象に、人事院、札幌市人事委員会等と共同して「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の一般行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、医師等54職種の計約16,000人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与の月額や賞与に加え、給与改定の状況や各種手当制度等についても調査した。

本年の「職種別民間給与実態調査」の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解、協力を得て、91.7%^{*2}と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の実態を反映したものとなっている。

※1 「層化無作為抽出法」 民間給与の調査に当たっては、約1,700すべての事業所を調べることが最も望ましいが、時間や費用に制約があるため調査可能数には限界がある。このため、一部の事業所を無作為（ランダム）に抽出して調査を行っている。

① 企業規模・業種等ごとに事業所をグループ分け（層化）する（全事業所 → 36層）。

② 各グループにおいて調査する従業員の割合が等しくなるようにし、その割合に見合う従業員数を確保できるまで事業所を無作為に抽出する。

※2 企業規模又は事業所規模が調査対象となる規模（50人）を下回っていたことにより、調査対象外であることが判明した事業所を除いて算出している（参考資料 2 民間給与等関係 第1表（注）2 参照）。

(2) 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は、次のとおりである。

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で34.2%（昨年31.7%）、高校卒で20.8%（同18.2%）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29.7%（同40.9%）、高校卒で34.3%（同55.1%）となっている。

（参考資料 2 民間給与等関係 第5表 参照）

イ 給与改定の状況

図表2に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員のうち係員でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は33.7%（昨年26.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は昨年同様0.0%となっている。

また、図表3に示すとおり、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は、90.8%（昨年87.5%）となっている。昇給額が、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は、20.5%（同19.1%）、減額となっている事業所の割合は、3.8%（同5.7%）となっている。

図表2 民間におけるベースアップの状況

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	ベースアップ の慣行なし
係 員	33.7%	11.7%	0.0%	54.6%
課 長 級	28.7%	11.5%	0.0%	59.8%

図表3 民間における定期昇給の状況

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	昨年との比較			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし
			増 額	減 額	変化なし		
			係 員	91.4%	90.8%		
課 長 級	84.8%	84.3%	18.6%	3.6%	62.1%	0.5%	15.2%

（注） ベースアップ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。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「北海道職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般行政職^{*1}、民間においては公務の一般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、給与決定要素である役職段階、学歴、年齢などを同じくすると認められる者同士の毎年4月分の給与額（公務にあつては比較給与^{*2}の月額、民間にあつては所定内給与^{*3}の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較を行ってきている（ラスパイレス方式）。

本年においては、図表4に示すとおり、本年の減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与とを比較した結果、職員給与が民間給与を637円（0.17%）下回っている。

参考に、本年の減額措置により本年4月に実際に支給された給与額と民間給与とを比較すると、職員給与が民間給与を2,756円（0.73%）下回っている。

図表4 職員給与と民間給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較差 A-B 〔 $\frac{A-B}{B} \times 100$ 〕
380,460 円	減額前 379,823 円	637 円 (0.17%)
	減額後 377,704 円	2,756 円 (0.73%)

(注) 職員給与の「減額前」は本年の減額措置がないものとした場合の額であり、「減額後」は本年の減額措置により実際に支給された額である。

-
- ※1 公民比較を行う際の一般行政職には、当該年度の新規学卒の採用者、道外勤務者、国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員、技能労務職員、企業職員及び病院事業職員は含まない。
- ※2 「比較給与」 所定内給与から通勤手当を除いたものに相当する給与をいい、給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当、寒冷地手当、へき地手当等をいう。
- ※3 「所定内給与」 あらかじめ定められている支給条件と算定方法によって支給される給与（賞与等は除き、暖房用燃料費のほか寒冷地における各種の生活費用の増加分の補填を考慮した手当を含む。）のうち時間外手当等以外のものをいう。

参考：職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式)

職員給与と民間給与との比較をそれぞれの平均給与額で単純に行うと、例えば職員給与を40万円(平均年齢42歳)、民間給与を34万円(平均年齢35歳)とした場合、年齢に差があるため精密な比較ができないこととなる。

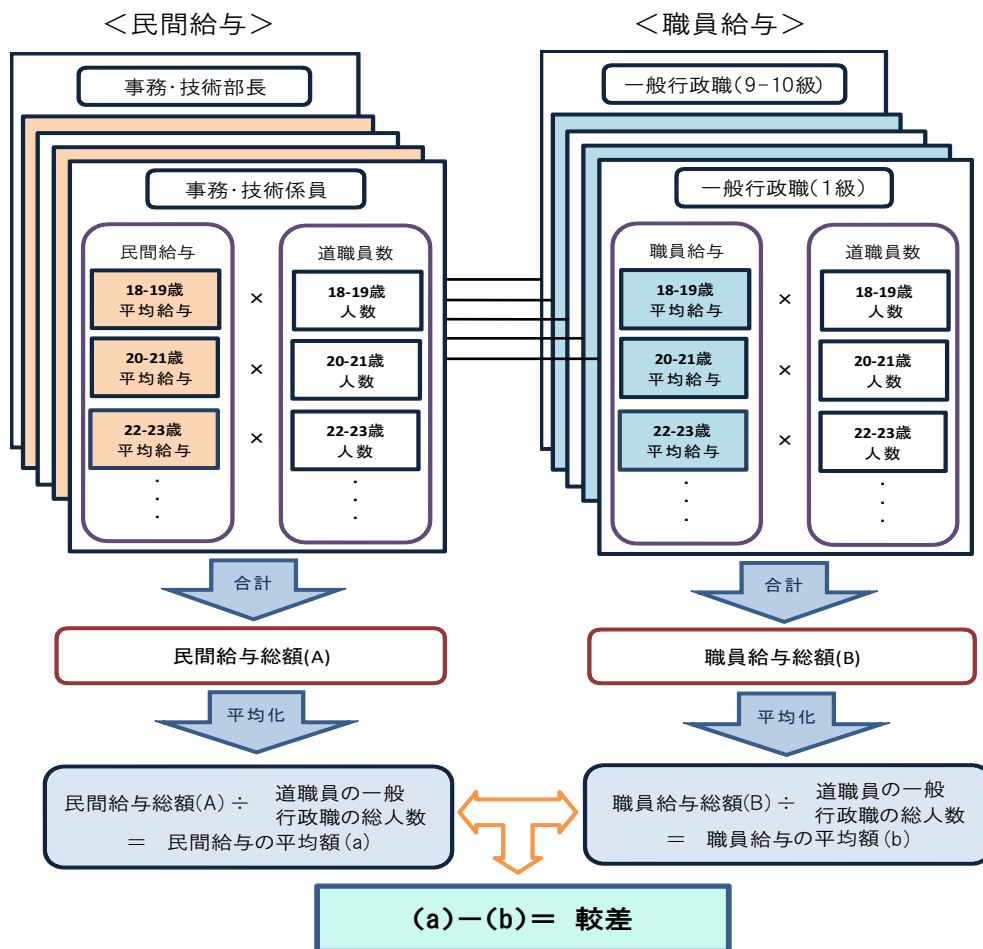
このようなことから、職員給与と民間給与との比較においては、公務と民間の同職種のものについて、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させ、精密に比較を行っている(ラスパイレス方式)。

◇ 比較対象職員

一般行政職の職員を対象とする。ただし、当該年度の新規学卒の採用者、道外勤務者、国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員、技能労務職員、企業職員及び病院事業職員は含まない。

◇ 比較方法

- ① 個々の職員に、同条件(職種、役職段階、年齢など)における民間給与を支給したとした場合の民間給与総額(A)を算出する。
- ② 現に職員に支払われている職員給与総額(B)を算出する。
- ③ 民間給与総額(A)と職員給与総額(B)をそれぞれ道職員の一般行政職の総人数で除して平均額(a)(b)とし、両者を比べ較差を算出する。



(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給（ボーナス）の年間支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、図表5に示すとおり、下半期（昨年8月から本年1月まで）は所定内給与月額の2.21月分、上半期（本年2月から7月まで）は同2.23月分、年間支給割合では同4.44月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の年間支給割合を0.04月分下回っている。

図表5 民間における特別給の支給状況

	特別給の支給額	平均所定内給与月額	特別給の支給割合
下半期	750,382 円	340,143 円	2.21 月分
上半期	767,357 円	343,627 円	2.23 月分
年間支給割合			4.44 月分

4 物価・生計費

本年4月の「消費者物価指数」（総務省統計局公表）は、昨年4月に比べ、全道では1.4%、札幌市においても1.3%上昇している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省統計局公表）を基礎に算定した本年4月における全道の標準生計費は2人世帯で128,960円、3人世帯で153,950円、4人世帯で178,940円となっており、同じく札幌市では、それぞれ137,540円、166,420円、195,300円となっている。

（参考資料 3 標準生計費及び労働経済指標関係 第1表及び第3表 参照）

5 国家公務員の給与に関する人事院勧告等

人事院は、本年8月10日、一般職の職員の給与に関する報告及び給与の改定に関する勧告を行った。

これらの報告及び勧告の概要は、別紙のとおりである。

6 給与改定

職員給与の実態並びに給与決定の諸条件である道内の民間給与の実態及び国家公務員の給与に関する人事院勧告等については、以上に報告したとおりであり、本委員会としての給与改定の判断は、次のとおりである。

(1) 本年度に改定すべき事項

職員給与については、厳しい財政状況を背景に、現在、管理職員を対象とした給料月額及び管理職手当の独自の減額措置が行われている。

こうした中、本委員会としては、職員給与と民間給与とを比較する場合、適正な給与水準を示す観点から、減額前の職員給与を基本に行うことが適当であると判断しており、これによると前記のとおり職員給与は民間給与を637円(0.17%)下回っている。

また、期末手当・勤勉手当については、前記のとおり、職員の年間支給月数が民間事業所の特別給の年間支給割合を0.04月分下回っている。

本委員会としては、月例給及び特別給に係る公民較差等の状況や国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告の内容等を勘案した結果、職員給与について次のとおりとすることが適当であると判断する。

ア 給料表

給料表については、人事院勧告の内容に準じた（教育職給料表（高校）及び教育職給料表（中・小）にあつては、全国人事委員会連合会のモデル給料表の内容を勘案した）改定を行う。

任期付研究員及び特定任期付職員に適用される給料表については、行政職給料表等との均衡を基本に、改定を行う。

イ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じた改定を行う。

また、獣医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表(2)の改定状況を勘案し、所要の改定を行う。

ウ 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告の内容に準じた改定を行う。

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、年間支給月数を0.05月分引き上げ、4.45月とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分し、6月及び12月に支給される勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げる。

オ 改定の実施時期

これらの改定は、平成30年4月1日から実施する。

(2) 平成31年度に改定すべき事項等

ア 初任給調整手当

本道の主要産業である畜産業の振興はもとより、近年の高病原性鳥インフルエンザの発生に伴う対応など、道民の安全・安心の確保を担う獣医師の役割は重要性を増している。

そうした中、道における獣医師は、依然として必要な人材を確保することが厳しい状況にあり、多くの欠員が生じていることを踏まえ、優秀な人材を安定的に確保するため、他都府県における獣医師の給与水準引上げの状況等も考慮し、初任給調整手当の増額及び支給期間の延長を行う必要がある。

なお、獣医師の人材確保対策については、こうした給与上の措置のみならず、関係部局がより一層連携を図り、獣医師の継続的、安定的な確保に向けて、積極的に取組を進めていく必要がある。

イ 扶養手当

扶養手当については、国及び他都府県における見直しの状況を踏まえ、行政職給料表9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員に対しては、子以外の扶養親族に係る扶養手当を支給しないこととする。

また、行政職給料表8級及びこれに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る扶養手当を3,500円とする。

ウ 期末手当

期末手当については、6月及び12月の支給月数が均等になるよう配分する。

エ 改定の実施時期等

これらの改定は、平成31年4月1日から実施する。

なお、イの扶養手当は、受給者への影響を考慮して段階的に実施する。

7 再任用職員の給与

人事院は、本年8月、国家公務員の定年を段階的に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ったところである。

本委員会としては、再任用職員の給与の在り方について、今後の国における定年の引上げに向けた検討状況を注視しながら、道内民間企業の動向や道における再任用職員の実態を踏まえ、引き続き検討を進めていくこととする。

8 おわりに

これまで述べてきたとおり、本年は、月例給、宿日直手当及び期末手当・勤勉手当の引上げを行うこととし、平成31年度においては、獣医師に係る初任給調整手当、扶養手当及び期末手当について所要の改定を行うこととした。これは、民間給与の状況や国家公務員等の給与の状況など、地方公務員法に定める給与決定に関する諸事情等を総合的に勘案したものである。

給与勧告の仕組みを通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、その努力や成果に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、道行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義及び役割に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

なお、独自の給与減額措置に関しては、本年度までの措置として行われてい

るところであるが、本委員会としては、職員の給与は、地方公務員法に定める給与決定の原則によるべきものと考えており、勧告に基づく本来の給与水準が確保されることを強く望むものである。