

給与勧告のしくみと 本年の勧告等のポイント

令和2年11月
北海道人事委員会

目次

1	人事委員会勧告制度	
①	給与勧告とは	1
②	給与勧告の対象職員	2
③	民間給与との比較	3
2	給与改定 本年の勧告のポイント	4
3	公務運営に関する報告事項	
①	採用から退職までの視点に立った人事管理	6
②	その他の勤務環境に関する課題	7
③	服務規律の確保	7

人事委員会とは

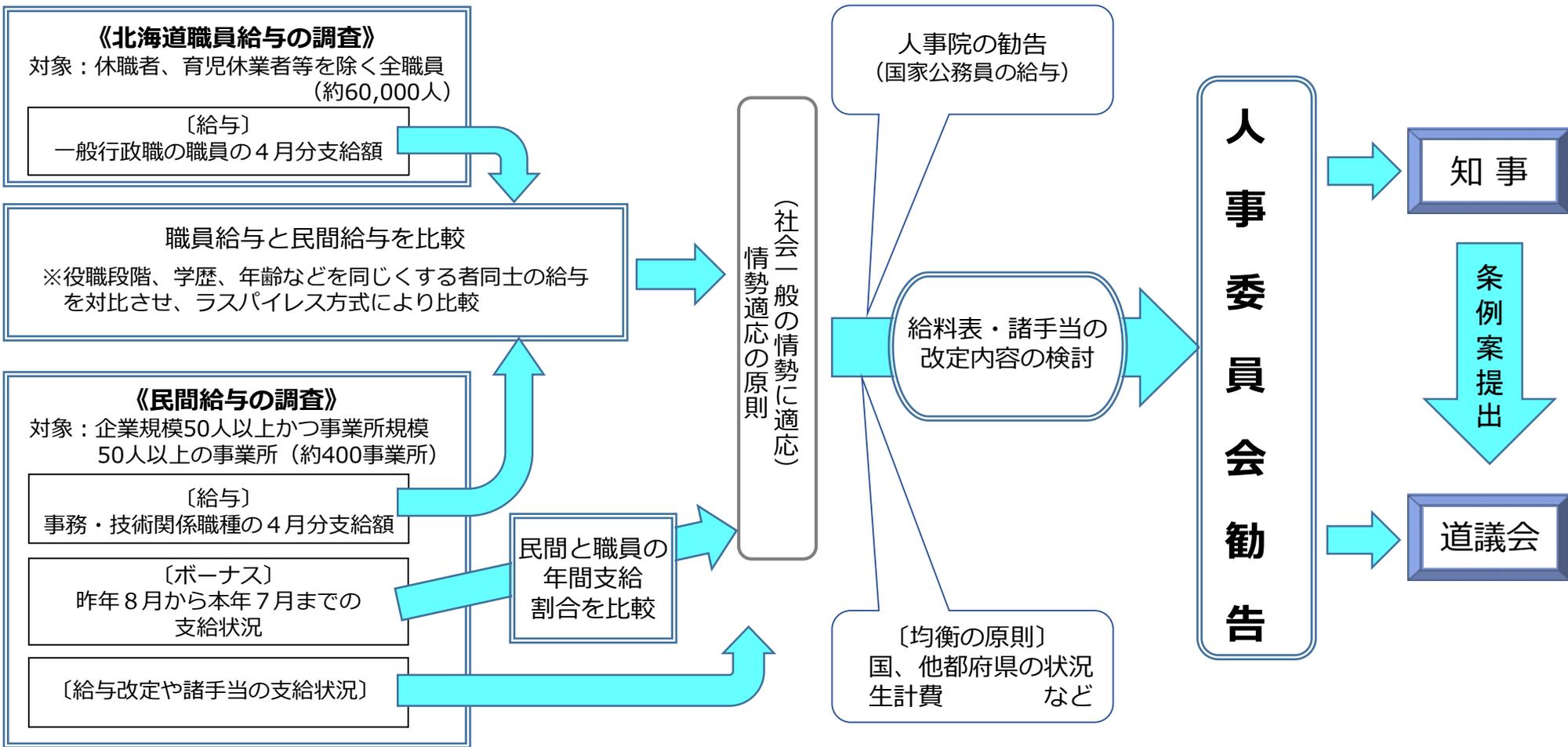
人事委員会は、都道府県や政令指定都市などに設置される行政委員会で、3名の委員による合議制により、専門的・中立的な立場から、人事行政に関する調査研究を行うとともに、次のような役割を担っています。

- ① 準司法的権限：任命権者と職員との間の紛争を裁定
(勤務条件に関する措置要求の審査、不利益処分の審査請求の審査など)
- ② 準立法的権限：人事委員会規則を制定
(各種内部手続の規則、初任給や昇格・昇給の基準に関する規則など)
- ③ 行政的権限：給与勧告や条例の制定・改廃への意見申出、競争試験・選考の実施など

1 - ① 給与勧告とは

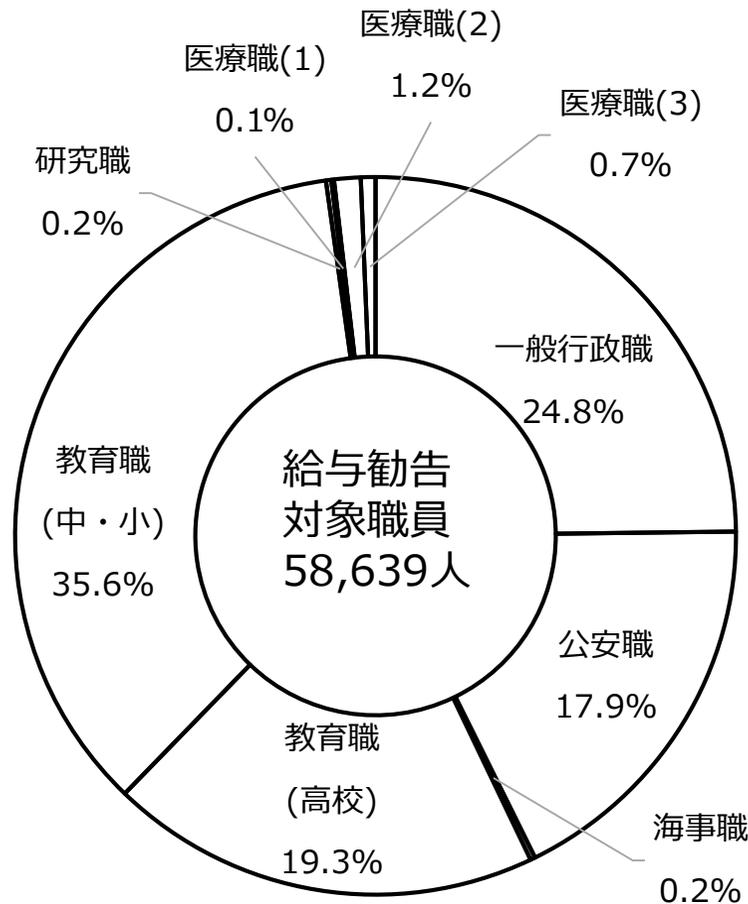
給与勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有しています。

勧告が実施され、職員について適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっています。



1 - ② 給与勧告の対象職員

令和2年4月1日現在の給与勧告対象職員は、58,639人（平均年齢42.1歳）です。このうち、民間給与との比較を行っている一般行政職の職員は、14,549人（平均年齢41.8歳）です。



給料表	職員の例	職員数(人)	平均年齢(歳)
一般行政職	事務・技術員	14,549	41.8
公安職	警察官	10,492	37.3
海事職	船員	126	40.6
教育職(高校)	高校、特別支援学校の教員	11,334	44.5
教育職(中・小)	小・中学校の教員	20,848	43.4
研究職	研究員	138	42.4
医療職(1)	医師	70	48.9
医療職(2)	獣医師、薬剤師、栄養士	698	42.3
医療職(3)	保健師、看護師	384	43.4
計		58,639	42.1

(注) この表は、再任用職員、休職者等を除いて集計しています。
また、給与勧告対象外の技能労務職員、企業職員及び病院事業職員は含まれていません。

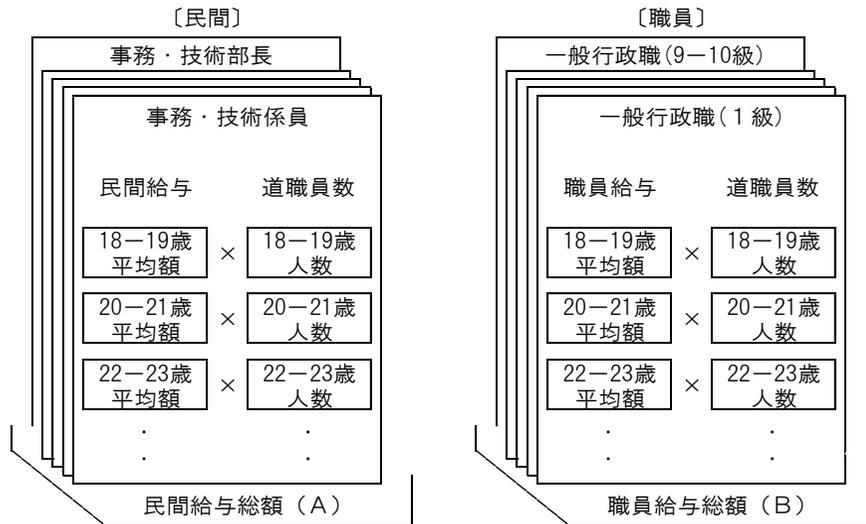
1 - ③ 民間給与との比較（ラスパイレス方式）

《比較方法（ラスパイレス方式）》

月例給の民間給与との比較においては、個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に支払っている支給総額（B）に比べてどの程度差があるのかを算出しています。

民間給与との比較では、主な給与決定要素を同じくする者同士を精密に比較することとしており、具体的には、公務にあっては一般行政職、民間にあっては事務・技術関係職種の者について、役職段階、学歴、年齢等別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。

※ 上記比較を行う際には、公務・民間ともに新規学卒の採用者や道外勤務者などは除いて比較しています。



《比較する給与》

民間給与と職員給与との比較は、本年4月分の給与として実際に支給された給与から勤務実績等に応じて支給される時間外勤務手当（これに相当する手当を含む。）及び通勤手当を除いた額に、寒冷地手当（これに相当する手当を含み、その年間額の12分の1）を加えたもの同士で行っています。

$$\begin{aligned} & \text{民間給与総額 (A)} \div \text{道職員の総人数} \\ & = \text{民間給与の平均額 (a)} \\ & \quad 372,963\text{円} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{職員給与総額 (B)} \div \text{道職員の総人数} \\ & = \text{職員給与の平均額 (b)} \\ & \quad 373,042\text{円} \end{aligned}$$

$$\text{本年の較差 } \Delta 79\text{円 (}\Delta 0.02\%) \text{ (算定方法: (a) - (b))}$$

2 給与改定

<本年の勧告のポイント>

- ◇ 月例給の改定なし
- ◇ ボーナス（期末・勤勉手当）を引下げ △0.05月分

本年は、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、民間給与の実態調査について、例年より時期を遅らせた上で、2回に分けて実施。先行して調査を実施したボーナス（期末・勤勉手当）については10月30日に報告・勧告、月例給については11月27日に報告を実施

<月例給>

- ・ 民間給与との較差が、△79円（0.02%）と小さいことや、人事院における給与改定がなかったことなどから、月例給の改定は行わない

<ボーナス（期末・勤勉手当）>

- ・ 職員の年間支給月数（4.50月）が民間の支給割合（4.44月）を0.06月分上回っていることなどから、0.05月分引下げ（4.45月に改定）
- ・ 引下げ分は、期末手当の支給月数に反映し、本年12月期から実施

一般行政職（平均年齢41.8歳）の勧告後の年間給与 604.2万円（勧告前との差△1.8万円）

<参考> 近年の給与勧告の実施状況

年度	月例給		ボーナス（期末・勤勉手当）		一般行政職の平均年収	
	改定額	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成22年	△934円	△0.23%	3.95月	△0.20月	△9.6万円	△1.46%
平成23年	△1,046円	△0.26%	3.95月	-	△1.7万円	△0.26%
平成24年	-	-	3.95月	-	-	-
平成25年	-	-	3.95月	-	-	-
平成26年	862円	0.22%	4.05月	0.10月	5.3万円	0.85%
平成27年	578円	0.15%	4.10月	0.05月	2.8万円	0.44%
平成28年	657円	0.17%	4.30月	0.20月	8.6万円	1.37%
平成29年	484円	0.13%	4.40月	0.10月	4.5万円	0.73%
平成30年	628円	0.17%	4.45月	0.05月	2.9万円	0.47%
平成31年 (令和元年)	435円	0.12%	4.50月	0.05月	2.5万円	0.42%
令和2年	-	-	4.45月	△0.05月	△1.8万円	△0.30%

人材の確保・育成

- 採用試験について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、日程の延期や内容の変更などを行って実施しており、今後も、感染防止対策を徹底しながら実施します。
- 受験者確保に向けて、仕事の内容やキャリアプランをイメージできるように、採用情報の内容や発信方法の充実に努め、オンラインによる説明会なども検討していきます。
- 大卒程度（A区分）技術系試験は、採用予定者数を確保できない状況が続いているため、効果的な情報発信や試験内容の工夫、合格者のフォローアップなどに、さらに取り組む必要があります。
- 若手職員が未経験の行政分野へのチャレンジや専門性を高めようとする分野を申告できる制度の有効活用などを進め、人材育成と受験者確保につなげていく必要があります。
- 自己都合退職者数に占める若年層職員の割合が高いことから、その要因を分析し、離職防止に努めていく必要があります。

全ての職員の活躍推進

- 本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合が他都府県に比べ低いことから、将来の登用に向けた裾野の拡大になお一層取り組む必要があります。
- 障がい者を対象とした採用選考について、今後も受験者へのきめ細かな配慮に努めながら、適切に対応していきます。
- 再任用職員について、職員数の地域バランスの確保や能力・経験の活用といった観点から、地方勤務の促進や役付職員としての配置に引き続き積極的に取り組む必要があります。
- 定年引上げについて、国の動向を注視し、所要の準備を進めていく必要があります。

3 - ② その他の勤務環境に関する課題

働き方改革の推進

- 時間外勤務の上限規制を遵守し、長時間労働を是正するため、管理職員が適切なマネジメントを行い、勤務時間の適正な管理に努める必要があります。また、任命権者は実効性のある改善策を講ずることが必要です。
- 教員の働き方改革について、引き続き実効性のある取組を着実に進めていく必要があります。
- 在宅勤務等について、職員が利用しやすい仕組みや職場環境づくりを進める必要があります。
- 障がいのある職員が無理なく安定的に働くことができるような環境整備を進めていく必要があります。

勤務環境の整備

- 男性職員の育児休業取得率が低い状況にあることから、子育て支援に向けた取組を一層進める必要があります。
- 職員の健康を保持するため、職員の勤務状況を適切に把握し、必要に応じた措置を講じることや、ストレスチェック制度を有効に活用し、メンタルヘルス対策に取り組む必要があります。
- ハラスメントのない職場環境を作るため、引き続き意識啓発の強化や相談窓口の周知などに取り組む必要があります。

3 - ③ サービス規律の確保

- サービス規律の確保と法令遵守の徹底を図るため、職員に対する指導に粘り強く取り組むとともに、職員との積極的なコミュニケーションに努める必要があります。



新北海道スタイル

北海道人事委員会事務局給与課

〒060-8588 北海道札幌市中央区北3条西7丁目

電話：011-204-5656（直通）

FAX：011-232-2709

「令和2年 職員の給与に関する報告及び給与改定に関する勧告」はHPに掲載しています。

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hj/kuy/>