

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、適正な給与の確保に努めてきた。

本年においても、職員の給与実態を把握するとともに、民間給与、物価、生計費など職員の給与決定に関連ある諸般の状況について調査研究を行ってきたので、その結果をここに報告する。

1 職員給与の状況

本委員会は、「令和 5 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 55,745 人では 398,947 円となっている。

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		55,745人	398,947円	42.2歳
	昨年	56,664人	399,128円	42.2歳

(参考資料 1 職員給与等関係 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1,800のうちから、層化無作為抽出法^{※1}によって抽出した388事業所を対象に、人事院、札幌市人事委員会等と共同して「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、近年、新型コロナウイルス感染症の状況に鑑み調査対象から除外していた病院を、再び調査対象とした。

この調査では、公務の一般行政職と類似する事務・技術関係22職種及び教員、研究員、医師等54職種の計約12,000人について、個々の従業員に実際に支払われた給与月額や当該従業員の役職段階などを詳細に調査した。また、民間事業所における給与改定の状況に加え、直近1年間の特別給（ボーナス）の支給実績についても調査した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、85.8%^{※2}と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与状況を反映したものである。

(2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、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26.4%（昨年32.2%）、高校卒で17.9%（同17.1%）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63.3%（同33.6%）、高校卒で62.6%

※1 民間給与の調査に当たっては、約1,800全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に抽出して調査を行っている。

- ① 調査対象とする事業所の企業規模や産業に偏りが生じないよう事業所を企業規模等ごとにグループ分け（35層に層化）する。
- ② 各グループの全事業所の従業員数と調査対象事業所の従業員数の比率が、全てのグループにおいて概ね等しくなるように事業所を抽出する。

※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）。

(同43.1%)、据え置いた事業所の割合は、大学卒で34.4% (同66.4%)、高校卒で37.4% (同56.9%) 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

民間事業所における給与改定の状況は、一般の従業員のうち係員^{*3}で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は46.6% (昨年30.3%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4% (同0.0%) となっている。

また、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は、86.1% (昨年83.5%) 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、33.6% (同25.2%)、減額となっている事業所の割合は、1.3% (同2.0%) となっている。

(参考資料 2 民間給与等関係 第6表及び第7表 参照)

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^{*4}、民間においては公務の一般行政職と類似する事務・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、年齢などが同じ者同士の毎年4月分の給与額（公務にあつては比較給与^{*5}の月額、民間にあつては所定内給与^{*6}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、職員給与と民間給与とを比較した結果、図表2に示すとおり、職員給与が民間給与を3,664円（0.99%）下回っていた。

※3 課長、係長等の下で業務を行う従業員であつて、役職のない事務員・技術者をいう。

※4 民間給与との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は含まない。

※5 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）、特地勤務手当・へき地手当（準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当をいう。

※6 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、超過勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当等の実績に応じて支給されるもの以外のものをいう。

図表2 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 $A - B$ $\left[\frac{A - B}{B} \times 100 \right]$
372,391円	368,727円	3,664円 (0.99%)

(注) 民間給与との比較に用いた職員の平均年齢は42.0歳

(2) 特別給

本委員会は、民間事業所における特別給の年間支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び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。

今年の「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の年間支給割合は、図表3に示すとおり、所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.40月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.08月分下回っていた。

図表3 民間事業所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	766,911円	342,909円	2.24月分
上半期	782,714円	348,982円	2.24月分
年間支給割合			4.48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3.5%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122,100円、3人世帯で167,850円、4人世帯で213,600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7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。

この報告及び勧告の概要は、別紙のとおりである。

6 本年の給与改定

職員給与並びに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、本委員会としての本年の給与改定の判断は、次のとおりである。

(1) 改定すべき事項

前述のとおり、職員給与については、民間給与を3,664円(0.99%)下回っており、特別給(期末手当及び勤勉手当)については、職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を0.08月分下回っていた。

本委員会としては、月例給に係る公民較差や特別給の状況、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、職員の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、高卒程度に係る初任給を12,000円、大卒程度に係る初任給を11,000円、それぞれ引き上げるなど、若年層に重点を置きつつ、全職員に改善の効果が及ぶよう、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)にあっては、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。

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。

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 特殊勤務手当

道内の農場で高病原性鳥インフルエンザが発生した場合、通常は防疫措置に従事することが想定されていない職員を含め、全庁を挙げて、昼夜・

休日を問わず24時間3交代体制で防疫措置を実施している。その作業内容は、全身を防護服で覆い、生きている家きんを自らの手で捕獲し殺処分するという極めて不快なものであり、心身に著しい負担を与えるものとなっている。

上記作業に対して支給される防疫救済作業手当については、速やかに手当額を引き上げる必要がある。

エ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、年間支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とする。

支給月数の引上げ分は、民間事業所の特別給の支給状況や勤務実績に応じた給与の推進の観点から、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、6月及び12月に支給される期末手当及び勤勉手当の支給月数を均等に引き上げる。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当についても0.05月分引き上げ、6月及び12月に均等に配分し、任期付研究員及び特定任期付職員についても期末手当を0.10月分引き上げ、6月及び12月に均等に配分する。

(2) 改定の実施時期

ア、イ及びエについては令和5年4月1日から実施し、ウについては、速やかに実施する必要がある。

7 今後の取組

(1) 技術系の職種の人材確保対策

技術系については、試験内容や実施方法等の見直しなど人材確保の観点から様々な取組を進めているが、採用予定数を確保できない状況が続いているほか、入庁後に実務経験を踏まえて取得する資格職についても、有資格者が減少し将来の体制に懸念がある。

こうした道の現状を踏まえ、技術系の職種の給与制度の在り方について、引き続き検討を進めていく。

(2) 職責や貢献に応じた処遇の確保

組織の活力を維持・向上させるためには、職責や勤務実態をより給与等に反映し、公務への貢献にふさわしい処遇を確保することが重要である。

ア 職責に応じた処遇

近年、若年層に重点を置いて給与を引き上げてきた結果、一般職と係長級以上の役職者との給与差が小さくなっており、職責に見合った給与差を確保することが必要である。また、職務の内容による複雑、困難及び責任の度合いをより適切に反映していくことも重要である。

また、人事院で支給の拡大を検討している管理職員特別勤務手当を含め、職責と勤務実態に応じた処遇となるよう検討を進める。

イ 人事異動の円滑化

社会全体として、働き方に関する価値観やライフスタイルの多様化が進む中、道の広域性を踏まえると、転勤者への給与上のインセンティブなど、人事異動の円滑化のための措置が必要と考えられることから、任命権者と連携しながら検討を進める。

ウ 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

定年引上げにより、従前の再任用職員を含めた高齢層職員には、その知識や経験を活かし、能力を最大限発揮してもらう必要がある。

再任用職員については、職務関連手当以外の手当の支給拡大に向けた人事院の検討状況を注視しながら、給与制度の在り方について引き続き検討を進める。

8 おわりに

これまで述べてきたとおり、本年は、月例給及び特別給の引上げを行うとともに、特殊勤務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を総合的に勘案したものである。

行政需要が増大し、複雑・高度化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、職員は熱意を持って困難な諸課題に立ち向かうこ

とが強く求められている。また、職員は、行政サービスを安定的に提供し、道民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励している。

給与勧告の仕組みを通じて、職員に適正な給与を支給することは、その努力や実績に報いるとともに、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、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。