

## 令和2年職員の給与等に関する報告の概要

### ポイント

#### 月例給の改定なし

民間給与との較差（ $\Delta 0.01\%$ ）が極めて小さく、また、給料表及び諸手当の適切な改定も困難であることから、月例給の改定を見送る。

（注）特別給については、支給月数を0.05月分引き下げを勧告済（10月27日）

### <職員給与の改定>

#### 1 職員の月例給と民間の月例給との比較（令和2年4月分給与）

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢41.4歳)	較差 A-B
383,412円	383,468円	$\Delta 56$ 円 ( $\Delta 0.01\%$ )

#### 2 職員給与の改定等

##### (1) 本年の月例給の改定

民間給与との較差が極めて小さく、また、給料表及び諸手当の適切な改定も困難であることから、月例給の改定を見送る。

##### (2) 教員給与の取扱い

メリハリのある教員給与体系の実現に向け、教員給与の在り方については、引き続き国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

### <人材の確保・育成>

#### 1 人材の確保

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、県政の諸課題に対する的確に対応していくには、多様で有為な人材を確保していく必要がある。また、障害者の雇用については、引き続き推進していく必要がある。

#### 2 能力・実績に基づく人事管理

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要であり、引き続き人事評価制度に基づく適切な人事管理を進めていく必要がある。

#### 3 人材育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「愛知県人材育成基本方針」等に基づき、組織全体として「人づくり」に積極的な組織風土づくりを進めていく必要がある。

#### 4 女性の活躍促進

女性の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも極めて重要であり、女性の活躍を推進するための行動計画の見直しを検討するなどして、女性職員の更なる活躍を進める必要がある。

#### <勤務環境の整備>

##### 1 長時間労働の是正

昨年4月から時間外勤務命令を行うことができる上限を設定している。

長時間労働の是正のためには、組織のトップが積極的なリーダーシップを発揮し、更なる業務の効率化、職場の環境整備及び職員の意識改革に取り組むことが重要である。

教員の長時間労働の是正については、愛知県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則などが定められ、来年4月から施行されることから、適切に対応していく必要がある。

##### 2 仕事と家庭の両立支援等への対応

両立支援制度の一層の利用促進を図るとともに、テレワーク等の多様で弾力的な働き方について推進していく必要がある。

##### 3 メンタルヘルス対策の充実

ストレスチェックの集団分析結果を有効に活用し、予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行うことにより、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要がある。

##### 4 ハラスメントの防止

ハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。

##### 5 非常勤職員の勤務環境の確保

今後も非常勤職員が高い意欲を持って勤務することができるよう、適正な勤務条件を確保していく必要がある。

#### <定年制度の見直し>

高齢層職員の一層の能力及び経験の活用、並びに組織活力の維持・向上を図るため、定年の引上げを行うとした場合の課題について、本県の実情を十分に踏まえ、引き続き検討していく必要がある。

また、定年の引上げが行われる場合の高齢層職員の給与については、人事院の意見の申出の内容を踏まえて制度を設計していく必要がある。

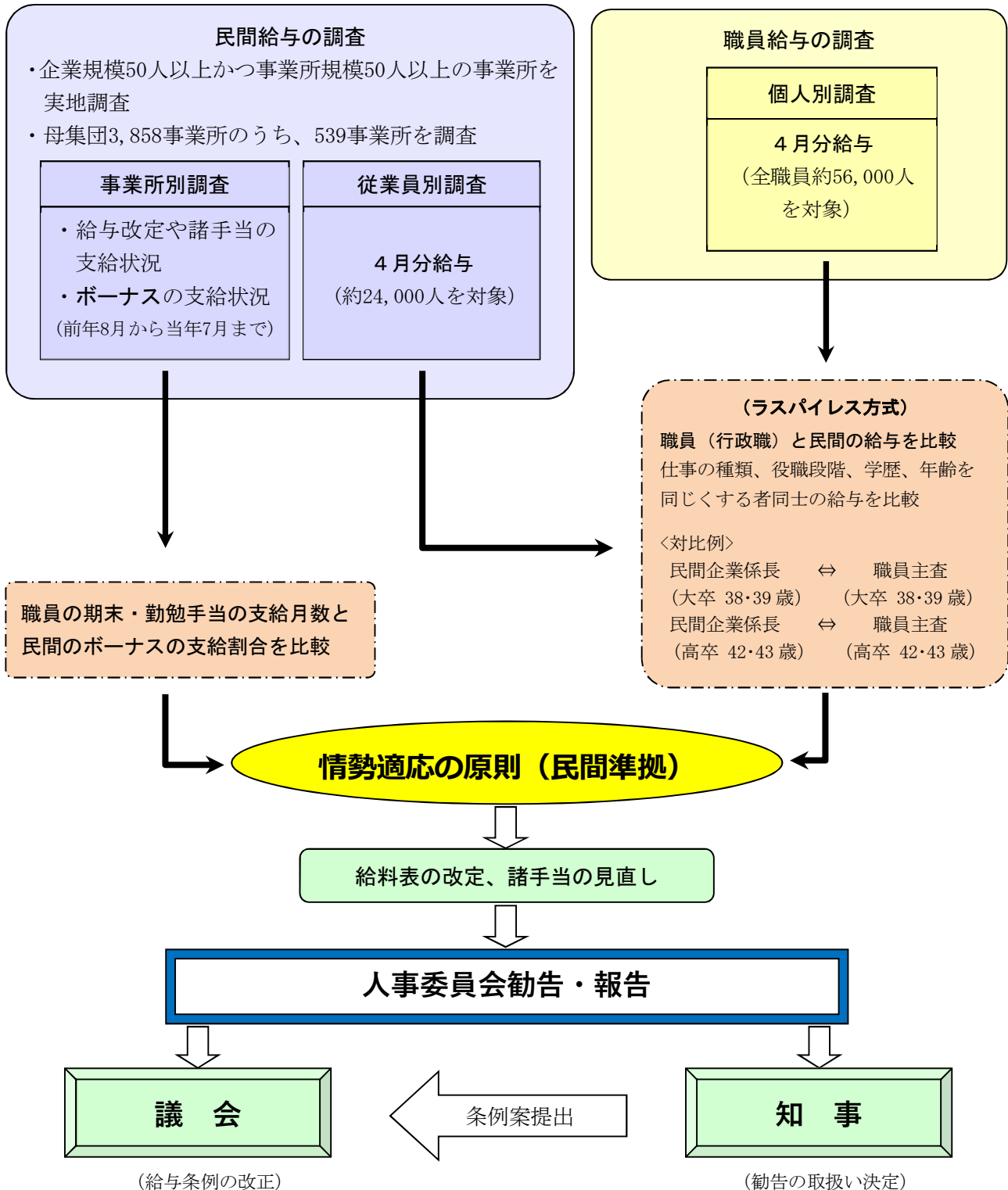
#### <報告に対する対処の要請>

人事委員会の報告・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、その意義及び果たす役割を理解し、対処されるよう要請する。

# 1 給与勧告の手順

人事委員会では、毎年、職員と民間の給与実態調査を実施した上で給与比較を行い、その較差の解消を図ることを基本に勧告を行っています。

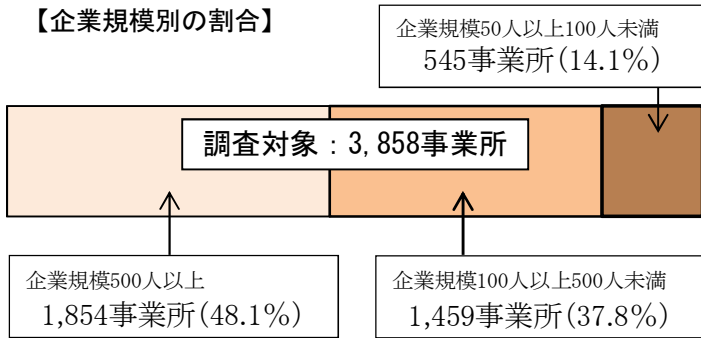
なお、給与の比較に当たっては、職員は一般行政事務を行っている行政職給料表適用者、民間従業員はこれに相当する事務・技術関係職種のものについて比較を行っています。



## 2 民間給与実態調査の調査対象事業所

民間給与実態調査に当たっては、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 3,858 事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出した 539 事業所について調査を行いました。

【企業規模別の割合】

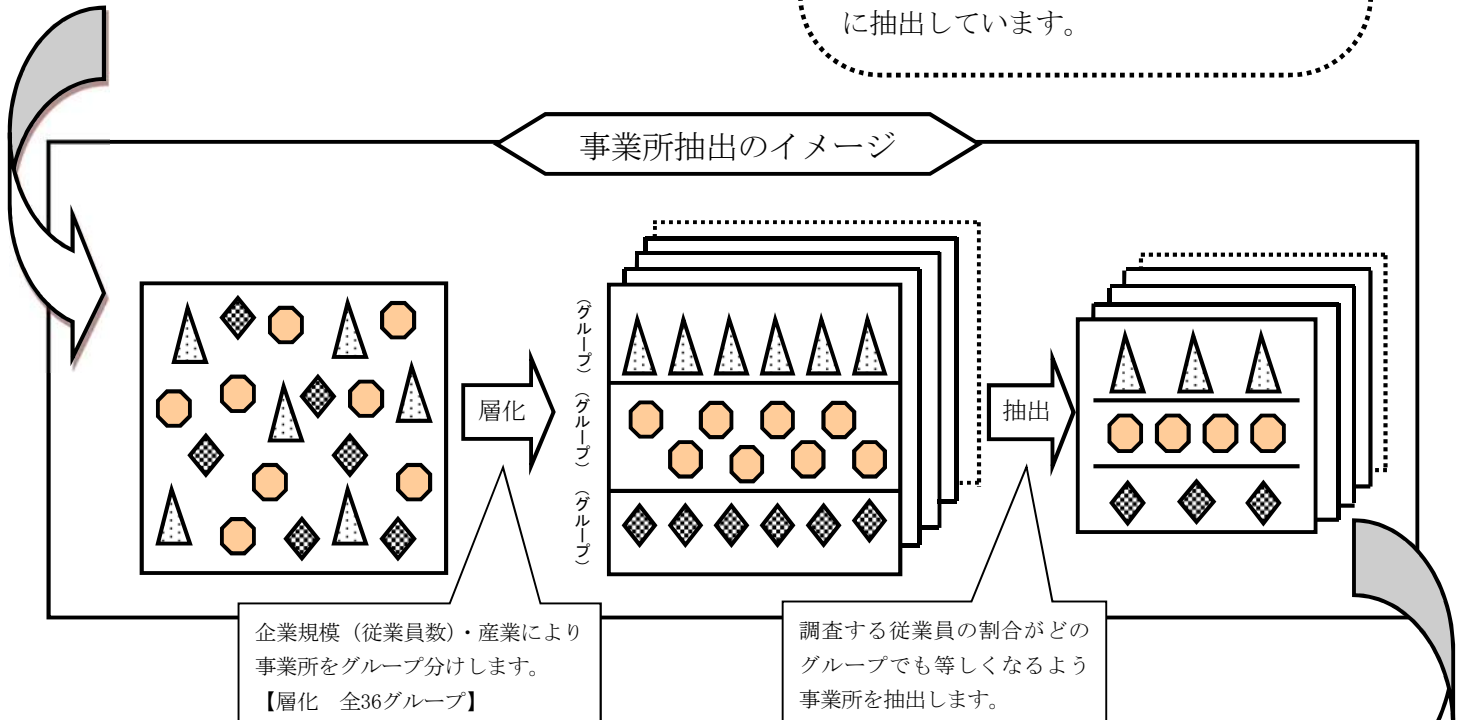


### 層化無作為抽出法

すべての事業所を調査することが望ましいですが、事業所の負担や調査期間、費用等の制約があることから、調査可能な事業所の数には限界があります。

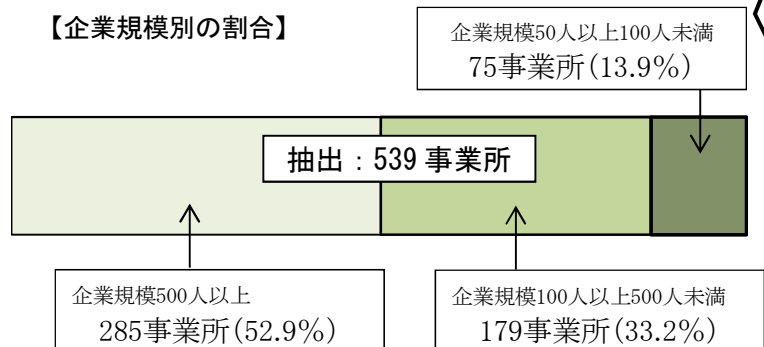
そこで、企業規模（従業員数）や産業によりグループ分けをし、その中から一部の事業所を調査の対象として無作為に抽出しています。

### 事業所抽出のイメージ



※ 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ました。

【企業規模別の割合】



### 3 民間給与との比較方法（ラスパイルス方式）

給与の比較に当たっては、個々の職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。（ラスパイルス方式といわれる比較方法です。）

具体的には、個々の職員に、同条件（役職段階、学歴、年齢階層別）の民間給与を支給した場合の民間給与総額（a）と、職員給与総額（b）を算出し、（a）と（b）をそれぞれ職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。

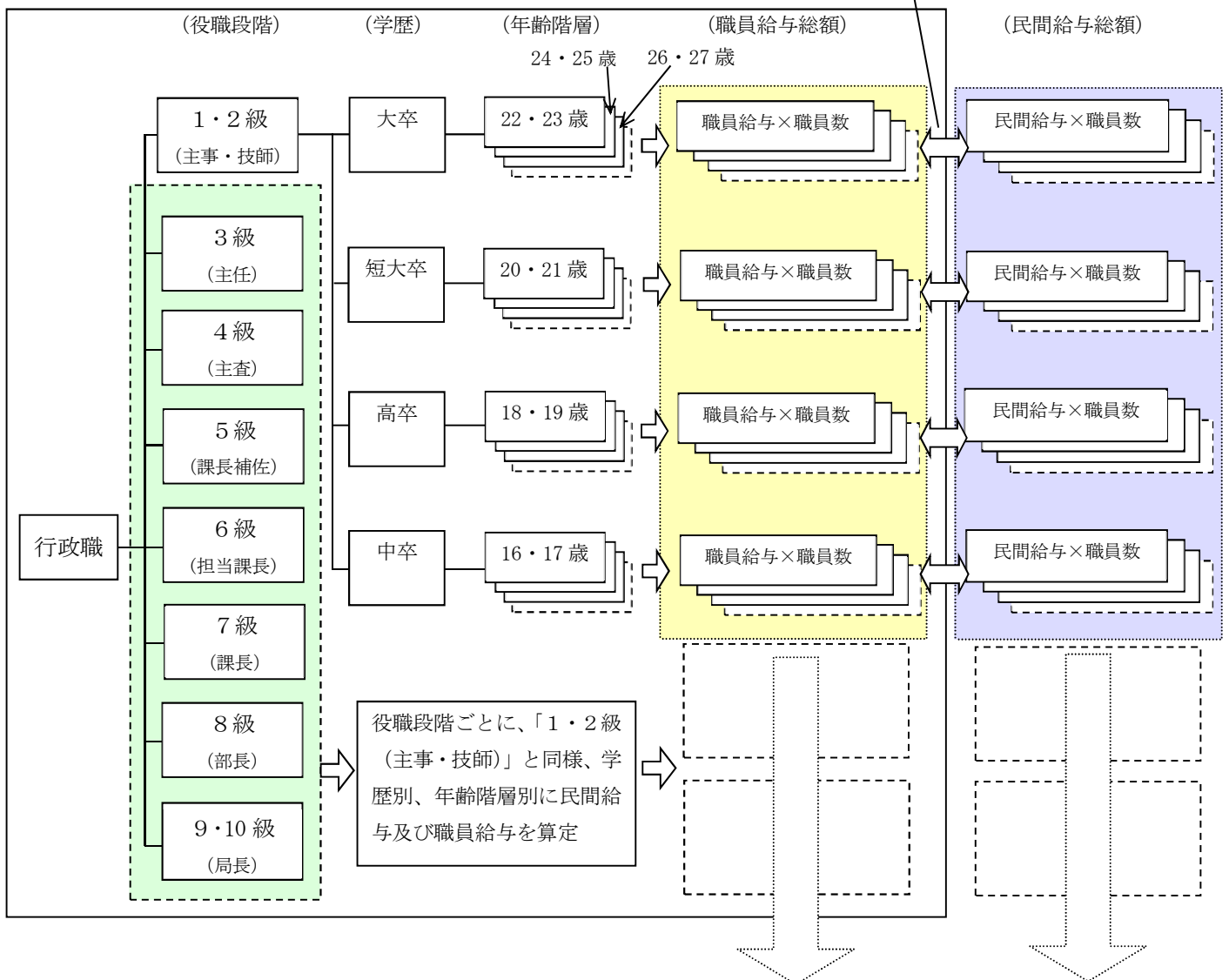
<比較方法>

大卒 22・23 歳・職員 1 級  
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級  
職員数

大卒 22・23 歳・民間係員  
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級  
職員数



本年の較差

△56 円 (△0.01%)

(算定方法) (A) - (B)

職員給与総額 (b)

÷ 職員総数

= 383,468 円 (B)

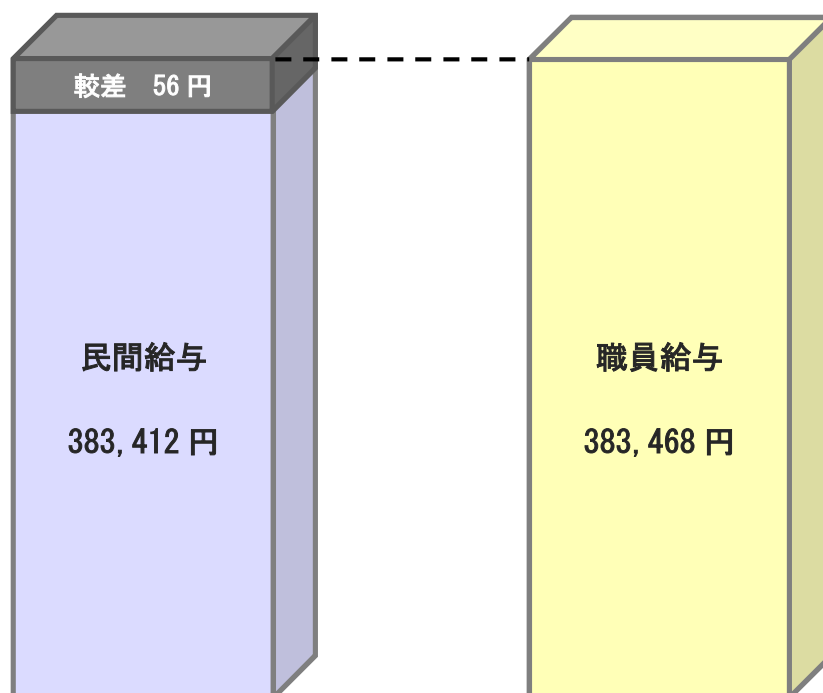
民間給与総額 (a)

÷ 職員総数

= 383,412 円 (A)

## 4 民間給与との較差に基づく給与改定

令和2年4月分の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を56円(0.01%)上回っていましたが、その較差が極めて小さく、また、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことも困難であることから、月例給の改定を見送ることとしました。



<職員給与と民間給与との較差の推移（特例条例による減額前）>

区 分	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年	令和 2 年
較 差 額	1,678 円	1,238 円	697 円	504 円	△56 円
較 差 率	0.43%	0.32%	0.18%	0.13%	△0.01%

(注) 平成31年及び令和2年は、特例条例による減額は実施されていません。

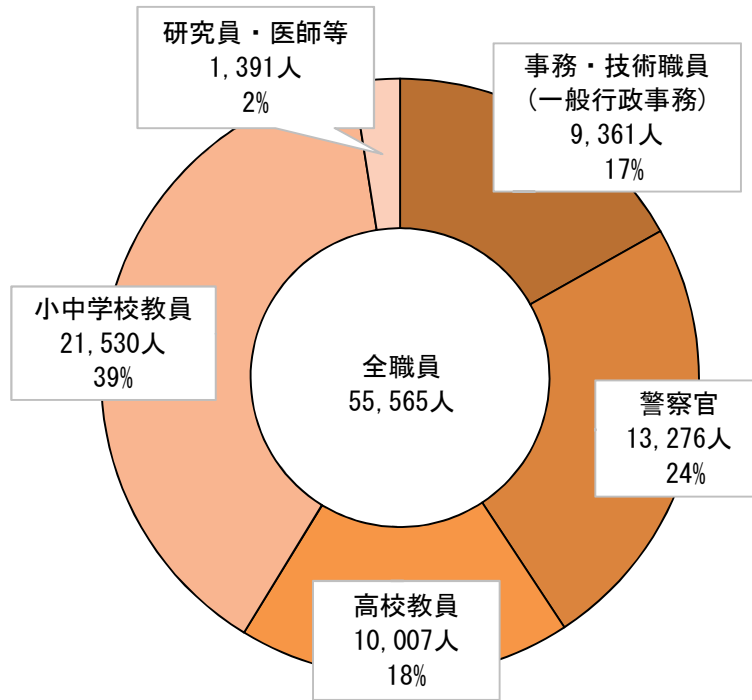
較差額：民間給与－職員給与（円）

較差率：(民間給与－職員給与) / 職員給与 × 100 (%)

## 5 主な職種の給与額

給与勧告の対象となる職員数は約5.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員は約0.9万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約1.0万人、小中学校教員は約2.2万人となっています。

一般行政事務を行っている職員の勧告後の給与は年間約634.1万円で、現行の給与から約2.0万円の減額となります。



区 分	平均年齢	現行の給与		勧告後の給与		年間給与の差 (B2-A2)
		給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	
事務・技術職員 (行政職給料表)	41.4 歳	383,468 円	636.1 万円	383,468 円	634.1 万円	△2.0 万円
警察官 (公安職給料表)	38.5	386,984	645.5	386,984	643.5	△2.0
高校教員 (教育職給料表(一))	42.4	438,320	728.6	438,320	726.4	△2.3
小中学校教員 (教育職給料表(二))	39.7	415,716	690.1	415,716	688.0	△2.1
全 職 員	40.3	407,828	677.7	407,828	675.6	△2.1

(注) 1 給与月額は各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当・勤勉手当の年間支給額の合計になります。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,391人を含みます。

3 項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。

## 6 給与勧告の実施状況

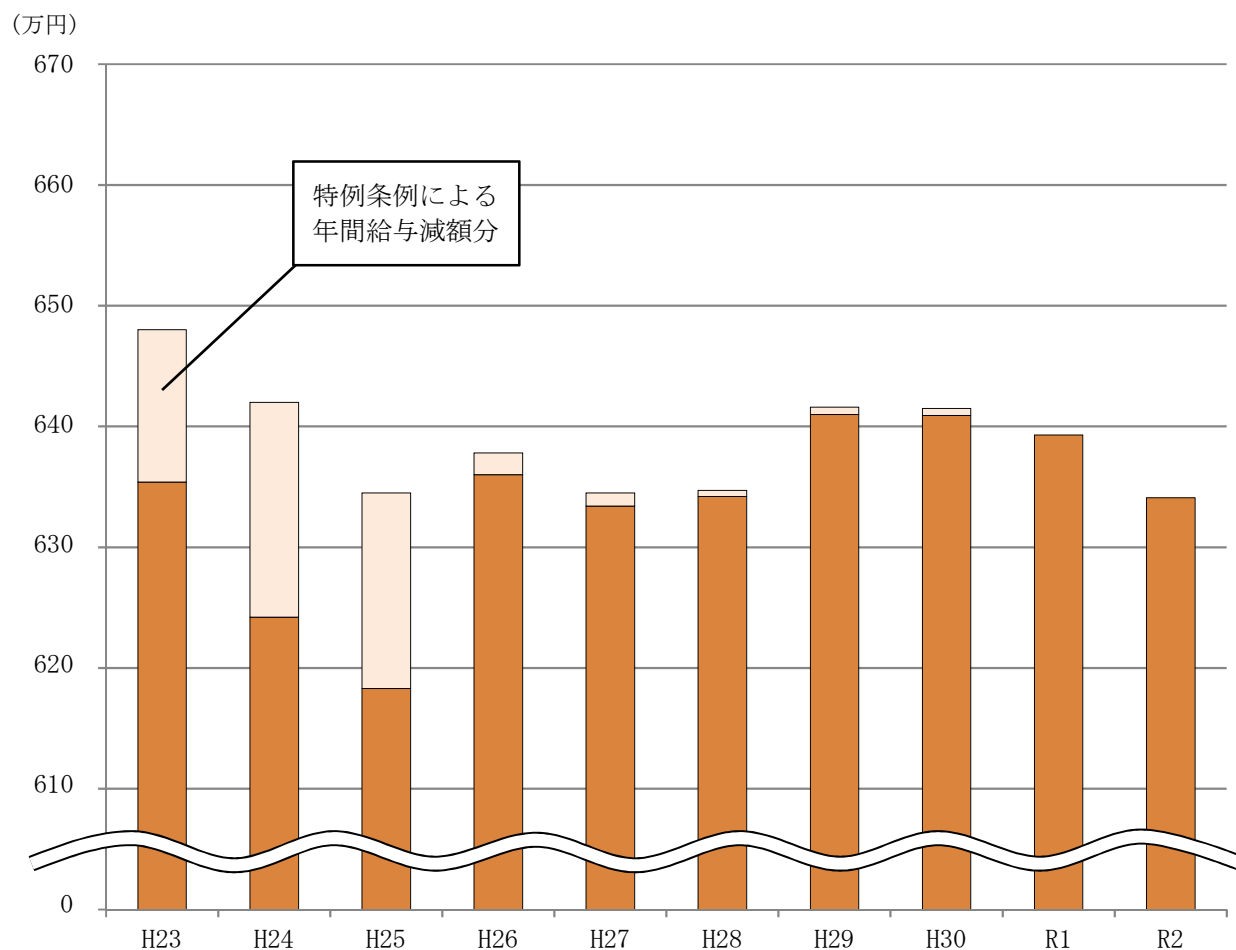
本年は、民間給与との較差が極めて小さいことから、月例給の改定は見送ることとしました。また、期末・勤勉手当の年間支給月数については0.05月引き下げ、4.45月とする勧告を10月27日に実施しました。

年度	月例給	期末・勤勉手当		行政職員の 平均年間給与		備考
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率	
平成13年	0.07%	4.70月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%	
平成14年	△2.07%	4.65月	△0.05月	△18.0万円	△2.4%	
平成15年	△1.10%	4.40月	△0.25月	△19.6万円	△2.6%	
平成16年	— ※	4.40月	—	—	—	較差：△0.02%
平成17年	△0.31%	4.45月	0.05月	0.0万円	0.0%	
平成18年	— ※	4.45月	—	—	—	較差：△0.02%
平成19年	0.51%	4.50月	0.05月	5.9万円	0.8%	
平成20年	— ※	4.50月	—	—	—	較差：0.02%
平成21年	△0.21%	4.15月	△0.35月	△29.3万円※	△4.1%	勧告による減：△16.5万円 地域手当改正：△12.8万円
平成22年	0.78%	3.95月	△0.20月	△12.9万円※	△1.9%	勧告による減：△3.1万円 地域手当改正：△9.8万円
平成23年	0.19%	3.95月	—	△0.9万円※	△0.1%	勧告による増：+1.2万円 住居手当改正：△2.1万円
平成24年	— ※	3.95月	—	—	—	較差：0.01%
平成25年	— ※	3.95月	—	—	—	較差：0.02%
平成26年	0.44%	4.10月	0.15月	8.9万円	1.4%	
平成27年	0.59%	4.20月	0.10月	7.6万円	1.2%	
平成28年	0.43%	4.30月	0.10月	6.6万円	1.1%	
平成29年	0.32%	4.40月	0.10月	5.9万円	0.9%	
平成30年	0.18%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%	
令和元年	0.13%	4.50月	0.05月	2.8万円	0.4%	
令和2年	— ※	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.3%	較差：△0.01%



## 7 職員（行政職給料表適用者）の年間給与の推移

ここ10年間の職員の年間給与の推移は下図のとおりです。



区分	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
特例条例による減額前の年間給与	万円 648.0	万円 642.0	万円 634.5	万円 637.8	万円 634.5	万円 634.7	万円 641.6	万円 641.5	万円 639.3	万円 634.1
特例条例による減額後の年間給与	635.4	624.2	618.3	636.0	633.4	634.2	641.0	640.9	—	—
減額分	12.6	17.8	16.2	1.8	1.1	0.5	0.6	0.6	—	—
平均年齢	歳 43.5	歳 43.1	歳 42.7	歳 42.5	歳 42.2	歳 41.9	歳 41.9	歳 41.8	歳 41.5	歳 41.4

(注) 1 各年の年間平均給与は勧告後の金額ですが、平成23年は改定の実施が翌年4月に先送りされたことから、勧告前の金額となっています。

2 平成24年及び平成25年は、月例給及び特別給（ボーナス）の改定を勧告していません。

3 令和2年は、月例給の改定を勧告していません。