

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31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59,331人では398,396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14,750人では370,231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		59,331 人	398,396 円	42.2 歳
	昨年	59,403 人	398,901 円	42.3 歳
一般行政職		14,750 人	370,231 円	42.4 歳
	昨年	14,671 人	374,019 円	42.9 歳

(注) 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「2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、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22職種及び研究員、医師等54職種の計約18,000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等を詳細に調査するとともに、特別給（ボーナス）の支給実績や給与改定の状況、各種手当制度等についても調査した。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解、協力を得て、92.9%^{※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。

(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31.4%（昨年34.2%）、高校卒で17.6%（同20.8%）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44.3%（同29.7%）、高校卒で54.9%（同34.3%）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

民間事業所においては、一般の従業員のうち係員でみると、ベースアップ

※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）。

を実施した事業所の割合は32.1%（昨年33.7%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（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、90.3%（昨年90.8%）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、19.4%（同20.5%）、減額となっている事業所の割合は、1.8%（同3.8%）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^{※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（公務にあっては比較給与^{※2}の月額、民間にあっては所定内給与^{※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いる（ラスパイレス方式）。

本年においては、図表2に示すとおり、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458円（0.12%）下回っている。

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 $A - B$ $\left(\frac{A - B}{B} \times 100 \right)$
377,343 円	376,885 円	458 円 (0.12%)

※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。

(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・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の支給割合は、図表3に示すとおり、所定内給与月額に相当する4.49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（4.45月分）がこれを0.04月分下回っている。

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	798,468 円	345,584 円	2.31 月分
上半期	756,866 円	347,159 円	2.18 月分
年間支給割合			4.49 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0.9%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135,880円、3人世帯で168,630円、4人世帯で201,370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

前記のとおり、職員給与については、民間給与を458円（0.12%）下回っており、期末手当・勤勉手当については、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、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。

イ 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、4.5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、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。

ウ 改定の実施時期

これらの改定は、平成31年4月1日から実施する。

(2) 令和2年度に改定すべき事項

ア 住居手当

住居手当については、職員住宅の使用料の状況を考慮するとともに、民間事業所における住宅手当の支給状況や人事院勧告の内容等を踏まえ、手当の支給対象となる家賃額の下限及び手当額の上限を1,000円引き上げる。

イ 改定の実施時期

この改定は、令和2年4月1日から実施する。

7 再任用職員の給与

政府は、昨年8月の人事院の意見の申出（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）を踏まえて、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討するとしている。

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、道内民間事業所の動向や道における再任用職員の勤務実態を踏まえ、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、月例給及び期末手当・勤勉手当の引上げを行うこととし、令和2年度においては、住居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。

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、その努力や実績に報いるとともに、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、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。