

第 3 章 給 与 関 係

職員の給与に関して、平成31年4月現在における職員の給与及び県内民間事業所の給与を調査し、これらに基づいて、職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の申出を行ったほか、職員の給与の支払を監理するための調査を行った。

1 職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

令和元年10月23日、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告、勧告及び意見の申出を行った。

その概要は、次のとおりである。

(1) 職員の給与に関する報告、勧告及び意見

ア 職員の給与の状況

本委員会が実施した「平成31年職員給与実態調査」によると、平成31年4月1日において、職員の総数は53,967人で、平均年齢は40.0歳となっている。これらの職員の平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額）は、399,140円となっている。

これらのうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均年齢は42.3歳、平均給与月額は383,146円となっている。

イ 民間給与の調査

職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の2,273民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した487の事業所について「2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる76職種の18,393人の従業員について、平成31年4月分として支払われた給与月額等を個別に調査した。また、各民間企業における各種手当・給与改定の状況、初任給等についても事業所単位で調査した。

ウ 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあってはこれと類似すると認められる職種の常勤の従業員について、職務の種類別に、役職段階、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む給与額を対比させ精密に比較した。その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均446円（0.12%）下回っていた。

また、平成30年8月から令和元年7月までの1年間において、民間事業所

で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額 4.50 月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数 (4.45) 月が民間の特別給の年間支給割合を下回っていた。

エ 生計費

平成31年4月におけるさいたま市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ145,270円、190,840円及び236,380円となっている。

オ 職員の給与改定

(ア) 月例給（平成31年4月から実施）

行政職給料表：初任給をはじめ主として若年層について引上げ

行政職給料表以外の給料表：行政職給料表との均衡を基本に改定

(イ) 特別給（令和元年12月から実施）

民間事業所における年間支給割合 (4.50) 月分が、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数 (4.45) 月を上回っていたため、民間の支給割合に見合うよう引上げ（年間 4.45 月 → 4.50 月 $(+0.05)$ 月）

カ 地域手当等の見直し（令和2年4月から実施）

(ア) 地域手当

国や他の都道府県の状況を踏まえ、地域手当の支給割合を下記表のとおり引下げ。あわせて、地域手当の算定にあたっては、給料の調整額、管理職手当及び扶養手当それぞれの月額合計額に一定の調整を行う。（医療職給料表（1）の適用を受ける職員を除く。）

職員	支給割合
埼玉県 $の区域に在勤する職員$	8.3%
東京都 $の特別区に在勤する職員$	11.3%

(イ) 給料表

前記(ア)による地域手当の引下げを踏まえ、オ(ア)の改定後の給与水準を維持するため、給料月額は給料表の額に 100 分の 101.571 を乗じて得た額とする。（医療職給料表（1）を除く。）

(ウ) 諸手当等

次の手当等の算定の基礎となる給料月額は、前記(イ)による見直し前の額とする。

a 給料の調整額

b 期末手当・勤勉手当（管理又は監督の地位にある職員に加算する額に限

る。)

c 農林業普及指導手当

キ 給与制度の改正等

(ア) 住居手当（令和2年4月から実施）

本年の人事院勧告における住居手当の改定を踏まえ、本県においても国に準じた所要の改定

〔支給対象の家賃額の下限 12,000円 → 16,000円〕
〔手当額の上限 27,000円 → 28,000円〕

(イ) 特殊勤務手当（令和2年4月から実施）

変則勤務手当等について、国の支給状況等を踏まえ、支給内容の見直し等の必要な措置を講ずることが適当

〔深夜における介護の勤務一回につき 1,100円 → 1,600円〕
〔午後7時～午前6時30分の勤務のうち、深夜以外の変則勤務手当を廃止〕

(ウ) 人事評価の給与への反映

改正地方公務員法が平成28年4月から施行されたことを踏まえ、人事評価の給与への反映を進めてきた。

今後も、再任用職員等を含めた職員に対する人事評価の的確な給与への反映をより徹底し、適切な運用を図っていくことが必要である。

(エ) 教育職員の給与

本県ではこれまで、国の方針を踏まえつつ、適宜見直しを行ってきた。

国においては、昨年策定した部活動の在り方に関する総合的なガイドラインを踏まえ、本年度から教員特殊業務手当に関する予算上の見直しを行ったところである。

本県においても、教育職員の給与の適切な見直しを速やかに進めていく必要がある。

(2) 人事管理に関する報告(意見)

ア 人材の確保、育成及び活用

(ア) 人材の確保

人材確保が厳しい中、本県職員の仕事がやりがいのある魅力的なものであるという認識が定着するよう情報発信していくとともに、学生等のニーズに近づけるよう、新たな広報手段なども検討していく。

障害者については、採用した職員の活躍を推進するため、サポート体制の整備等も進めていく必要がある。

(イ) 人材の育成

日ごろの職務の中での指導助言のほか、職員研修や計画的な人事異動などを行うとともに、職員の主体的なキャリアプランニングを支援するなど、職

員の能力・意欲の向上を促すマネジメントを実行することが重要である。

加えて、年齢別における職員構成の特徴を踏まえ、中長期的な視点に立った人材育成に取り組むことが求められている。

(ウ) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

人事評価の公平性や客観性、納得性に十分留意し、必要な改善を図るなど、今後も人事評価を任用・給与等の人事管理により適切な活用を図っていくことが重要である。

主査級昇任試験については、受験率が低下傾向にあり、昇任意欲向上のための取り組みとして先輩役付職員から直接話を聞くことができる座談会を開催した。

引き続き意欲の醸成事情を抱える職員でも受験しやすくなる方策を検討するとともに、出産や育児、介護等の事情を抱える職員でも受験しやすくなるような方策を検討していく。

(エ) 女性職員の活躍しやすい環境・意識づくり

女性のキャリア形成に資する計画的な人事異動や研修の充実などの取組を着実に実行するとともに、女性の活躍に向けた意識を醸成し、女性職員が活躍しやすい環境・意識づくりを推進する必要がある。

(オ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の引上げについて国の動向を注視しつつ、本県においても国の制度設計や他の都道府県の動向等を踏まえ、検討を進めていく必要がある。

(カ) 臨時・非常勤職員制度に係る法改正への対応

会計年度任用職員については、「会計年度任用職員の報酬等に関する条例」の施行に向け、適切に対応していく必要があるとともに、臨時的任用職員については、改正法の趣旨等を踏まえ、適切な運用を図っていく必要がある。

イ 働き方改革と勤務環境の整備等

(ア) 総実勤務時間の縮減

労働基準法の改正などを踏まえて、本県においても規則を改正し、職員に時間外勤務を命ずる場合の上限を定め、本年4月から施行している。時間外勤務縮減のために所属長等による業務の見直し、ICTの活用など事務事業の更なる効率化を推進していく必要がある。学校現場においては、教職員が担うべき業務の明確化と削減、業務改善等を進めていくことが求められる。公立小中学校においても、市町村教育委員会と連携して取り組む必要がある。

(イ) 仕事と生活の両立支援の推進

柔軟で多様な勤務形態は、公務能率の維持向上及び仕事と生活の両立に資するため、職員が利用しやすい制度となるよう継続的に見直しを行っていく必要がある。

(ウ) 心身の健康管理

職員の健康状態を日常的に把握し適切な対策を講じていく必要があり、各職場においてはストレスチェックの分析結果を活用して職場環境の改善に取り組むことが重要である。

あわせて、長時間労働による健康障害防止のため、月80時間を超える時間外勤務を行った職員が確実に医師による面接相談を受けられるようにする必要はある。

また、職員ががん等の罹患後も、治療と仕事を両立して働き続けていけるよう配慮が求められる。

(エ) ハラスメントの防止

ハラスメントは、被害者と加害者の認識のズレがあり、「加害」の意識がないままハラスメント行為を行ってしまうケースがあることから、個々人の認識の違いがハラスメントのリスク要因となることを理解し、ハラスメント行為に対する認識が職場で共有されるよう実践的研修などの取組が求められる。

(オ) 公務員倫理に基づいた意識と行動の徹底

全ての職員に公務員倫理に基づく意識とそれに伴う行動が徹底されることを目指して、より実効性のある取組を進めていく必要がある。

2 職員給与実態調査

(1) 平成31年4月における職員の平均給与月額等は、次のとおりである。

	行政職給料表適用職員	全職員
	円	円
給料	326,850	341,593
扶養手当	7,565	7,501
地域手当	34,374	35,414
住居手当	5,445	5,918
管理職手当	8,901	4,912
その他	11	3,802
平均給与月額	383,146	399,140

(注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額等を含む

2 その他は、単身赴任手当及び初任給調整手当等である。

(2) 給料表別平均給与月額等

給料表	職員数	平均 年齢	平均 経験年数	給料	扶養 手当	地域 手当	住居 手当	管理職 手当	その他の 手当	平均給与月額
	人	歳	年	円	円	円	円	円	円	円
行政職	8,339	42.3	20.1	326,850	7,565	34,374	5,445	8,901	11	383,146
公安職	11,650	37.5	16.8	324,281	11,088	33,730	4,292	1,805	139	375,535
研究職	290	42.2	19.0	355,521	9,779	37,491	6,396	9,254	0	418,441
医療職(1)	53	46.6	21.9	467,943	9,528	84,282	6,392	49,289	230,653	848,087
医療職(2)	342	41.0	17.8	328,180	4,756	33,708	5,894	4,139	0	376,677
医療職(3)	216	42.2	19.5	337,695	4,532	34,401	5,212	1,783	0	383,623
教育職(1)	10,177	42.3	19.7	367,507	7,070	37,755	6,520	2,875	7,682	429,409
教育職(2)	21,827	39.4	16.7	346,052	5,940	35,738	6,552	6,115	5,180	405,577
学校栄養職	61	42.3	21.2	332,100	1,770	33,387	3,384	0	0	370,641
事務職	1,005	38.7	17.5	300,382	4,823	30,520	6,661	0	0	342,386
特定任期付職員	1									
全給料表	53,967	40.0	17.8	341,593	7,501	35,414	5,918	4,912	3,802	399,140

- (注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額等を含む。
2 その他の手当は、単身赴任手当及び初任給調整手当等である。
3 特定任期付職員給料表の欄における斜線は、当該手当の支給制度がないことを示す。

(3) 給料表別人員及び学歴別・性別人員構成比

給料表	職員数	学歴別人員構成比				性別人員構成比	
		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
	人	%	%	%	%	%	%
行政職給料表	8,339	76.7	7.2	16.0	0.1	65.8	34.2
公安職給料表	11,656	40.8	5.3	53.9	—	89.1	10.9
研究職給料表	290	96.5	1.4	2.1	—	76.9	23.1
医療職給料表(1)	53	100.0	—	—	—	84.9	15.1
医療職給料表(2)	342	84.5	15.2	0.3	—	35.7	64.3
医療職給料表(3)	216	53.7	45.8	0.5	—	10.2	89.8
教育職給料表(1)	10,177	94.9	3.0	2.1	—	58.4	41.6
教育職給料表(2)	21,827	92.0	8.0	0.0	—	44.9	55.1
学校栄養職給料表	61	27.9	72.1	—	—	8.2	91.8
事務職給料表	1,005	47.7	14.9	37.4	—	43.8	56.2
特定任期付職員給料表	1						
全給料表	53,967	78.1	6.7	15.2	0.0	60.2	39.8

(注) 再任用職員は含まれていない(以下(5)まで同じ。)

(4) 給料表別・級別人員分布

給料表	1級	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
行政職給料表	866	1,341		1,330	2,553	1,032	770	338	79	14	16
公安職給料表	624	1,554		2,476	4,215	1,667	529	388	146	57	
研究職給料表	—	67		172	49	2					
医療職給料表(1)	14	15		17	7						
医療職給料表(2)	1	21		75	84	101	53	6	1		
医療職給料表(3)	—	17		69	35	80	15	—			
教育職給料表(1)	186	9,436	102	276	177						
教育職給料表(2)	—	19,191	515	1,094	1,027						
学校栄養職給料表	—	—		5	27	29					
事務職給料表	153	167		224	184	135	142				

3 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与を検討するため、平成31年4月現在における民間給与の実態を調査した。

(1) 調査対象事業所

全産業の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,273事業所

(2) 調査事業所の抽出

調査対象事業所を組織、規模、産業によって27層に層化し、これらの層から487事業所を無作為に抽出

【産業別・企業規模別調査事業所数】

産業	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
産業計	事業所 421	事業所 187	事業所 165	事業所 69
農業、林業、漁業	—	—	—	—
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業	17	6	7	4
製造業	202	72	97	33
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	68	37	22	9
卸売業、小売業	28	16	6	6
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	22	13	8	1
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業	84	43	25	16

- (注) 1 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が5所、調査不能の事業所が61所あった。
- 2 調査対象事業所487所から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所5所を除いた482所に占める調査完了事業所421所の割合（調査完了率）は、87.3%である。
- 3 「500人以上」とは、企業規模500人以上、かつ、事業所規模50以上の事業所を、「100人以上500人未満」とは、企業規模100人以上500人未満、かつ、事業所規模50以上の事業所を、「100人未満」とは、企業規模50人以上100人未満、かつ、事業所規模50以上の事業所をいう。
- 4 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」（宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）である。

(3) 調査実人員

18,393人。なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は124,876人。

4 給与の支払監理

本委員会は、地方公務員法第8条の規定に基づき、職員の給与について支払監理を行った。

(1) 調査対象給与の種類

- ア 扶養手当
- イ 住居手当
- ウ 通勤手当
- エ 特殊勤務手当
- オ その他手当等

(2) 調査機関数

- 知事部局 1 機関
- 教育局 1 機関
- 警察本部 1 機関

(3) 調査時期

令和2年1月15日から1月27日まで