

職員の給与等に関する報告

令和2年12月

愛知県人事委員会



2人委第558号
令和2年12月11日

愛知県議会議長 神戸洋美 殿
愛知県知事 大村秀章 殿 (各通)

愛知県人事委員会委員長 入谷正章

職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。

目 次

別紙 報告

第1	報告及び勧告の基本原則	1
1	人事委員会の報告・勧告制度	1
2	新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対する本委員会の対応	1
第2	職員の給与について	2
1	給与に関する報告及び勧告の考え方	2
2	職員給与の状況	2
3	民間給与の状況	3
(1)	職種別民間給与実態調査	3
(2)	調査の実施結果	3
4	職員の月例給与と民間の月例給与との比較	5
5	賃金・雇用情勢等	5
6	国家公務員の給与等	6
7	職員給与の改定等	6
(1)	本年の月例給与の改定	6
(2)	教員給与の取扱い	6
第3	公務員人事管理について	7
1	人材の確保・育成について	7
(1)	人材の確保	7
(2)	能力・実績に基づく人事管理	8
(3)	人材育成	8
(4)	女性の活躍促進	9
2	勤務環境の整備について	10
(1)	長時間労働の是正	10
(2)	仕事と家庭の両立支援等への対応	11
(3)	メンタルヘルス対策の充実	11
(4)	ハラスメントの防止	12
(5)	非常勤職員の勤務環境の確保	12
3	定年制度の見直しについて	13
第4	報告に対する対処の要請	14

参考資料

職員の特別給与に関する報告及び勧告

報 告

第 1 報告及び勧告の基本原則

1 人事委員会の報告・勧告制度

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おり、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有している。適正な処遇を確保することは、職員の士気を高く保持するとともに、労使関係の安定や公正かつ能率的な行政運営推進の基盤である。

このような基本認識の下、本委員会は、職員の給与等の実態を把握するとともに、民間従業員の給与、国及び他の地方公共団体の職員の給与等、職員の勤務条件を決定する諸条件について調査及び検討を行い、その結果を踏まえ報告・勧告を行うものである。

2 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対する本委員会の対応

本年3月下旬以降、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染が急速に拡大し、4月には新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）に基づく緊急事態宣言が発出されるなど、感染拡大による我が国の社会や経済への影響は甚大なものとなっている。本委員会においても、民間給与の実態調査を例年より時期を遅らせ、なおかつ2回に分けて実施したことにより、報告・勧告も2回にわたることとなった。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、人材の確保や勤務環境の整備など、様々な場面において必要な対応が求められているところである。

本委員会は、こうした実情を十分に認識し、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい社会情勢下にあることを全般的に考慮して、今回の報告を行うものである。

第2 職員の給与について

1 給与に関する報告及び勧告の考え方

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、その結果に基づき職員給与と民間給与との比較を行い、その均衡を図ること（民間準拠）を基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与等も考慮の上、報告・勧告を行っている。

民間準拠を基本とすることは、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、その給与水準は、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるためである。

なお、本年の「職種別民間給与実態調査」は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給等に関する調査を先行して実施しており、本委員会は、その調査結果に基づき、本年10月27日、職員の特別給の支給月数を引き下げることの内容とする勧告を行ったところである。

今般、8月17日から9月30日までの期間で実施した月例給に関する調査が完了し、結果を取りまとめたことから、報告を行うものである。

2 職員給与の状況

本委員会が、職員の給与に関する条例（昭和42年愛知県条例第3号）の適用を受ける職員について実施した「令和2年職員給与実態調査」によると、本年4月現在の職員の数は55,565人であって、その平均年齢は40.4歳、平均経年数は17.9年となっている。

民間給与との比較は、行政職給料表の適用職員（9,361人、平均年齢41.4歳、平均経年数19.2年）について行っているが、同表適用職員の本年4月現在の平均給与月額^(*)は383,468円、警察官、教員等を含めた全職員では407,828円となっている。

なお、職員の給与水準を国家公務員と比較すると、手当を除いた本給を比較したラスパイレス指数^(**)は、100.7となっており、職員が国家公務員を0.7ポイント上回っているが、本給に手当を加えた平均給与月額では、職員が国家公務

員を25,400円(6.6%)下回っている^(*3)。

^(*1) 平均給与月額とは、給料、地域手当、管理職手当、扶養手当、住居手当等(所定外給与である時間外勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。)の全ての給与の平均月額をいう。

^(*2) ラスパイレス指数とは、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給月額(諸手当を除いた本給)を100とし、これに相当する本県職員の給料月額を学歴別、経験年数別に比較したものである(上記指数は平成31年4月現在)。

^(*3) 本年4月現在の、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の平均給与月額408,868円と、本県の行政職給料表の適用職員の平均給与月額383,468円を比較した。

(参考資料 第1表、第3表及び第13表 参照)

3 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、民間における給与の実態を精確に把握するため、人事院、名古屋市人事委員会等と共同して、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3,858(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した539の事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、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た。

この調査では、公務と類似すると認められる54職種23,533人(事務・技術関係の22職種22,993人及び研究員、教員等の32職種540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月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。

月例給に関する調査の完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査に引き続き民間事業所からの格段の理解と協力を得て、73.5%となり、調査結果は、広く民間事業所の給与の状況を反映したものである。

(参考資料 令和2年職種別民間給与実態調査の概要 参照)

(2) 調査の実施結果

「令和2年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

新規学卒者の採用があった事業所の割合は企業全体で採用した場合を含めて、大学卒で73.5%（昨年72.3%）、高校卒で53.6%（同49.9%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で31.8%（同51.1%）、高校卒で35.1%（同52.1%）であり、据え置いた事業所の割合は、大学卒で67.4%（同48.9%）、高校卒で64.3%（同47.9%）となっている。

民間における初任給の改定状況

学歴	項目 新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
		増額	据置き	減額	
大学卒	73.5	(31.8)	(67.4)	(0.8)	26.5
高校卒	53.6	(35.1)	(64.3)	(0.6)	46.4

(注) 1 新規学卒者の採用の有無は、企業全体として見た場合の採用状況について集計したものである。

2 ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

イ 給与改定の状況

民間事業所においては、一般の従業員（係員）で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は27.8%（昨年48.6%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（同0.0%）となっている。定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は89.9%（昨年95.7%）となっており、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18.0%（同27.7%）、減額となっている事業所の割合は11.0%（同3.6%）となっている。

なお、課長級の従業員にあつては、次の表のとおりである。

民間における給与改定の状況

役職段階	項目 ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	27.8	18.1	0.6	53.5
課長級	19.3	15.5	0.6	64.6

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係 員	91.6	89.9	18.0	11.0	60.9	1.7	8.4
課長級	76.7	74.5	13.5	8.5	52.5	2.2	23.3

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

4 職員の月例給と民間の月例給との比較

本委員会は、「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、職員においては一般の行政事務を行っている行政職給料表適用職員、民間においてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員構成を基礎とする比較（ラスパイレス方式）を行ってきた。

本年4月分の給与について、職員給与と民間給与を比較したところ、職員給与が民間給与を56円（0.01%）上回っている。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①-② $\left[\frac{①-②}{②} \times 100 \right]$
383,412円	383,468円	△56円（△0.01%）

5 賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査地方調査結果」（愛知県民文化局、事業所規模30人以上）によると、本年4月の所定内給与及びきまって支給する給与（所定内給与と所定外給与を合わせた給与）は、昨年4月に比べ、それぞれ1.4%及び3.6%減少している。

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べて全国では0.1%上昇し、名古屋市では変化がなかった。

本委員会が総務省の全国消費実態調査及び家計調査を基に算定した本年4月

の名古屋市における標準生計費は、1人世帯で125,690円、2人世帯で168,630円、3人世帯で199,420円、4人世帯で230,210円となっている。

「労働力調査地方集計結果」（愛知県県民文化局）によると、本年4月から6月までの本県の完全失業率は、昨年同期の水準と比べ、0.4ポイント上昇して2.3%となっている。

本年4月の本県の有効求人倍率（愛知労働局）は、昨年4月から0.55ポイント低下して1.44倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 第21表及び第22表 参照）

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年10月28日、国会及び内閣に対し、月例給の改定を行わないこととすることを報告した。その概要は別添のとおりである。

なお、公務員人事管理については、本年10月7日に報告している。

7 職員給与の改定等

(1) 本年の月例給の改定

職員給与決定の基礎的な諸要素となる民間給与の実態、生計費等の状況及び人事院の報告の概要は、以上述べたとおりである。

職員給与は、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとする地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づいて決定されるべきものであり、本委員会は、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、職員給与と民間給与との均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

本委員会は、これらの状況を総合的に勘案した結果、前記4のとおり、本年4月時点で、職員の月例給が、民間給与を56円（0.01%）上回っているものの、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、人事院の報告の内容も考慮し、月例給の改定を見送ることが適当であると考えます。

(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、諸手当の見直し等、現在も具

体的な取組が進められているところであるが、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と考える。

第3 公務員人事管理について

1 人材の確保・育成について

(1) 人材の確保

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、今般の新型コロナウイルス感染症への対応を始めとした県政の諸課題に対して、的確に、スピード感を持って、着実に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、多様で有為な人材を引き続き確保していく必要がある。

しかしながら、本県の職員採用を取り巻く環境は、若年人口が減少する中で、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化の進展等を背景に、近年の採用試験では、受験者数の減少や競争倍率低下の傾向が続いており、特に技術職種においては、受験者の確保が厳しい状況となっている。

また、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、在宅勤務などへの関心も高まっていることから、働き方改革や業務効率化に関する取組を進めることなどにより、公務の魅力を高めていくことが求められている。

このような状況のもと、本委員会では、多くの意欲ある受験者を確保するため、令和元年度からウェブページに技術職を含めた様々な職種の職員インタビューを掲載するとともに、新たに動画コンテンツを追加するなど、掲載内容の充実にも努めている。また、公務員への就職に興味を持っている方を対象とした職員ガイダンスや大学での説明会、公務研究セミナー等において、本県の魅力、仕事のやりがい、働き方改革への取組等を職員が直接伝える啓発活動に引き続き取り組んでいく必要があると考える。

職員採用試験については、多様で有為な人材を確保するため、職務経験者採用試験や就職氷河期世代を対象とした社会人採用試験など、試験の新設や受験年齢の拡大等の見直しを行ってきているが、引き続き、任命権者と連携しながら、これまで実施してきた試験制度について検証し、社会情勢の変化等に対応して、更なる見直しを検討する必要があると考える。

障害者の雇用については、障害者の職業の安定を図るとともに、多様な人材の確保という観点から、本県では、昭和52年度から身体障害者を対象とした職員採用選考を開始し、平成19年度からは知的障害者を対象とした単純な労務に雇用される職員の採用選考を、平成27年度からは精神障害者を対象とした非常勤職員の採用選考を実施するなど、障害の種類や程度を順次拡大して実施しているところである。

令和元年度からは、これまで身体障害者を対象としてきた職員採用選考の事務職において、知的障害者及び精神障害者も受験できるよう受験資格の見直しを図ったところである。

各任命権者においては、引き続き、障害者の職域の更なる拡大を検討するなど、障害者の雇用を推進していく必要があると考える。

(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必要である。

現在、職員の主体的な職務の遂行及び能力の開発を促すことを目的として、人事評価制度が実施されており、評価者は面談や被評価者からの日常の報告、相談等を通じて、必要な指導・助言をした上で、目標達成度及び能力発揮度についての評価を行うとともに、その評価結果のフィードバックを行い、被評価者の理解と納得を得て、適切な人事管理を行うとされている。

近時、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止などを契機として、在宅勤務等が活用されており、そのような中においても、評価者には、被評価者との適切なコミュニケーションを図ることにより、業務の執行状況等を的確に把握した上で、適正に評価する必要があると考える。

本県における人事評価制度の活用状況は、任命権者により一様ではないが、公務の特殊性や多様性に配慮しつつ、職員の理解と納得が得られるよう努めながら、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と考える。

(3) 人材育成

限られた人材で多様化・複雑化する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、

個々の職員の力を束ねた組織力の強化・向上を図るため、組織全体として人材育成に積極的に取り組む必要がある。

本県では、「あいち人材育成ビジョン」に基づき人材育成に取り組んできたが、令和2年12月に同ビジョンを刷新し、「愛知県人材育成基本方針」を策定した。今後は、新たな基本方針に基づき、職員の意識改革を進め、専門能力を高めるとともに、個々の職員の力を束ねた組織力のより一層の向上を図り、組織全体として「人づくり」に向けた取組を推進することとしている。

また、キャリアマネジメント研修や実践型研修等の職員研修において、個々の職員の「問題解決力」を養成するとともに、人事評価制度において、業務改善の取組を積極的に評価する仕組みを今後取り入れるなどして、「問題解決」を実践できる組織風土づくりを推進することとしている。

本委員会としても、こうした取組を、各任命権者が引き続き実施していく必要があると考える。

(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ることから、女性職員の積極的な登用などの取組を更に推進していくことが必要である。

各任命権者においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の積極的な登用などに着実に取り組んでおり、管理職に占める女性職員の割合などの項目で目標を達成している。

各任命権者は、今年度で計画期間の終了する現行の特定事業主行動計画の取組を検証した上で、新たな目標を設定するなどして、更なる女性の活躍を進める必要があると考える。

本委員会としても、優秀な女性職員の採用に向けて、本県が女性にとって働きやすく、自ら積極的にキャリア形成に取り組むことができる職場環境であることなどを広報し、引き続き優秀な受験者の確保に努めていく。

2 勤務環境の整備について

(1) 長時間労働の是正

本県においては、従前から、職員の心身の健康保持、公務能率の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進、さらには人材確保の観点等から時間外勤務の縮減、特に、長時間労働の是正が重要な課題であるところ、昨年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を設定しており、この人事委員会規則の規定等の下で、全庁を挙げた取組がなされている。

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、事務の簡素化、業務処理方法の改善、計画的な業務執行等により、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。さらに、これらの取組に加え、業務の平準化を図るため、適正な人員配置に努めることが重要であると考えます。

また、長時間労働の是正に向けた取組と併せて、長時間の時間外勤務をせざるを得ない職員の健康への配慮を行うことも重要である。これまでも、長時間の時間外勤務者に対し医師による面接指導を行うこととされているところであるが、今後も、該当する職員に対し受診勧奨するなど、適切な対応に努める必要があると考えます。

教員の長時間労働の是正については、平成29年3月、本県教育委員会において「教員の多忙化解消プラン」が策定され、同プランにおける各種の取組が行われてきたところである。一方で、昨年12月に改正された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法に基づき、本年1月に文部科学省において「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が策定されたところであり、これを受け、本年7月、本県教育委員会において、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。同規則においては、教員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間である「在校等時間」の上限を、原則1か月について45時間以内かつ1年について360時間以内、一時的又は突発的に業務

を行わざるを得ない場合は1か月について100時間未満かつ1年について720時間以内などとするため、業務量の適切な管理を行うものとするとして定めている。教員の長時間労働については、教員が一人一人の子どもに丁寧に関わりながら、質の高い授業や個に応じた指導を実現していくためにも、その是正が図られるよう、今後、同規則の規定等を踏まえ、適切に対応していく必要があると考える。

(2) 仕事と家庭の両立支援等への対応

育児や介護を行う職員が安心して働き続けることのできる勤務環境を整備することは、仕事と家庭の両立支援の充実を図る上で重要な課題となっている。

本県においては、これまでも育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図ってきており、特に、子の出生予定のある男性職員や子育て期の男女職員に対する休暇等の取得促進に取り組んでいるところである。本年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、男性の家事・育児参画の促進が重点課題とされているが、本県では、男性職員に対する育児参加支援策である「イクメンサポート」などが実施されているところである。今後とも、男性職員本人を始め職場の上司や同僚の意識改革とともに、職場全体でサポートする職場環境づくりを行うことなどにより、引き続き両立支援制度の一層の利用促進を図ることが必要であると考ええる。

また、不妊治療と仕事の両立について、人事院は、引き続き民間の状況を注視しつつ、必要な取組の検討を進めていくとしていることから、本県においても、国の制度との均衡を踏まえつつ、その動向を注視していく必要があると考える。

さらに、新型コロナウイルス感染症対策として、今年度は、時差勤務及び在宅勤務の取組が臨時的に拡大されてきたところである。在宅勤務を始めとするテレワーク等の多様で弾力的な働き方については、人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、推進していく必要があると考える。

(3) メンタルヘルス対策の充実

職員が心の健康を保持することは、職員自身やその家族にとって必要であるばかりでなく、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、公務を

効率的かつ的確に遂行するという公務能率の面からも重要である。

こうした観点から、職員の心の健康づくりを推進するための各種の取組が行われているところであるが、長期の療養休暇を取得する又は傷病を理由として休職する職員のうち精神及び行動の障害を理由とする者の割合は、依然として高い割合で推移している。このため、ストレスチェックの集団分析結果を各所属等で有効に活用し、職場環境の改善につなげるなど、予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、引き続き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と考える。特に、メンタルヘルス対策において重要な役割が求められる管理監督者が、部下職員の状況を日常的に把握した上、職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図る必要があると考える。

(4) ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止は、良好な職場環境、公務能率の維持、職員の心の健康保持の観点から重要な課題である。それらの中で、パワー・ハラスメントは、正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなり得るものである。

本年6月には、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の改正が施行され、職場におけるパワー・ハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となったことを踏まえ、本県でも、各任命権者において、パワー・ハラスメントの防止等を定めた要綱を制定するなどの対応が取られているところである。引き続き、職員に対する周知や、研修等を通じた意識啓発など、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

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行により、本年4月から、会計年度任用職員制度が導入されたところである。各任命権者においては、今後も引き続き、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と考える。

3 定年制度の見直しについて

本県の高齢層職員の活用については、雇用と年金の接続を図るとともに、退職者の希望を踏まえその能力や経験を活かせる職務への配置に努めるなど、現在は再任用により対応されている。

少子高齢化の進展に対応し、質の高い行政サービスを維持していくために、高齢層職員がより一層意欲を持って、その能力を発揮して勤務できるよう方策を検討する必要がある。

国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるため、本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、審議未了で廃案となったが、政府においては、本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」において「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」とされたところである。

本県においても、国や他の都道府県の動向を注視しながら、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新規採用の在り方など様々な課題について、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と考える。

また、高齢層職員の給与について、人事院は、平成30年8月に行った「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」において、60歳を超える職員の年間給与は、60歳前の7割の水準に設定することが適当であると言及している。

本委員会は、職員の給与制度については公務としての近似性・類似性を考慮し国の制度を基本として定めるべきと考えているところであり、本県において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と考える。

あわせて、人事院は、60歳を超える職員の給与水準の引下げは当分の間の措置と位置付け、60歳前の給与カーブも含めた給与カーブの在り方について引き続き検討を行っていくこととしていることから、こうした国の動向を注視していく必要があると考える。

第4 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、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき職員の給与その他の勤務条件について適正な処遇を確保するためのものである。

本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するために報告・勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されることが公務の公正かつ効率的な運営に資するものであると考える。

本年は、給与に関する諸事情を慎重に検討した結果、月例給の改定を見送ることが適当と判断したところである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の報告・勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この報告において述べたことについて対処されるよう要請するものである。

給与に関する報告の概要（人事院）

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

〔行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

（参考）ボーナスの改定（令和2年10月7日勧告）

民間の支給割合（4.46月）との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映