

## 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、適正な給与水準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29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59,734人では399,987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14,674人では376,799円となっている。

また、管理職員については、現在、給与条例附則による独自の給与減額措置により、給料月額 $3\%$ 又は $7\%$ 、管理職手当の $8\%$ 又は $10\%$ がそれぞれ減額されて支給されており、当該減額措置（以下「本年の減額措置」という。）により本年4月に実際に支給された職員給与の平均月額は、全職員では397,604円、一般行政職の職員では372,638円であり、減額前に比べて、それぞれ2,383円、4,161円減少している。

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		59,734 人	減額前 399,987 円	42.3 歳
			減額後 397,604 円	
	昨年	68,279 人	減額前 402,399 円	42.5 歳
			減額後 400,082 円	
一般行政職		14,674 人	減額前 376,799 円	43.3 歳
			減額後 372,638 円	
	昨年	15,110 人	減額前 382,452 円	43.8 歳
			減額後 378,383 円	

(注) 1 平均給与月額の「減額前」は本年の減額措置がないものとした場合の額であり、「減額後」は本年の減額措置により実際に支給された額である。

2 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<sup>※1</sup>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「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施し、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15,000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や賞与に加え、給与改定の状況や各種手当制度等についても調査した。

本年の「職種別民間給与実態調査」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、93.9%<sup>※2</sup>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。

※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）。

## (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31.7%（昨年30.4%）、高校卒で18.2%（同18.6%）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40.9%（同41.7%）、高校卒で55.1%（同46.3%）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

図表2に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員のうち係員で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は26.0%（昨年28.7%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.2%）となっている。

また、図表3に示すとおり、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は、87.5%（昨年78.8%）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、19.1%（同21.1%）、減額となっている事業所の割合は、5.7%（同12.1%）となっている。

図表2 民間におけるベースアップの状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースダウン	ベースアップなし
	係 員	26.0%	0.0%
課 長 級	22.2%	0.0%	77.8%

図表3 民間における定期昇給の状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	昨年との比較			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし
			増 額	減 額	変化なし		
			係 員	88.2%	87.5%		
課 長 級	81.5%	80.8%	17.6%	5.0%	58.2%	0.7%	18.5%

（注） 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。

### 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<sup>※1</sup>、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（公務にあつては比較給与<sup>※2</sup>の月額、民間にあつては所定内給与<sup>※3</sup>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、図表4に示すとおり、本年の減額措置がないものとした場合の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514円（0.13%）下回っている。

参考に、本年の減額措置により本年4月に実際に支給された給与額と民間給与とを比較すると、職員給与が民間給与を4,804円（1.26%）下回っている。

図表4 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 $\frac{A-B}{B} \times 100$
384,909 円	減額前 384,395 円	514 円 (0.13%)
	減額後 380,105 円	4,804 円 (1.26%)

(注) 職員給与の「減額前」は本年の減額措置がないものとした場合の額であり、「減額後」は本年の減額措置により実際に支給された額である。

- 
- ※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。

参考：職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式)

職員給与と民間給与との比較をそれぞれの平均給与額で単純に行うと、例えば職員給与を40万円(平均年齢42歳)、民間給与を34万円(平均年齢35歳)とした場合、年齢に差があるため精密な比較ができないこととなる。

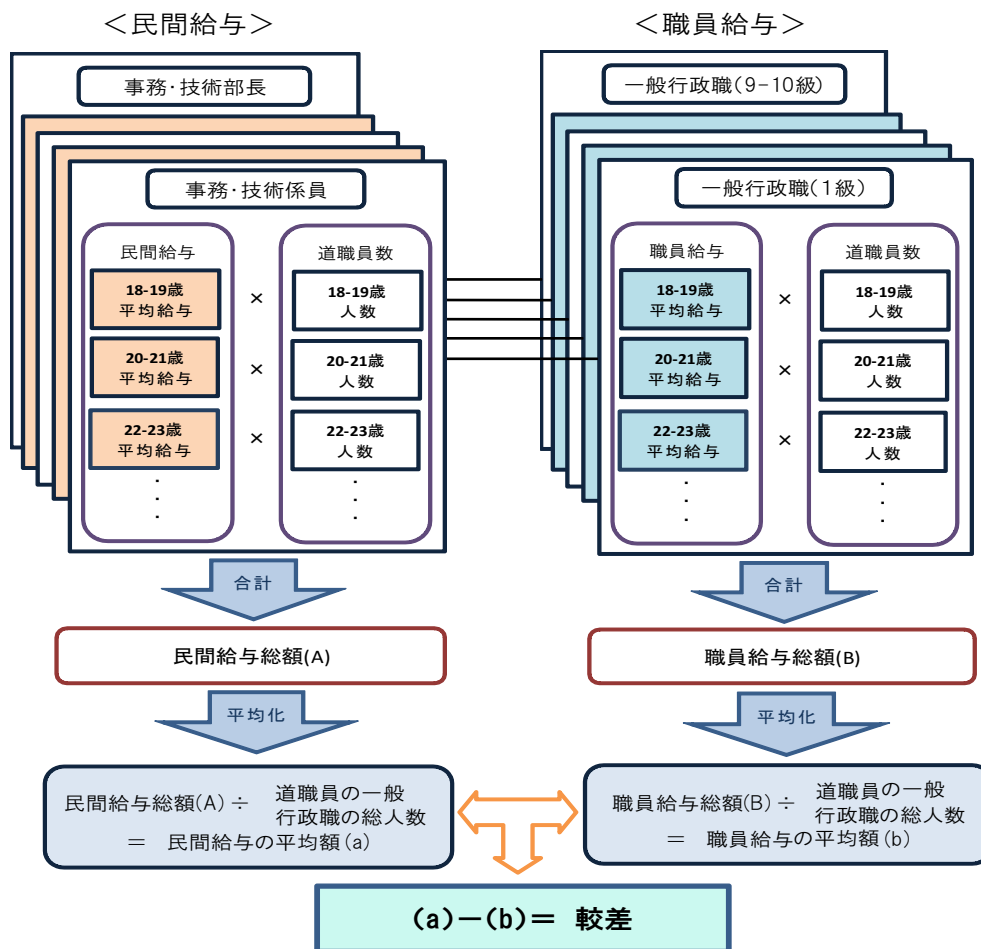
このようなことから、職員給与と民間給与との比較においては、公務と民間の同職種のものについて、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させ、精密に比較を行っている(ラスパイレス方式)。

◇ 比較対象職員

一般行政職の職員を対象とする。ただし、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。

◇ 比較方法

- ① 個々の職員に、同条件(職種、役職段階、年齢など)における民間給与を支給したとした場合の民間給与総額(A)を算出する。
- ② 現に職員に支払われている職員給与総額(B)を算出する。
- ③ 民間給与総額(A)と職員給与総額(B)をそれぞれ道職員の一般行政職の総人数で除して平均額(a)(b)とし、両者を比べ較差を算出する。



## (2) 特別給

本委員会は、民間における特別給（ボーナス）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は、図表5に示すとおり、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては所定内給与月額 $\times$ 2.21月分、上半期（本年2月から7月まで）においては同 $\times$ 2.18月分、年間支給割合では同 $\times$ 4.39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（4.30月）が民間事業所の特別給の年間支給割合を0.09月分下回っている。

図表5 民間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	782,921 円	354,523 円	2.21 月分
上半期	771,914 円	353,346 円	2.18 月分
年間支給割合			4.39 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1.1%、札幌市においても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159,310円、3人世帯で173,110円、4人世帯で186,940円となっており、同じく札幌市では、それぞれ175,930円、191,370円、206,820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8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 本年の給与改定

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についての判断は、次のとおりである。

### (1) 改定すべき事項

職員給与については、厳しい財政状況を背景に、現在、管理職員を対象とした給料月額及び管理職手当の独自の減額措置が行われている。

こうした中、本委員会としては、職員給与と民間給与とを比較する場合、適正な給与水準を示す観点から、減額前の職員給与を基本に行うことが適当であると判断しており、これによると前記のとおり職員給与は民間給与を514円(0.13%)下回っている。

また、期末手当・勤勉手当については、前記のとおり、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0.09月分下回っている。

本委員会としては、月例給及び特別給に係る公民較差等の状況や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。

任期付研究員及び特定任期付職員に適用される給料表については、行政職給料表等との均衡を基本に、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。

また、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 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0.1月分引き上げ、4.4月とする。支給月数の引上げ分は、民間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、再任用職員の勤勉手当並びに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。

### (2) 改定の実施時期

これらの改定は、平成29年4月1日から実施する。

## 7 今後の取組

### (1) 再任用職員の給与

人事院においては、再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととしている。

本委員会としては、こうした人事院の検討状況を注視するとともに、道内民間企業の動向や道における再任用職員の実態を踏まえ、給与の在り方について、今後とも検討を進めていくこととする。

### (2) 採用困難職種の確保対策

道においては、獣医師など特定の職については必要な人材が十分確保できず、恒常的に欠員が生じている状況にある。

本委員会としては、採用困難職種を取り巻く情勢や他都府県の動向を注視するとともに、任命権者における人材確保の取組等を見極めながら、今後とも給与の在り方について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等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、その努力や成果に報いるとともに、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、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

なお、独自の給与減額措置に関しては、これまで繰り返し適正な給与水準の確保について述べてきているが、本委員会としては、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なる減額措置が長期間にわたることは異例のことと考えており、早期に勧告に基づく適正な給与水準を確保されるよう改めて要請する。