

21 人委第 253 号
平成 21 年 10 月 9 日

愛媛県議会議長 帽子 敏 信 様

愛媛県知事 加戸 守 行 様

愛媛県人事委員会委員長
稲瀬 道 和

職員の給与等に関する報告及び勧告

地方公務員法第 8 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せて別紙第 2 のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県職員の給与、民間事業従事者の給与、生計費その他県職員の給与等の決定に関連のある種々の事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 県職員の給与

本委員会が本年4月1日現在をもって県職員の給与の実態を調査したところ、県職員（公営企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の総数は18,331人、平均年齢は43.4歳、平均給与月額は412,365円である。これらの職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職等9種類の給料表が適用されており、給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額は、次表に示すとおりである。

なお、知事等及び職員の給与の特例に関する条例により、全職員を対象として給与の減額が行われているが、以下に示す平均給与月額は減額措置がないものとして算出した額である。

給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額

給料表	区 分	職 員 数	適 用 率	平 均 年 齢	平均給与月額
行政職給料表		4,330人	23.62%	44.2歳	399,115円
公安職給料表		2,300	12.55	40.1	370,486
研究職給料表		218	1.19	41.5	387,779
医療職給料表(一)		28	0.15	45.9	885,740
医療職給料表(二)		247	1.35	44.3	381,783
医療職給料表(三)		122	0.67	43.0	368,810
中学校・小学校教育職員給料表		7,800	42.55	44.2	427,414
高等学校等教育職員給料表		3,230	17.62	42.8	424,115
大学教育職員給料表		56	0.30	49.3	471,657
合 計		18,331	100.00	43.4	412,365

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の平均給与月額の内訳は、給料364,698円、扶養手当14,660円、地域手当386円、その他19,371円で、計399,115円である。また、その平均年齢は44.2歳、平均扶養親族数は1.5人、男女別構成比は男80.5%、女19.5%、学歴別構成比は

大学卒 78.3%、短大卒 5.5%、高校卒 16.1%、中学卒 0.1%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた県職員全体の平均給与月額の内訳は、給料 378,298 円（教職調整額を含む。）、扶養手当 11,532 円、地域手当 218 円、その他 22,317 円で、計 412,365 円である。

（資料第 1 表、第 2 表及び第 5 表参照）

2 民間給与

(1) 調査方法

本委員会は、県職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年も人事院と共同して、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民間事業所のうちから、130 事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成 21 年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種 3,727 人について、本年 4 月分として支払われた給与月額等の調査を行った。その際併せて、研究員、医師等の 56 職種 878 人についても同様の調査を行った。

また、公務における給与の配分等の参考とするため、民間事業所における初任給、家族手当等の支給状況の調査を行うとともに、期末手当及び勤勉手当の検討のため、民間事業所における特別給の支給状況について調査を行った。

(2) 調査結果

主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は 27.8%（昨年 34.7%）と昨年を下回り、ベースアップを中止した事業所の割合は 29.7%（昨年 13.4%）と昨年を上回っている。

（資料第 19 表参照）

イ 初任給の状況

民間における新卒事務員・技術者の本年 4 月の初任給は、大学卒 185,672 円、短大卒 166,930 円、高校卒 154,110 円となっている。

（資料第 14 表参照）

ウ 扶養（家族）手当の状況

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、その平均支給額は、扶養家族の構成が配偶者のみの場合 13,635 円、配偶者と子 1 人の場合 18,550 円、配偶者と子 2 人の場合 22,639 円となっている。

（資料第 21 表参照）

エ 住居（住宅）手当の状況

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の

58.9%の事業所において住宅手当を支給しており、借家・借間居住者に対する手当月額の最高支給額の中位階層は、27,000円以上 28,000円未満となっている。

なお、自宅居住者に対する住宅手当を支給している事業所の割合は33.9%となっている。

(資料第22表参照)

オ 期末手当及び勤勉手当（特別給）の状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で技能・労務等従業員を除く従業員に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.14月分相当となっている。

また、昨年冬季における特別給の配分状況を調査した結果をみると、考課査定分の割合が、一般の従業員の場合39.5%、課長級職員の場合45.5%と半数近くとなっている。

(資料第25表及び第27表参照)

カ 雇用調整の実施状況

厳しい経営環境を背景として、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は37.5%となっている。措置内容を見ると、非正規社員の契約更新の中止・解雇(15.0%)、採用の停止・抑制(14.2%)、残業の規制(13.2%)の順になっている。

(資料第23表参照)

3 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の県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、県職員にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種(事務・技術関係)の職務に従事する者のうち、責任の度合、学歴、年齢等が同等と認められるもの(資料第18表参照)の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、国に準じた方法により精密に比較した。その結果、次表に示すとおり県職員の給与が民間給与を1人当たり平均624円(0.16%)上回っていることが明らかとなった。

なお、現在、知事等及び職員の給与の特例に関する条例による減額措置が行われているが、これについては時限的、かつ特例的に実施されていることから、職員の給与を検討するに当たっては、当該減額措置がないものとした場合に支給されることとなる給与を基礎とした。

県職員と民間との給与の比較

民間給与(A)	398,491円
県職員給与(B)	399,115円
較差(A-B)	△624円(△0.16%)

ちなみに、知事等及び職員の給与の特例に関する条例による減額措置後の県職員の給与（386,050 円）は、民間給与を1人当たり平均 12,441 円（3.22%）下回っている。

(2) 特別給

民間における賞与等の特別給については、その年間支給割合は 4.14 月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.50 月分）を下回っている。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では 0.1%、松山市では 0.4% の下落となっている。

（資料第 30 表その 1 参照）

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省の家計調査等を基礎として算定した松山市における標準生計費は、本年4月において、2人世帯では 141,920 円、3人世帯では 174,940 円、4人世帯では 208,000 円となっている。

（資料第 29 表その 2 参照）

5 県職員の給与と国家公務員及び他の都道府県職員の給与との比較

(1) 給料

昨年4月現在において、行政職俸給表(一)の適用を受けている国家公務員とこれに相当する県職員との給料の水準を、学歴別・経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果、国家公務員の給料の水準を 100 とした場合、知事等及び職員の給与の特例に関する条例による減額措置後の県職員のそれは 98.0 であり、国家公務員を下回っている。なお、同時期における全都道府県の給料の水準の平均は、99.4 である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む 38 道府県において国に準じた扶養手当の制度を採用しており、本県の扶養手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(3) 住居手当

全都道府県のうち、本県を含む 41 都府県は、一部国と異なる住居手当の

制度を採用している。その中において、本県の住居手当の水準は、他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(4) 通勤手当

全都道府県が国の通勤手当制度と異なる制度を設けているが、その中において、本県の通勤手当の水準は、他の都道府県の水準をやや上回っている。

(5) 期末手当及び勤勉手当

平成 20 年度においては、全都道府県のうち、本県を含む 34 都府県が国と同じ支給割合となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年 8 月 11 日、国会及び内閣に対し、職員の給与等について報告し、併せて公務員人事管理について報告するとともに、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。その概要は、別記のとおりである。

(給与等に関する報告資料参照)

7 むすび

【給与関係】

(1) 職員の給与について

ア 本年の給与の改定

県職員の給与決定のための諸条件は、以上報告したとおりであって、本年4月時点で、県職員の給与が県内民間給与を624円（0.16%）上回っていることが判明した。

民間事業所の中には、厳しい経営環境の下、ベースアップの中止や定期昇給額を減額した事業所の割合が増加しているほか、給与抑制措置等を講じている事業所もある。一方、県職員の平均給与月額は、18年度から実施している給与構造改革による給料水準の上昇を抑制する効果は引き続けているものの、平均年齢の上昇等に伴う影響から微増となっており、双方の給与を精緻に比較した結果、県職員の給与が民間給与を上回るものとなった。

また、特別給についても、県職員の年間支給割合が県内民間の年間支給割合を0.36月分上回っている。

人事委員会が県職員の給与と県内民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行うことは、労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した県職員の給与水準の維持・確保を図るためのものであり、このような給与勧告の機能は、民間の給与水準が上がるときだけでなく、下がる場合も同様に働くべきものである。

本年の較差の状況や人事院による本年の国家公務員の給与改定勧告、他の都道府県の状況等を踏まえ、本委員会は、本年の県職員の給与について、次のとおり措置することが適当であると判断した。

(ア) 給料表については、人事院勧告の内容を基礎として、所要の改定を行うこと。

また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

なお、平成18年度から実施している給与構造改革の給料表の切替えに伴う経過措置額の算定基礎となる額については、当該経過措置対象者の給料月額の改定を踏まえて、所要の改定を行うこと。

(イ) 期末手当及び勤勉手当については、民間における特別給の年間支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げ、4.15月分とすること。本年度については、6月期における期末手当及び勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数を減じた月数（0.15月分）を12月期の期末手当及び勤勉手当から差し引くことと

する。来年度以降の取扱いについては、人事院勧告に準じて、6月期及び12月期における支給月数を定めること。

- (ウ) 超過勤務手当の支給割合については、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律が平成22年4月1日に施行されることから、同法に基づく措置に適切な対応が必要であり、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

なお、代替休の新設については、職員の勤務条件の向上に資するものであることから、今後の関係法令の改正状況等を踏まえながら、導入に向けて適切に対応すること。

- (エ) 本年の給与改定は、県職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための条例の規定は、公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上で、遡及することなく施行日から適用すること。

イ 検討すべき課題

- (ア) 住居手当

自宅に係る住居手当については、国では人事院勧告によって制度そのものが廃止されることとなっており、その取扱いについて、国と県の公務を取り巻く環境の近似性・類似性を踏まえた手当の在り方に鑑みれば、国が廃止する手当を県において存置し続けることは適切でなく、廃止することが適当と考えられる。ただし、廃止時期については、本手当は従来から他の都道府県との均衡を考慮してきたものであることから、その動向を見極めながら決定する必要がある。

また、借家・借間に係る住居手当については、人事院報告において、高額な家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進める旨の言及があり、本県においても、引き続き検討を進める必要がある。

- (イ) 単身赴任手当

単身赴任手当については、人事院報告において、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、引き続きその改善について検討することとしており、今後の動向を引き続き注視しつつ、本県においても検討を進める必要がある。

- (ロ) 教育職員に係る手当

国においては、メリハリのある教員給与体系の実現と人材確保法に基づく教員給与の優遇措置の縮減に向けた取組みを、引き続き進めているところであるが、本県においても、国の検討状況や他の都道府県の動向を注視しつつ、現状を十分に把握したうえで、教育職員の手当の在り方について検討を進める必要がある。

(2) 給与構造の改革について

勤務実績の給与への反映の推進について、国においては本年4月の新たな人事評価制度の導入に併せて、評価結果を昇給や勤勉手当等の給与決定に活用するための規定を整備したところである。

本県においては、国に先んじて、勤務実績の給与への反映についての取組みを積極的に推進しているところであるが、今後も、他の都道府県の動向等を注視しつつ、適切な対応を検討する必要がある。

【公務運営に関する課題】

(1) 超過勤務時間の縮減及び年次有給休暇の取得促進について

超過勤務の縮減については、ノー残業デーの徹底など様々な対策が実施されており、全体的には職員の意識改革も含めその効果が現れているが、特定の職種及び職員において相当長時間に及ぶ勤務が見受けられるほか、学校においては、教員の長時間に及ぶ勤務の実態が指摘されている。

このため、あらゆる職場において、引き続き職員全員がコスト意識を持った計画的・効率的な業務遂行を心掛けるとともに、特に管理職員にあつては、職場の業務見直しを不断に行い、効率性の向上を常に図りつつ、超過勤務命令の必要性・緊急性の十分な確認と、事前命令・事後確認の徹底を図るなど、自らの役割を強く意識し実行する必要がある。

また、年次有給休暇の取得についても、職員全員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、管理職員にあつては、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮するなど、なお一層の取組みが必要である。

(2) 職員の健康管理について

職員の健康管理については、健康診断や健康相談事業等の充実とともに、過重労働対策や復職支援を含むメンタルヘルス対策においても積極的な取組みが行われており、その体制はかなり整備されてきている。

しかし、それにもかかわらず精神疾患が原因で長期にわたる病気休暇を取得する者の数は、この数年増加傾向にあり、今後は予防から復職後の支援にいたるまで、それぞれの過程における取組みが、円滑に運用されるよう配慮していく必要がある。

また、職員の心身の健康の維持向上を図るため、管理職をはじめ、職員全員が積極的に風通しの良い快適な職場づくりに努めていくことが重要である。

(3) 今後の検討課題について

ア 県民に信頼される人事管理の推進について

国家公務員については、本年4月に能力・実績に基づく人事管理の基

礎となる新たな人事評価制度が施行され、人事評価の結果は任免、給与及び人材育成に活用されている。

本県においては、既に、能力・実績に基づく人事管理の考え方が導入され、定着しつつあるところであるが、公務員制度改革の状況、変化に適切に対応しつつ、今後ともより一層県民に理解され信頼される人事管理制度の進展について、引き続き検討を進めることが重要である。

イ 人材の確保・育成について

近年、県職員採用候補者試験の申込者数は、民間企業の採用動向をはじめ、受験年齢人口の減少や採用予定者数の減少による受験者心理への影響もあり、減少傾向にある。

このような状況の中、引き続き県民の目線に立った効率的で質の高い行政サービスを提供していくためには、高い能力や幅広い視野、公務に対する強い意欲を持った多様で有為な人材を確保することが、極めて重要な課題となっている。

このため、今後とも申込状況等受験者の状況を注視しつつ、社会経済情勢の変化も踏まえ、県民の負託に応えることができる多様で有為な人材を確保する方法について、幅広く検討する必要がある。

一方、行政環境の変化に応じた県政運営を的確に進めていくためには、人材の育成を図り、組織をより活性化していくことも重要である。

このため、今後とも職員一人一人の公務に対する意欲と能力を一層高める視点から、各種研修の充実などを図り、人材育成を推進していく必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援の推進について

職員の仕事と生活の両立支援については、これまで各種制度の整備拡充が図られるとともに種々の取組みがなされてきたところである。

そして今回、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成 21 年法律第 65 号）」の公布を受け、人事院は国家公務員についても配偶者が育児休業をしている職員について育児休業等を可能とすることや子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合には再び育児休業が可能となるよう意見の申出を行い、また、育児を行う職員の超過勤務の免除の制度及び介護のための短期の休暇の制度の導入並びに子の看護休暇の期間等の拡充についても措置することとしている。

これらの措置は、職員の両立支援の一層の推進に資するものであることから、本県においても今後の関係法令の改正状況等を踏まえながら、導入に向けて適切に対応していく必要がある。

エ 高齢期の雇用問題について

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、平成 25 年度以降は、60 歳定年退職後、年金支給開始まで空白の期間が発生し、平成 37 年度には 65 歳までは年金が支給されないこととなる。

このような中、人事院では、本年 7 月に取りまとめられた「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の最終報告等を踏まえ、公務能率を確保しながら 65 歳まで職員の能力を十分活用していくため、定年年齢を段階的に 65 歳まで延長することが適当であるとして、総給与費の増大抑制を踏まえた給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策などの諸課題について検討を進めていくこととしている。

本県においても、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、定年延長をはじめとした高齢期雇用をめぐる様々な課題について国の検討状況を注視しつつ、組織活力の確保と職員の能力活用の観点から検討していくことが必要である。

最後に、人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている県職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持されうる納得性のある給与水準を確保するとともに、職員の努力や実績に報いるものでもある。この制度が、人材の確保や労使関係の安定化を通じて、行政運営の円滑化に寄与していることに深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、本県においては、危機的状況に直面した本県財政を再建するための財政構造改革基本方針に基づいた臨時・特例的な給与減額措置が講じられているところである。本委員会としては、この減額措置は、諸般の事情を考慮すると、やむを得ないものであると考えるが、職員の士気と生活に及ぼす影響が極めて大きいものと思料されることから、本来あるべき職員の給与水準の確保に向けた努力を要望するものであり、特に、本年勧告が減額措置実施以降初めて、月例給及び特別給ともに引き下げるという厳しい内容になっている点を考慮され、過去最大の引下げ割合を勧告した期末・勤勉手当の取扱いについては、本年 6 月期と同様に本県職員の本来あるべき給与水準を基に措置されるよう要請する。