

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 24 年 10 月

愛媛県人事委員会

24 人委第 141 号
平成 24 年 10 月 12 日

愛媛県議会議長 岡 田 志 朗 様

愛 媛 県 知 事 中 村 時 広 様

愛媛県人事委員会委員長

宇 都 宮 嘉 忠

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18,023人、平均年齢は43.8歳、平均給与月額は401,338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、管理職員等を対象として給料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 比	平 均 年 齢	平 均 給 与 月 額
行 政 職 給 料 表		4,288人	23.79%	44.5歳	388,164円
公 安 職 給 料 表		2,392	13.27	38.5	350,773
研 究 職 給 料 表		170	0.94	41.5	374,038
医 療 職 給 料 表 (一)		23	0.13	47.7	896,357
医 療 職 給 料 表 (二)		200	1.11	44.3	380,348
医 療 職 給 料 表 (三)		128	0.71	43.7	367,079
中学校・小学校教育職員給料表		7,705	42.75	45.3	417,994
高等学校等教育職員給料表		3,116	17.29	43.4	417,583
第1号任期付研究員給料表		1	0.01	58.0	730,027
合 計		18,023	100.00	43.8	401,338

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354,058円、扶養手当14,187円、地域手当415円、その他19,504円で、計388,164円である。また、その平均年齢は44.5歳、平均扶養親族数は1.4人、男女別構成比は男78.8%、女21.2%、学歴別構成比は大学卒

79.1%、短大卒5.3%、高校卒15.4%、中学卒0.2%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371,477円（教職調整額を含む。）扶養手当10,996円、地域手当211円、その他18,654円で、計401,338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、126事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成24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3,876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812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給与改定の状況、諸手当の支給状況及び雇用調整の実施状況等について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16.9%（昨年21.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は17.9%（昨年25.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（昨年3.5%）と、それぞれ昨年を下回っている。

また、定期昇給を実施した事業所は91.4%（昨年89.2%）と昨年を上回っている。昇給額については、昨年に比べ増額となっている事業所の割合は14.3%（昨年23.1%）と昨年を下回り、減額となっている事業所の割合は17.8%（昨年9.3%）と昨年を上回っている。

（資料第19表及び第20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195,134円、高校卒168,490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13,813円、配偶者と子1人の場合18,917円、配偶者と子2人の場合23,347円となっている。

(資料第22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56.4%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住宅手当月額の最高支給額の中位階層は、25,000円以上26,000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38.7%となっている。

(資料第23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、所定内給与月額額の3.93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、考課査定分の割合は、一般の従業員の場合48.3%、課長級従業員の場合54.3%、部長級従業員の場合56.1%となっている。

(資料第25表及び第26表参照)

カ 雇用調整の実施状況

平成24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は17.8%となっている。措置内容をみると、採用の停止・抑制(5.9%)、希望退職者の募集(5.0%)、残業の規制(4.1%)、部門の整理閉鎖・部門間の配転(3.8%)の順になっている。

(資料第27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128円(0.03%)下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、これについては臨時的、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)	388,292円
県職員給与(B)	388,164円
較差(A-B)	128円(0.03%)

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(387,712円)は、民間給与を1人当たり平均580円(0.15%)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3.93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(3.95月分)とほぼ均衡している。

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0.4%、松山市では0.9%の上昇となっている。

(資料第31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160,910円、3人世帯では180,120円、4人世帯では199,330円となっている。

(資料第30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(-)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ル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100.2であり、国家公務員とほぼ均衡している。なお、同時期における全都道府県の給料の水準の平均は、99.3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

借家・借間に係る住居手当については、全都道府県のうち、本県を含む34道府県は、国に準じた制度を採用しており、本県の同手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。なお、自宅に係る住居手当については、本県を含む25都県が支給を継続している。

(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23年度においては、全都道府県のうち、本県を含む41都道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8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。併せて、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。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) 給与の改定について

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わずかに下回っているものの、その差は128円(0.03%)であり、両者はほぼ均衡し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、春季賃金改定時において定期昇給額を減額した企業の割合が増加しているほか、依然として給与抑制措置等を講じている企業もあり、民間給与月額は昨年と比べ減少している。

一方、県職員においても、給与構造改革による給料水準の上昇を抑制する効果、昨年の月例給の引下げ改定や給与構造改革における経過措置額の廃止等によって、昨年と比べ平均給与月額は減少しており、これら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わずかに下回るものとなった。

また、特別給についても、県職員の年間支給割合と県内民間の年間支給割合との差は0.02月分であり、両者はほぼ均衡している。

以上のとおり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、本県における公民較差が極めて小さいことから、改定は行わないこと。

イ 特別給については、民間の年間支給割合が公務の年間支給割合とほぼ均衡していることから、期末手当・勤勉手当の支給割合の改定は行わないこと。

(2) 給与制度の改正等について

ア 職務・職責等の給与への反映

与えられた職務・職責や能力・勤務実績を給与に適切に反映させることは、職員の士気を向上させるために極めて重要であることから、本県においては、これまでもその取組を推進してきたところであるが、今後も、本県の人事運用の状況に留意した上で、他の都道府県の状況等を注視しつつ、具体策について検討を進める必要がある。

イ 昇給・昇格制度の改正

本年の人事院勧告では、公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるとしながらも、今後の50歳台後半層における給与水準の上昇を

抑制するため、55歳を超える職員（行政職俸給表(二)及び医療職俸給表(一)にあつては、57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給せず、勤務成績が特に良好の場合には1号俸、極めて良好の場合には2号俸以上の昇給に、それぞれ抑制することとしている。また、地方機関等では、50歳台において上位の職務の級への昇格が多いという人事運用があり、このことが特に50歳台後半層における給与水準の上昇の要因の一つとなっているため、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう昇格後の号俸を設定することとしている。

一方、本県においても、50歳台後半層の公民給与差の状況は国と同様であるとうかがえるところであり、また、行政改革の観点から組織がスリム化され上位の職が限定されている本県においては、職員の年齢構成との関係から、これらの職への昇任・昇格年齢の高齢化が続いており、結果として、特に50歳台後半層における給与水準の上昇の要因の一つとなっている状況も国と同じであることを考慮すると、高齢層職員の給与水準の是正を図る必要があると考えざるを得ないため、昇給・昇格制度の改正については、人事院報告及び勧告の内容に準じて改正することが適当であると考えらる。

ウ 今後の取組

本年の人事院報告においては、現在の50歳台の給与水準は、公務が民間を上回っており、今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討を進めることとしている。

また、官民の給与比較に関する課題として、現在、「職種別民間給与実態調査」の対象としていない産業を調査の対象に加え、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていくこととしている。

これらについて、本県においても、国における検討状況に留意しつつ検討を進める必要がある。

【公務運営に関する課題】

(1) 超過勤務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、これまで、各任命権者において、ノー残業デーの徹底や日曜日の完全閉庁の実施など様々な対策が実施され、また、全体的には職員の意識改革も進んできたところであるが、依然として特定の部署や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、学校現場においても教員の長時間に及ぶ勤務の実態が指摘され、改善が求められている。

当該問題については、職員一人ひとりが常にコスト意識を持った事務処理を心掛けるとともに、特に管理職員による勤務時間管理の徹底等の取組が重要である。このため、今年度から業務執行リーダーとして設置された主幹等が中心となり、職員の勤務時間管理と合わせ、事務の効率化や柔軟な応援体制の構築等、超過勤務縮減に向けた一層の取組が必要である。

なお、行政需要が増大する一方で行政改革等による定員削減が図られていることから、各任命権者においては、人員配置の効率的、合理的な実施など、組織の運営に向けた取組にも引き続き努めていただきたい。

また、年次有給休暇の取得については、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必要がある。特に、管理職員にあっては、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とともに、率先して休暇取得に努めるなど、なお一層の取組が必要である。

(2) 職員の健康管理について

職員の健康管理は、職員にとってはもちろん、効率的かつ質の高い行政サービスを提供する観点からも重要であり、各任命権者においては、セルフケアの周知徹底、職場におけるケア及び専門スタッフによるケアの充実など様々な健康管理対策を積極的に推進しており、先の東日本大震災被災地への派遣職員の健康問題に対しても、迅速に配慮し取組を行ったところである。

しかしながら、精神疾患による長期の病気休暇取得者等は、依然として多数に及ぶ状況にあり、予防と早期発見、早期対応に努めるとともに、復職支援などのメンタルヘルス対策に一層取り組む必要がある。特に管理職員は、職員の勤務実態や心身の状態に細かく意を配するとともに、日頃から職員とのコミュニケーションアップに努めるなど、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりに努める必要がある。

また、職員の健康や職場環境に悪影響を及ぼすと思慮されるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントについては、引き続き、管理職員に対する研修や職場研修を実施するなど未然防止に努め、快適な職場環境を維持することが必要である。

(3) 人材の確保・育成について

近年の公務員採用予定者数の絞込みによる受験者心理への影響等により公務員離れが懸念される中、民間企業の採用動向の影響や、受験年齢人口の減少に伴う受験者獲得競争の激化など、人材確保上非常に厳しい状況が続いている。

このような中、複雑化する行政課題に対応し、県民の目線に立った効率

的で質の高い行政サービスを引き続き提供していくためには、高い能力や幅広い視野、県行政に対する強い意欲を持った多様で有為な人材を一人でも多く確保することが、重要な課題となっている。

このため、採用試験における県外会場（東京、大阪）の追加や受験資格年齢の引上げ、積極的な広報活動の展開など様々な対策を講じ、一定の効果をあげてきたところであるが、今後とも社会経済情勢や行政需要の変化、受験者の状況などを見極めながら、時代に即した試験制度の在り方や県民の負託に応えることができる多様で有為な人材の確保策について、引き続き幅広く検討する必要がある。

一方、自主・自律の覚悟が求められる分権型社会を見据え、新たな政策の展開と行財政改革の両立を図るためには、今後の県政の担い手となる人材の育成に取り組むことが重要である。

このためには、職員の意識改革の徹底、研修や実践を通じた政策立案能力の強化、能力や意欲を活かす人事管理の推進などを進め、能力開発型の人材育成に加え、現場による実践型の人材育成に取り組んでいく必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援の推進について

急速に少子高齢化が進行する中で、職員が育児や介護などを行いながら安心して職務に専念できるよう、仕事と生活の両立支援を積極的に進めていく必要がある。

これまで、育児休業等の拡充をはじめ両立支援のための制度環境の充実が図られてきたが、男性職員の育児休業の取得率は、特定事業主行動計画（後期計画）の目標に対し、いまだ極めて低い状況にある。

このため、男性職員の育児休業の取得を促していくこととし、引き続き育児休業制度の周知を図るとともに、職員の意識改革や必要に応じての業務分担の見直しなど育児休業を取得しやすい職場環境の整備に一層取り組む必要がある。

加えて、人事院では、配偶者の遠隔地への転勤に伴う新たな休業制度の創設を検討しており、今後、本県においても制度導入の必要性も含め国の改正の動向に留意する必要がある。

(5) 高齢期の雇用問題について

高齢期の雇用問題については、昨年9月、人事院が定年延長を内容とする意見の申出を行ったが、その後、政府は、本年3月に「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を定め、平成25年度以降、定年退職する職員がフルタイムで再任用を希望する場合は、任命権者は再任用を行うものとする事とされた。

このため、人事院では、新たな再任用制度の下での課題、その課題に対処するための取組、再任用の具体的なイメージ、再任用制度の設計上の留意点等を示すとともに、再任用による雇用と年金の接続を円滑に行っていくための前提としての高齢期雇用に関わる環境整備について言及したところである。さらに、今後の運用状況を随時検証しながら、定年延長を含めた高齢期雇用の在り方についての再検討が必要であるとしている。

当該問題は、本県職員についても、高齢期職員の再任用の在り方だけにとどまらず、新規職員採用や組織運営など人事・組織管理全体に影響を及ぼすものであり、特に、再任用職員の定数の取扱いや勤務形態の選択性の可否は、若手職員の安定的・計画的確保や組織の活性化に影響を与えるため重大な問題点となるところである。

このため、各任命権者においては、再任用職員の勤務形態をはじめ、職務内容や職位等、円滑な導入に向け、運用方法について十分に検討を進めるとともに、本委員会においても各任命権者との緊密な連携の下、再任用職員に対する給与上の措置等について、本県の実態を踏まえて検討を進め、適切に対応していく必要がある。

(6) 公務員制度改革について

国においては、国家公務員制度改革基本法に定める改革を具体化するため、昨年6月に協約締結権の付与など自律的労使関係制度の措置を含む国家公務員制度改革関連4法案を国会に提出しているが、継続審査とされている。

同法案の提出を受け、人事院は、昨年9月の報告において議論を深める必要があると考えられる論点等を提示したが、その後も国民的な議論が行われたとはいえない状況にあるため、今年の報告においても特に重要と考える論点を改めて提示している。

一方、地方公務員制度改革については、総務省が国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置等を踏まえた検討を進めており、昨年6月に「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を公表し、本年5月には「地方公務員制度改革について(素案)」を示している。

このような動きに対し、全国知事会においては、再三にわたり、現行制度のどこに問題点があり、協約締結権付与によりどのように改善されるのか、新制度が職員の意欲と能力を高め効率的で質の高い行政サービスの実現を図るとする具体的な根拠が示されていない、労務管理業務の増大等による住民サービスへの影響等の懸念が十分想定されるなどの疑問点を指摘し、地方側と十分な協議を行うよう求めてきたところであり、本年5月には「地方公務員の新たな労使関係制度に関する決議」を行うなど、素案の法案化への反対を表明し真摯な議論を求めている。

こうした一連の公務員制度改革は、現行の公務員制度の基本的な枠組みを変更するものであり、公務員だけでなく国民や県民に大きな影響を及ぼす問題であり、国側及び全国知事会をはじめとする地方側双方が納得のいくシステムとなるよう、十分な議論が尽くされることが重要であると考えられるので、本県においても、引き続きその動向を注視していく必要がある。

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しており、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持され得る納得性のある給与水準を確保するものであって、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ものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割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、本年は、月例給・特別給は据置きとするものの、特に高齢期職員における昇給・昇格制度を見直すという厳しい内容の勧告となったが、民間準拠を基本とするこれらの措置は、県民の理解が得られるものとする。

また、職員には、公務を取り巻く環境が大きく変化する中、それぞれ日々の職務に精励され県政の進展に寄与していることに対し、深く敬意を表するものである。今後とも、一人ひとりが県職員として、全体の奉仕者としての責務を自覚し、県民の期待と信頼に応えるよう、県職員としての誇りと使命感を持って一層職責を果たされることを切に望むものである。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、次の事項について適切な措置をとられるよう勧告する。

1 改定の内容

55歳（人事委員会規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員で人事委員会規則で定めるものの昇給について、職員の給与に関する条例第 4 条第 5 項又は教育職員の給与に関する条例第 7 条第 1 項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

2 改定の実施時期

この改定は、平成25年 1 月 1 日から実施すること。