

写

# 職員の給与等に関する報告

平成 25 年 10 月

愛媛県人事委員会

25 人委第 184 号  
平成 25 年 10 月 8 日

愛媛県議会議長 竹 田 祥 一 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

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のとおり報告します。

## 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17,794人、平均年齢は44.0歳、平均給与月額は399,851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、本年4月には管理職員等を対象とした給料の減額が行われており、さらに、本年7月からは一般職員も含めた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、これらの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		4,234人	23.79%	44.4歳	383,829円
公安職給料表		2,398	13.48	38.1	345,700
研究職給料表		160	0.90	41.7	372,016
医療職給料表(一)		24	0.13	45.8	828,360
医療職給料表(二)		210	1.18	43.9	372,688
医療職給料表(三)		126	0.71	43.9	366,678
中学校・小学校教育職員給料表		7,580	42.60	45.9	418,966
高等学校等教育職員給料表		3,061	17.20	43.7	418,313
第1号任期付研究員給料表		1	0.01	59.0	730,027
合 計		17,794	100.00	44.0	399,851

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350,113円、扶養手当13,865円、地域手当429円、その他19,422円で、計383,829円である。また、その平均年齢は44.4歳、平均扶養親

族数は1.4人、男女別構成比は男78.5%、女21.5%、学歴別構成比は大学卒79.7%、短大卒5.2%、高校卒14.9%、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370,401円（教職調整額を含む。）、扶養手当10,870円、地域手当224円、その他18,356円で、計399,851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、141事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成25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3,757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1,110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。

なお、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施したことに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年に比べ24増加している。

### (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11.7%（昨年16.9%）、ベースアップを中止した事業所の割合は16.5%（昨年17.9%）と、それぞれ昨年を下回っている。なお、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（昨年0.0%）である。

また、定期昇給を実施した事業所の割合も86.5%（昨年91.4%）と昨年を下回っている。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16.8%（昨年14.3%）と昨年を上回り、減額となっている事業所の割合は6.5%（昨年17.8%）と昨年を下回っている。

（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

178,123円、高校卒151,447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20,409円、配偶者と子2人の場合25,181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48.3%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。

(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3.97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47.8%、課長級従業員の場合50.8%、部長級従業員の場合49.8%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

本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、18.2%となっており、措置内容の内訳をみると、残業の規制（7.6%）、採用の停止・抑制（4.5%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（4.5%）、賃金カット（2.5%）の順となっている。

(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、県職員にあっては行政職、民間にあっ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、責任の度合い、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60円（0.02%）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、この減額措置については、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)	383,889円
県職員給与(B)	383,829円
較差(A－B)	60円(0.02%)

ちなみに、本年4月時点での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(383,397円)は、民間給与を1人当たり平均492円(0.13%)下回っている。

また、本年7月からの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本年4月時点で適用されていたと仮定した場合の県職員の給与(358,565円)は、民間給与を1人当たり平均25,324円(7.06%)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3.97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0.7%、松山市では0.4%の下落となっている。

(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160,990円、3人世帯では184,810円、4人世帯では208,580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、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に

関する法律による減額措置後の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107.4であり、国家公務員を上回っている（減額措置前の国家公務員の給料との比較では99.3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107.5（減額措置前の国家公務員の給料との比較では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、本県の住居手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

## **(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、その中であって、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24年度においては、全都道府県のうち、本県を含む40都道府県が国と同じ支給割合となっている。

## **6 人事院の報告等**

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等について報告を行った。併せて、国家公務員制度改革等に関する報告を行うとともに、配偶者帯同休業制度の導入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) 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60円（0.02%）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前年と同程度の定期昇給にとどまっ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等に関する報告、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) 給与制度の総合的見直し等について

本年の人事院報告においては、給与構造改革により一定の成果を得てきたが、給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過する間に社会経済情勢は急激な変化を続けており、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきているとして、国家公務員給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたいとしている。

具体的には、①職種別民間給与実態調査における民間企業の組織のフラット化等による職制の簡素化への対応、②給与構造改革において一定の成果を挙げた地域間の給与配分の更なる適正化、③なお相当程度残ることが想定される世代間の給与配分の更なる適正化、④職員の能力・実績を的確



に把握して実情に即した適切な人事評価を行うことや昇給の効果の在り方についての検討、といった諸課題を中心に、給与制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得たいとしている。

また、その際、個々の施策は相互に関連するものであり、全体として整合性を確保しつつ具体化する必要があることから、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方など、給与制度を総合的に見直していくとしており、今後の動向を注視する必要がある。

## 【公務運営に関する課題】

### (1) 人材の確保・育成について

県職員採用候補者試験を取り巻く環境は、受験年齢人口の減少に伴い、有為な人材をめぐって官民を問わず受験者獲得競争が一層激化するなど、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、これまで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、一定の効果を挙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、とりわけ民間の就職活動時期の見直しに的確に対応するとともに、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・自立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、県政の将来を担うにふさわしい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、能力や意欲を活かす人事管理の推進などに取り組むとともに、政策立案能力の強化を図るため、研修を通じた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を進めていく必要がある。

### (2) 雇用と年金の確実な接続について

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が、60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、平成25年度以降の退職者が無収入となる期間が生じることから、政府は、本年3月26日の閣議決定により、定年退職する職員が公的年金支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員

については、再任用するものとする事で、雇用と年金を確実に接続することとされた。

一方、地方公務員については、本年3月29日付け総務副大臣通知により、先の閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請されたところである。

このため、本県においても、雇用と年金の確実な接続を図るための当面の措置として再任用制度を活用する必要があるとあり、各任命権者においては、人事、組織管理全体の中で、再任用職員の知識、経験を有効に活用できるよう、常時勤務を要する職を含めた多様な勤務形態の検討を進めるとともに、再任用希望職員の意欲、能力、適性等を的確に把握し、その能力と経験を活用できる職務への配置を行うなど、円滑な実施に努めることが必要である。また、再任用職員を含めた職員全体のモチベーションの維持向上等の観点から、能力・実績に基づく人事管理を徹底することも必要である。

人事委員会としては、国において、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について、改めて検討を行うこととされていることから、その動向を注視するとともに、再任用職員に対する給与上の措置等について、国における検討状況や民間の状況に留意しつつ検討を進める必要がある。また、再任用に関する相談窓口の周知に努め、職員からの相談に対して適切な対応を行うこととする。

### **(3) 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、育児や介護などを行う職員が安心して職務に専念できるよう、仕事と生活の両立を支援することは、有為な人材の確保の観点からも重要であり、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、任命権者は、職員に対する制度の周知や啓発活動を積極的に行うとともに、必要に応じて業務分担を見直すなど育児休業を取得しやすい職場環境づくりに一層取り組む必要がある。

また、人事院では、有為な職員の断続的な勤務を促進するため、配偶者の海外転勤等に伴う新たな休業制度の導入に関して、立法措置を行うよう意見の申出を行ったが、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、適切に対応していく必要がある。

### **(4) 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、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年間を通じた様々な取組が行わ

れているところである。しかしながら、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、職員一人ひとりがコスト意識やタイムマネジメント意識を持ち、計画的・効率的な事務処理を心掛けるとともに、業務執行リーダーである主幹等が中心となって、職員の勤務状況を的確に把握し、事務の効率化や業務量の平準化に向けた事務分担の見直し及び柔軟な応援体制の整備を図るなど、より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、適材適所にに基づき人員を適正に配置するなど、効率的な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、年次有給休暇について、管理職員は、率先して取得に努めるとともに、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、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに、なお一層の取組が必要である。

#### **(5) 職員の健康管理について**

職員の健康管理は、職員にとって重要であるばかりでなく、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、職場における配慮及び医師、保健師等による相談体制の充実など様々な健康管理対策を積極的に推進しているところである。

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ることから、予防と早期発見、早期対応に努めるとともに、復職支援、再発防止などのメンタルヘルス対策に一層取り組む必要がある。特に管理職員の果たす役割は重要であり、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。

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、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。

しかしながら、地方交付税が国家公務員の給与減額措置を前提として削減されたことに伴い、現在、本県においては、臨時的な給与の減額措置が講じられているところであり、県職員が実際に受ける給与は、民間準拠による本来の給与水準を大きく下回る状況となっている。

本委員会としては、この減額措置は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、今回の減額措置が終了する平成26年4月以降の県職員の給与については、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考える。

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、民間準拠による適正な給与を確保されるよう要望する。

また、公務を取り巻く環境が大きく変化する中、職員には、全体の奉仕者として強い使命感の下、日々、職務に精励されていることに対し、深く敬意を表するものであるが、一部の職員による重大な非違行為が昨年から続いていることは、非常に残念なことである。今後とも、職員一人ひとりが強い危機感を持って職責を果たされ、県民の信頼と期待に応えることを切に望むものである。