

写

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 28 年 10 月

愛媛県人事委員会

28人委第167号  
平成28年10月6日

愛媛県議会議長 赤松泰伸様

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17,159人、平均年齢は44.3歳、平均給与月額は396,385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8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。

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		4,173人	24.32%	44.1歳	374,404円
公 安 職 給 料 表		2,393	13.95	38.1	348,475
研 究 職 給 料 表		155	0.90	42.3	367,437
医 療 職 給 料 表 (一)		25	0.15	48.4	848,991
医 療 職 給 料 表 (二)		200	1.17	44.4	370,474
医 療 職 給 料 表 (三)		125	0.73	43.4	353,579
中学校・小学校教育職員給料表		7,093	41.33	46.7	417,290
高等学校等教育職員給料表		2,995	17.45	44.2	417,016
合 計		17,159	100.00	44.3	396,385

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341,955円、扶養手当12,440円、地域手当521円、その他19,488円で、計374,404円である。また、その平均年齢は44.1歳、平均扶養親族数は1.2人、男女別構成比は男76.0%、女24.0%、学歴別構成比は大学卒81.2%、短大卒4.6%、高校卒14.0%、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367,697円（教職調整額を含む。）、扶養手当10,221円、地域手当268円、その他18,199円で、計396,385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、131事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成28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4,250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54職種986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定年退職後の継続雇用制度等の状況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27.8%（昨年29.4%）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13.0%（昨年7.8%）と昨年を上回っている。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は86.7%（昨年89.7%）とやや昨年を下回り、昇給額については、昨年と比べ増額となっている事業所の割合は21.1%（昨年32.5%）、減額となっている事業所の割合は5.3%（昨年10.2%）といずれも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187,174円、高校卒151,158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、全体の81.4%の事業所において家族手当を支給しており、そのうち94.0%の事業所において配偶者を家族手当の支給対象としており、そのうち73.1%の事業所において配偶者の収入制限を設けている。また、家族手当の平均支給額は、扶養家族の構成が配偶者のみの場合14,038円、配偶者と子

1 人の場合18,678円、配偶者と子 2 人の場合22,508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47.4%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。

(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4.28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52.5%、課長級従業員の場合60.0%、部長級従業員の場合62.0%となっている。

(資料第25表及び第26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 432 円（0.12%）下回っていることが明らかとなった。

県職員と民間との給与の比較

民間給与(A)	374,836円
県職員給与(B)	374,404円
較差(A－B)	432円(0.12%)

### (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4.28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（4.20月分）が民間の特別給を0.08月分下回っている。

## 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△0.3%、松山市では△0.2%の下落となっている。

(資料第29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137,590円、3人世帯では155,360円、4人世帯では173,140円となっている。

(資料第28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レー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、県職員のそれは98.9であり、国家公務員を少し下回っている。なお、同時期における全国都道府県の給料の水準の平均は、99.7である。

### (2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む36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30府県において国に準じた住居手当の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27年度においては、全都道府県のうち、本県を含む33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うとともに、勤務時間について報告及び勧告を行った。併せて、公務員人事管理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

##### ア 本年の給与改定の基本方針

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432円(0.12%)下回っていることが判明した。

民間事業所においては、本年の春季賃金改定時にベースアップを実施した事業所の割合及び定期昇給が昨年比べて増額となっている事業所の割合ともに昨年より減少しており、本県の景気の回復傾向は全国的な水準までは及ばなかったものとみられ、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、平成18年度からの給与構造改革や平成27年度からの給与制度の総合的見直しによる給料水準の上昇を抑制する効果等によって、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ところ、県職員の給与が民間給与を下回る結果となった。

この公民の給与較差は、本委員会が平成26年の報告において言及したとおり、給与制度の総合的見直しに伴う給料表の水準の引下げにより生じた較差であると考えられることから、「何らかの方法によりその較差が生じた年の民間給与との均衡を図る」必要がある。

また、特別給についても、県職員の年間支給月数が県内民間の年間支給割合を0.08月分下回っている。

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。

##### イ 改定すべき事項

(ア) 給料表については、本県における公民給与の較差を考慮して、人事院勧告の内容を基礎とした引上げ改定を行うこと。

公民較差解消に当たっては、従来から、人事院勧告に準じることを基本としており、本年もその考え方で較差解消を図ることを検討した

が、本府省業務調整手当が存在しない本県では、給料表の水準の引上げでしか較差を解消することができず、人事院勧告で示された俸給表に準じて給料表の改定を行おうとしたものの、上記アの公民較差をすべて埋めることはできない状況となった。

その結果、本委員会としては、地域における民間給与水準を適切に県職員の給与に反映させるとの観点から、他の都道府県における対応状況や地域の国家公務員給与との均衡等を考慮したうえで、給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表の各号俸の額に較差是正に必要な一定の率を乗じて水準調整を行う方法により、給料月額を定めることが適当と判断した。

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。

(イ) 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

また、獣医師に対する初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(ウ) 特別給については、民間における特別給の年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.10月分引き上げ、4.30月分とすること。その引上げ分は、国や民間の特別給の支給状況を考慮し勤勉手当に割り振ることとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成29年度以降においては、人事院勧告の内容に準じて、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分すること。

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、人事院勧告の内容に準じて支給月数を引き上げること。

## **(2) 給与制度の改正等について**

### **ア 配偶者に係る扶養手当の見直し**

人事院は本年、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、平成29年4月1日から段階的に、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額の6,500円まで減額し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を10,000円に引き上げるよう報告・勧告を行った。本県においては、給与制度は、公務としての近似性・類似性を重視し、国家公務員の給与制度を基本とする考え方に基いており、人事院における見直しの趣旨や他の都道府県における対応状況等を総合的に勘案した結果、今回の配偶者に係る扶養手当の見直しについても、人事院勧告の内容に準じ、見直しを行うことが適当である。

なお、人事院は報告の中で、税制や社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しをしていくとしており、今後の動向を注視する必要がある。

## イ その他

昇給制度等の在り方については、本年の人事院報告において、職員の能力・実績を的確に把握し、実情に即した適切な人事評価を行い、その結果を昇給等に反映していくことが重要であることから、人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き昇給等の運用の実態を把握し、昇給制度等の在り方について必要な検討を行っていくとされたことから、今後の動向を注視する必要がある。

### (3) 再任用職員の給与について

本年の人事院報告において、再任用職員の増加傾向や在職期間の長期化が見込まれる状況の下、再任用職員の勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績区分が適用される者の成績率と「良好（標準）」の成績区分が適用される者の成績率を改めることとし、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定するとされた。再任用職員については、今後、本県においても、国と同様の状況が見込まれることから、人事院報告に準じて改正することが適当である。

なお、本年の人事院報告において、再任用職員の給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向や再任用制度の運用状況を踏まえ、引き続きその在り方について必要な検討を行っていくとされたことから、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) 人材の確保・育成について

少子高齢化の進展による若年人口の減少や、民間企業での積極的な採用等により、官民を問わず人材獲得競争が激化する中、県民の目線に立った効率的で質の高い行政サービスを継続的に提供していくためには、行政課題を的確に捉え、その解決に向け果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様で有為な人材の確保は極めて重要な課題である。

加えて、女性の活躍推進が喫緊の課題とされる中、女性の採用者数の増加に向け、より一層、女性の受験者確保に取り組む必要がある。

本委員会は今までも、一人でも多くの者に愛媛県職員を志してもらえ

るよう、職員採用セミナーや県庁職場見学会の開催、大学等での業務説明会の実施、インターネットを活用した情報発信等を通じ、愛媛県職員の仕事の魅力ややりがい、女性職員がその意欲や能力を十分に発揮できる職場であること等を積極的にPRするとともに、受験資格年齢の上限の引上げや民間企業等での職務経験者を対象とした採用試験の創設等、多様な人材確保対策にも取り組んできたところである。

当面、職員の大量退職が続くことから、各任命権者とも連携・協力し、より効果的な情報発信に努めるとともに、社会経済情勢や行政需要の変化に的確に対応し、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とともに、受験者確保に取り組む必要がある。

一方、来るべき分権時代を見据え、行財政基盤の強化を図りながら、これまで以上に複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応するためには、職員一人ひとりが公務に対する意欲と能力を高め、公務の質を高く保つことが重要である。

このためには、職員の意識改革の徹底を図り、研修を通じた政策立案能力、営業力や問題発見・解決能力の強化や各職場での業務を通じた実践型の人材育成に引き続き注力するとともに、個々の職員の意欲や能力・実績を適切に評価するなど、人材育成に資する人事管理を一層進めていく必要がある。

また、女性職員の活躍を進めるため、女性職員が能力や個性に応じて幅広い業務経験を積むことができるよう努めるとともに、仕事と家庭生活を両立できるような職場づくりに取り組むことも重要である。

## **(2) 高齢層職員の能力・経験の活用について（雇用と年金の接続の在り方）**

国家公務員の雇用と年金の接続については、平成 25 年 3 月の閣議決定において、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望者を現行の仕組みにより再任用することとされた。これを受け総務省では、地方公務員についても、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を行った。

本県では各任命権者において、再任用職員の多様な勤務形態の検討が進められ、平成 14 年 4 月に短時間勤務での再任用を始めるとともに、平成 26 年 4 月には、新たにフルタイム勤務を導入するなど、その能力と経験を活用できる職務への配置が行われている。

本年 4 月から年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられ、その影響により今後は再任用希望者の増加が見込まれることから、各任命権者においては、再任用職員の能力、経験を有効に活用できるよう、業務の運営や定員の配置を柔軟に行うほか、能力・実績に基づく人事管理に継続して取り組む必要がある。

なお、本県の職員の在職状況をみると、40～50 歳台の在職者の割合が約 7 割を占めており、長期的な視点でみると、今後 20 年間にわたって多くの職員が定年に達することとなり、人事管理など公務運営に大きく影響すると考えられる。

このため、再任用職員がこれまで以上に高い意識を持って業務に従事できるよう、再任用職員の能力及び経験を職務遂行の中で最大限活用していくことが、一層重要になってくる。

本委員会としては、年金の支給開始年齢の段階的な引上げに合わせて雇用と年金の確実な接続を図るため、引き続き、国や民間の定年延長の動向を見極めながら、再任用制度の運用状況を随時検証しつつ、検討を進める必要がある。

### (3) 仕事と生活の両立支援の推進について

少子・高齢化が急速に進行している中、育児や家族の介護を行う職員に対して仕事と生活の両立を支援し、バランスの取れた働き方ができる職場環境を整備することは、有為な人材を確保し、職員が持てる能力を最大限に発揮して職務を遂行する上で極めて重要である。

このため、各任命権者においては、男女の区別なく育児や介護と仕事の両立がしやすい職場環境づくりに一層取り組む必要がある。

今般、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の改正（「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 17 号）」）があり、これを受けて人事院は、国家公務員についても、介護休暇の分割取得を可能にすること、介護のために勤務時間の一部を勤務しないこと（以下「介護時間」という。）を承認できるよう措置すること、法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等について意見の申出及び勧告を行った。また、同法の改正内容を踏まえ、介護休暇等介護との両立支援制度の対象となる家族の同居要件の見直し及び介護を行う職員の超過勤務の免除等についても所要の措置を講ずることとしている。あわせて、介護時間、介護休暇又は育児休業を取得した場合等には直ちに昇給及び勤勉手当で不利にならない取扱いとなるよう所要の措置を講ずることとしている。

これらの措置等については、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、適切に対応していく必要がある。

なお、各任命権者においては、次世代育成支援対策推進法及び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新たな特定事業主行動計画を本年 4 月に策定したところであり、仕事と家庭生活を両立できる職場づくり、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場づくりに一層注力して取り組む必要がある。

#### **(4) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等について**

超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現の面からも重要な課題である。これまで、任命権者においては、部局別の超過勤務縮減目標を設定し多様かつ不断の取組が行われているところである。その結果、全体としては超過勤務の縮減に一定の効果を上げているものの、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。

各任命権者においては、特に長時間にわたる時間外勤務のある職場の状況を注視して、実効性の高い取組を一層推進するとともに、業務に効率的、効果的に取り組むための組織づくりや適材適所を基本とした適正な人員配置にも引き続き努めていただきたい。

各所属においては、管理職員が中心となって、職員の勤務状況や健康状態を把握し、仕事の進め方の見直しや業務量の平準化に向けた事務分担の見直しを行うほか、組織内の弾力的な職員配置等に継続的に取り組む必要がある。

他方で、職員一人ひとりにおいても、自らの働き方を見直し、計画的・効率的な事務処理を進めて行くことが重要である。

また、年次有給休暇については、管理職員が、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、なお一層取り組む必要がある。

#### **(5) 職員の健康管理について**

職員が心身ともに健康であることは、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行する上で重要である。

特にメンタルヘルスについては、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが極めて重要であることから、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対応を実施するほか、精神疾患発症後の対応として精神科産業医等による健康相談や職場復帰支援制度の効果的な運用により、未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した取組を積極的に推進しているところであるが、本県の精神疾患による長期の病気休暇取得者等は、依然として憂慮すべき状況にある。

このため、本県においては、引き続き管理職員が、職員との円滑なコミュニケーションを通じて日頃の勤務状況や心身の健康状態を適切に把握するとともに、今年度から新たに実施しているストレスチェック制度の適切な運用により、予防及び早期発見・早期対応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セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどについては、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。

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。

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高い倫理観と使命感をもって、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依然として続いていることは、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。