

19人委第273号
平成19年10月18日

愛媛県議会議長 横田弘之様

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19,089人、平均年齢は42.8歳、平均給与月額は415,297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 比 率	平 均 年 齢	平 均 給 与 月 額
行 政 職 給 料 表		4,624人	24.22%	43.4歳	398,538円
公 安 職 給 料 表		2,371	12.42	40.6	377,079
研 究 職 給 料 表		313	1.64	43.5	419,220
医 療 職 給 料 表 (一)		26	0.14	44.2	829,047
医 療 職 給 料 表 (二)		302	1.58	43.8	379,694
医 療 職 給 料 表 (三)		131	0.69	41.9	365,884
中学校・小学校教育職員給料表		7,888	41.32	43.3	432,727
高等学校等教育職員給料表		3,378	17.70	42.2	424,779
大学教育職員給料表		56	0.29	48.3	483,819
合 計		19,089	100.00	42.8	415,297

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363,371円、扶養手当14,131円、地域手当302円、その他20,734円で、計398,538円である。また、その平均年齢は43.4歳、平均扶養親族数は1.5人、男女別構成比は男80.6%、女19.4%、学歴別構成比は

大学卒 76.7%、短大卒 5.9%、高校卒 17.3%、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 379,292 円（教職調整額を含む。）、扶養手当 11,300 円、地域手当 170 円、その他 24,535 円で、計 415,297 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 19 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 3,991 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 931 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 22.4%（昨年 27.4%）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 21.4%（昨年 14.2%）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 191,440 円、短大卒 147,876 円、高校卒 152,636 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 14,213 円、配偶者と子 1 人の場合 19,323 円、配偶者と子 2 人の場合 25,418 円となっている。

（資料第 23 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

45.1%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、25,000 円以上 26,000 円未満となっている。

(資料第 24 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 of 4.48 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 42.1%、課長級職員の場合 47.6%と半数近くとなっている。

(資料第 26 表及び第 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 2,154 円 (0.54%) 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)	400,692円
県職員給与(B)	398,538円
較差(A - B)	2,154円 (0.54%)

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 (385,493 円) は、民間給与を 1 人当たり平均 15,199 円 (3.94%) 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 4.48 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 (4.45 月分) を上

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、全国、松山市ともに昨年4月と同水準となっている。

(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189,570円、3人世帯では203,900円、4人世帯では218,240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(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、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96.0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、99.2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44都道府県は、一部国と異なる住居手当の制度を採用している。その中であって、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

18 年度においては、全都道府県のうち、本県を含む 42 都道府県が国と同じ支給割合となっている。

6 人事院の国家公務員の給与等に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告

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等について報告し、併せて給与の改定等について勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。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2,154円(0.54%)下回っていることが判明した。

この較差については、県職員と比較した民間給与月額が昨年と比べ487円増加していることのほか、県職員の平均給与月額のうち、給料に係る部分が昨年と比べ1,624円減少していることが主な要因となっており、これは昨年度から実施している給与構造改革における新たな給料表への切替えの影響によるものと考えられる。

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、他の都道府県における勧告の状況等を踏まえ、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。

なお、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) 扶養手当については、民間における家族手当の支給状況等を考慮し、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

(ウ) 地域手当については、人事院報告の内容に準じて改定すること。

(エ) 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0.05月分引き上げ、4.5月分とすること。その引き上げ分は、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20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、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こと。

なお、前述のとおり、本年の較差の一部は給与構造改革における新たな給料表への切替えによる給料水準の引下げに伴い生じたものと考えられ、本委員会としても、平成17年の勧告時に、是正の必要性及び是正の方法等について言及を行ったところである。

給与構造改革は、従来全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域にあわせ引き下げた国に準じて

本県も給料水準の引下げを行ったものであり、これに伴う不利益緩和のための現給保障措置の結果、平成18年3月末現在の旧給料表に基づく給料月額が保障される一方で、新給料表による給料月額が上記現給を超えるまでの間、事実上昇給が停止されることになる結果、年の経過とともに構造的に較差が発生したものと認められる。

本委員会としては、上記について慎重に検討を行った結果、国の給与制度及び他の都道府県の対応状況等を踏まえ、県内に地域手当対象地域を有しない本県における給料表について、人事院勧告の内容に準じて改定した給料表の給料月額を基礎として、是正に必要な率を乗じて得た額に改定することが適当であると判断した。この場合において、前述の現給保障措置を受けている職員についても、現給保障制度の性格上、給料表による給料月額を基礎とすることが適当である。

イ 検討すべき課題

(7) 住居手当

住居手当については、人事院報告において、民間における支給状況、職員の家賃負担の状況等を踏まえ、自宅に係る住居手当の廃止も含めて、その見直しに着手することとされているところであり、今後の動向を注視する必要がある。

(4) 獣医師の処遇

獣医師については、近年、採用試験における受験者数の減少や試験合格後の辞退者の発生などにより、採用者数が採用予定数を下回る状況が続いている。このことを踏まえ、人材確保の観点から、初任給調整手当の支給など、処遇改善を図る必要がある。

(2) 給与構造の改革について

平成20年度における地域手当については、人事院報告の内容に準じて改定することが適当である。

【公務運営に関する課題】

(1) 職員の勤務時間等について

ア 勤務時間について

勤務時間については、人事院報告において、新たな勤務時間に対応した適切な勤務体制等を整えるための入念な準備を行った上で、来年を目標として、民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行う旨を言及したところであるが、本県においても、今後の国や他の都道府県の動向を見極めながら、引き続き県内民間事業所の状況把握に努める

とともに、勤務時間の短縮に伴う行政サービスへの影響等について調査を行うなど、勤務時間の見直しについて検討を進めていく必要がある。

民間における所定労働時間の状況

年	区分	平均所定労働時間数	
		1日単位	1週間単位
平成19年		時間：分 7：46	時間：分 39：09
平成18年		7：45	39：10

(注) 平均所定労働時間数は、事務・管理部門の所定労働時間である。

イ 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、従来からノー残業デーの徹底など様々な取組みが行われており、全体的にはその効果が表れているが、依然として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。このため、知事部局をはじめ、警察、学校など、あらゆる職場において、職員全員がコスト意識を持って計画的・効率的な業務遂行を心掛けるとともに、特に管理職員にあっては、業務の進捗状況を把握し適切な勤務時間の管理に努め、必要に応じて業務配分の見直しを行うなど、超過勤務の縮減に向けた全庁的な取組みを引き続き推進する必要がある。

また、年次有給休暇の取得についても、管理職員をはじめ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、それぞれの業務の実態に応じて、年間を通じた計画的・連続的取得の促進が図られるよう、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、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等、健康管理対策の充実や執務環境の向上など快適な職場づくりに取り組まれているところである。

しかしながら、依然として精神性疾患による長期休業者数が増加している状況が認められる。

このため、早期発見・早期ケアに努めるとともに、要因分析による未然防止対策の充実を図るなど、引き続き、メンタルヘルス対策の強化に取り組む必要がある。

また、相当数の過重労働職員や疲労感を訴える職員が見受けられることから、健康相談や保健指導などの早期利用の推進を図るとともに、職員が互いに目配り・気配りをし合えるような風通しの良い快適な職場づくりに配慮することが重要である。

(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

本年6月に、能力・実績に基づく人事管理の徹底や退職管理の適正化等を趣旨とする国家公務員法の改正が行われるとともに、同様の内容を含む地方公務員法の改正案も国会において審議されている。また、次期通常国会に公務員制度の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ「国家公務員制度改革基本法（仮称）」が提出される予定となっている。

本県においては、既に、このような能力・実績に基づく人事管理の考え方が導入され、任命権者、職員の双方に定着しつつあるところであるが、公務員制度が大きく変化していく中、今後とも県民に理解され信頼される人事管理制度が進展していくよう、引き続き検討を進めることが重要である。

イ 多様で有為な人材の確保について

近年の高学歴化の定着や高等教育における大学院教育の拡充、さらには職業選択志向の多様化や労働環境の変化もあいまって、公務に対する知識と意欲を持った多様で有為な人材を確保することが課題となっている。今後とも社会状況の変化等を注視し、公務に対する社会一般の理解を得るよう努めるとともに、県民の負託に応えることができる有為な人材を確保する方法を、幅広く検討する必要がある。

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、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものとする給与決定の原則に基づくものである。この制度が労使関係の安定化や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。

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 職員の給与に関する条例及び教育職員の給与に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 扶養手当について

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,500円とすること。

イ 勤勉手当について

- (ア) 平成19年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.775月分（特定幹部職員にあつては、0.975月分）とすること。
- (イ) 平成20年度以降については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分（特定幹部職員にあつては、それぞれ0.95月分）とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

12月に支給される期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

特定任期付職員について、12月に支給される期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のイの(ア)、2の(2)及び3の(2)については平成19年12月1日から、1の(2)のイの(イ)については平成20年4月1日から実施すること。