

18 人委第 261 号
平成 18 年 10 月 6 日

愛媛県議会議長 篠原 実 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日現在をもって実施した県職員給与実態調査の結果によると、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19,386人（平均年齢42.4歳）、平均給与月額421,163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1日から全職員を対象として給料月額3.5%から8%について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と仮定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 | | 4,722人 | 24.36% | 42.9歳 | 400,292円 |
| 公安職給料表 | | 2,350 | 12.12 | 41.1 | 394,200 |
| 研究職給料表 | | 332 | 1.71 | 43.6 | 419,495 |
| 医療職給料表（一） | | 29 | 0.15 | 44.4 | 847,674 |
| 医療職給料表（二） | | 344 | 1.77 | 42.8 | 378,852 |
| 医療職給料表（三） | | 129 | 0.67 | 41.6 | 371,355 |
| 中学校・小学校教育職員給料表 | | 7,947 | 41.00 | 42.7 | 436,718 |
| 高等学校等教育職員給料表 | | 3,478 | 17.94 | 41.8 | 433,705 |
| 大学教育職員給料表 | | 55 | 0.28 | 48.1 | 491,049 |
| 合 計 | | 19,386 | 100.00 | 42.4 | 421,163 |

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364,995円、扶養手当14,014円、地域手当263円、その他21,020円で、計400,292円である。また、その平均年齢は42.9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 75.7%、短大卒 5.7%、高校卒 18.5%、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 383,593 円（給料の調整額及び教職調整額を含む。）扶養手当 11,287 円、地域手当 163 円、その他 26,120 円で、計 421,163 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、例年、人事院と共同して県内の民間事業所において「職種別民間給与実態調査」を実施している。人事院では「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」において、調査対象企業規模の拡大等についての言及がなされたことから、「平成 18 年職種別民間給与実態調査」では、従来の調査対象企業規模及び調査対象従業員の見直しを行った。これを受けて、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、117 事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ調査を実施し、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 3,500 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 811 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 27.4%（昨年 25.8%）と昨年を上回り、ベースアップを中止した事業所の割合は 14.2%（昨年 20.7%）と昨年を下回っており、昨年に比べて改善の傾向がみられる。

（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 181,968 円、短大卒 153,542 円、高校卒 150,021 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 13,163 円、配偶者と子 1 人の場合 19,907 円、配偶者と子 2 人の場合 25,559 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 56.6%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 年間に於いて、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 4.47 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、一般の従業員の場合、考課査定率が 44.8%となっており、昨年(45.7%)よりその割合が減少している。課長級職員についても考課査定率が 53.1%と昨年(55.4%)より減少しているが、一定率(額)分を上回っている。

(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) 比較方法の見直し

昨年の勧告時に、最近の厳しい地域経済情勢を背景に各方面で議論されている公民比較の在り方に対する指摘を真摯に受け止め、人事院や総務省における検討状況を注視しつつ、調査内容の充実や比較方法の改善について検討を行うことを表明した。

「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会(人事院)」が取りまとめた報告書では、同種・同等比較の原則の下で、調査の精確性を確保しながらできるだけ広く民間給与の実態を把握し反映させるためには、官民比較の対象を企業規模 50 人以上とすることが適当であり、また、比較対象従業員については、ライン職の要件を変更することを検討するとともに、要件を満たしているライン職の役職者と職能資格等が同等と認められるスタッフ職等も比較の対象に加えることが適当とされたところである。さらに、特別給の官民比較方法については、企業規模 100 人未満を加えることが適当とされている。

また「地方公務員の給与のあり方に関する研究会(総務省)」が取りまとめた報告書においても、調査対象とすべき企業の規模については、地域における比較対象となる民間事業の従事者の少なくとも過半数をカバーする

ことを目安として、範囲をより拡大する（規模要件を引き下げる）方向で見直すことが適当であり、また、職務分類によるきめ細かな公民比較や民間役職者の部下数（正社員）要件の見直しなどについても検討する必要があると述べられている。

これらの検討結果を踏まえつつ本委員会で慎重に検討を行ってきたが、県職員の給与が情勢適応の原則の下で、県内の民間給与を参考に決定されていることを考慮すれば、民間従業員の給与をより広く把握し反映させることが県民の理解と納得を得られるものと考えられること、公務と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なるが、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、従来どおり一般的と考えられる給与決定要素の条件を合わせて、同種・同等の者同士の給与を比較することが適当と考えられること、比較に当っては、これまでどおりの精緻な実地調査により得られた調査の精確性を維持する必要があることなどを総合的に勘案した結果、県職員の給与と民間給与との比較方法を次のとおり見直すこととした。

なお、本年4月に給料表の職務の級の統合を行ったことなどに伴い、対応関係の整理を行った。

ア 比較対象企業規模

企業規模 50 人以上の民間企業であれば、これまでどおり精緻な実地調査による対応や調査の精確性の維持が可能であり、調査結果においても県職員の給与と民間給与の比較の対象となる役職段階別の調査実人員も十分に確保することができたことを踏まえ、比較対象企業規模については、50 人以上とすることとした。

イ 比較対象従業員

月例給について県職員の給与と比較を行う民間企業の役職者は、これまで部下数等の要件を満たすライン職に限定していたが、比較対象従業員の範囲についても民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適当であることから、公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、ライン職の民間役職者について、公務における役職者の部下数等を考慮してその要件を改めることとし、スタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても比較の対象に加えることとした。

ウ 特別給の比較方法

特別給の比較対象企業規模については、月例給の比較対象企業規模を 50 人以上としたこととの整合性を考慮し、企業規模 50 人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

(2) 県職員の給与と民間給与との較差

ア 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 人当り平均 87 円（0.02%）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つては、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) | 400,205円 |
| 県職員給与(B) | 400,292円 |
| 較差(A-B) | 87円(0.02%) |

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（382,859円）と民間給与を比較した場合は、県職員の給与が民間給与を 1 人当り平均 17,346 円（4.53%）下回っている。

イ 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 4.47 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）とおおむね均衡している。

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 0.3% 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 169,360 円、3 人世帯では 201,440 円、4 人世帯では 233,510 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、県職員のそれは100.0であり、国家公務員と均衡している。なお、同時期における全都道府県の給料の水準の平均は、99.6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45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

全都道府県のうち、本県を含む46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について報告し、併せて給与の改定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87円(0.02%)上回っていることが判明した。

現行の県職員の給料、扶養手当、住居手当、通勤手当、期末手当及び勤勉手当の水準は、国家公務員及び他の都道府県の職員の給与水準とほぼ均衡のとれたものとなっている。

国家公務員については、官民給与の較差の大きさ等を考慮し、本年の月例給の改定を見送ることなどが人事院により報告されており、他の都道府県においても国に準じた報告が行われ、あるいは行われることが予測される。

以上の状況を踏まえ、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、本県における公民給与の較差が極めて小さいことから、改定は行わないこと。
- (イ) 諸手当については、民間の各手当の支給状況とおおむね均衡していることから、改定は行わないこと。
- (ウ) 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おおむね均衡していたことから、期末手当・勤勉手当の支給割合の改定は行わないこと。

イ その他の改定

扶養手当については、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、人事院報告の内容に準じて改定すること。

ウ 検討すべき課題

(ア) 特地勤務手当の見直し

特地勤務手当とへき地手当については、その根拠となる法律は異なるが、手当の性格は非常に似通ったものと言える。へき地手当については、社会環境、地理的条件等に伴う勤務実態・生活環境の改善等を考慮した結果、本年4月から支給割合の見直しが行われていることから、特地勤務手当についても、これとの均衡を考慮した見直しを図る必要がある。

(イ) 給与制度の運用

諸手当の支給の在り方をはじめとした給与制度の運用については、総務省が昨年3月に策定した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」及び本年8月に策定した

「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」の趣旨にかんがみ、社会情勢や勤務環境の変化を踏まえるとともに、国や他の都道府県の動向も注視しつつ継続的に点検を行うことが必要である。特に、教育職員に係る手当その他の給与のうち、制度創設時の意義が薄れているものや学校現場の実態を適切に反映していないものについては、昨年に引き続き見直しを検討する必要がある。

(2) 給与構造の改革について

ア 基本的考え方

行政サービスの受け手であり、かつ、税を負担する立場でもある県民の理解と納得が得られる給与制度の構築を図っていくためには、本県においても昨年的人事院による報告・勧告の内容に準じて給与構造の改革を実施する必要がある。給料表の見直し、地域手当の新設、勤務実績の給与への反映等を実施することが適当であると判断し、18年度から取り組んでいるところである。

これらの給与構造の改革は、計画的かつ着実に実施していく必要がある。19年度においては次のとおり措置することが適当である。

イ 改革すべき事項

(ア) 地域手当の支給割合の改定

人事院報告の内容に準じて改定すること。

(イ) 管理職手当の定額化

管理職手当については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、人事院報告における俸給の特別調整額の定額化の内容に準じて定額化を行うこと。ただし管理職手当の支給割合の見直しと管理職員特別勤務手当の手当額の見直しについては、その適否について検討する必要がある。

ウ 検討すべき事項

広域異動手当については、地方自治法の改正状況や他の都道府県の動向を注視しつつ、導入の適否について検討する必要がある。

エ 勤務実績の給与への反映

本年度から新たな昇給制度及び勤勉手当制度において、勤務成績の給与への反映が行われているところであるが、今後とも制度の適切な運用により、職員の努力や実績に的確に報いる必要がある。

(3) 給与勧告実施の要請

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、県職員の給与を社会一般の情勢に適應したものとするための方式として定着している。また、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。

【公務運営に関する課題】

(1) 職員の勤務時間等について

ア 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、従来から業務の見直しやノー残業デーの徹底、週休日の振替制度の活用など様々な取組が行われており、全体的にはその効果が現れているが、依然として特定の職種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、それぞれの実情に応じ、事務の簡素・効率化、職員の意識改革等に努め、超過勤務の縮減に向けた全庁的な取組みをなお一層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、管理職員自らが率先して取得するなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、週休日等とのまとめ取りや年間を通じた計画的・連続的使用の促進が図られるよう、引き続き取り組む必要がある。

イ 休息時間の廃止について

有給の休息時間は、勤務中における軽度の疲労を回復し、公務能率の増進を図ることを目的に導入された制度であるが、民間の実情を踏まえ、国においては本年7月に廃止したところである。本県においても、国における制度廃止の趣旨を踏まえ、国に準じて休息時間を廃止する必要があると考える。なお、休憩時間については、公務能率の減退を招くことのないよう、各任命権者において適切に配慮することが必要である。

ウ 育児のための短時間勤務の制度の導入について

育児を行う職員が常勤のまま1週間当たりの勤務時間を短くすることができる短時間勤務制度については、職員の職業生活と家庭生活の両立の支援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していく必要がある。

エ 自己啓発等のための休業制度の導入について

修学等のため、職員としての身分を保有したまま職務に従事しないことを認める休業制度については、職員のニーズや公務への影響、今後の関係法令の改正状況等に留意しつつ、導入の適否について検討する必要がある。

(2) 職員の健康管理について

職員の健康管理については、職員一人ひとりの心身の健康の保持増進を重視した健康管理対策の充実と執務環境の向上等快適な職場づくりに努められ、さらに、過重労働による健康障害防止対策や復職支援を含むメンタルヘルス対策にも取り組まれているところである。

しかしながら、行財政改革の進展や急速なIT化など職員を取り巻く環境が大きく変化する中、職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを訴える職員が増加していることから、引き続き、健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策の充実を図るとともに、風通しの良い快適な職場づくりに努めることが必要である。

(3) 分限制度の適切な運用について

分限制度は、成績主義の原則の下、適切な運用を図ることが重要な課題となっており、人事院では、各府省において制度の趣旨に則った対処が行われるよう、分限制度の手続き等に関する指針を取りまとめているところである。本県の場合、各任命権者において、分限制度の適切な運用に向けた取組を行っているが、公務の適正かつ能率的な運営を図るため、今後とも国の動向等を注視しながら、分限制度の一層の適切運用に努める必要がある。

(4) 今後の検討課題について

近年の雇用の流動化をはじめとする労働環境、社会状況の変化に伴い、公務員の人事管理においても様々な課題を検討する必要がある。特に次の点について、今後検討を進める必要がある。

ア 人事評価制度について

公平・公正な人事評価に基づく人事管理は、円滑な公務運営を行うための基本である。今後とも、適切な人事管理を行うために、人事評価制度の点検や社会状況の変化等に応じた見直しを行うことが重要である。

イ 多様な人材の確保について

近年の労働環境の変化や高等教育における大学院教育の拡充等の変化に伴い、公務に対する意欲と知識を持った有為の人材を確保することが将来的課題となっている。今後とも、社会状況の変化等を注視し、有為な人材を適切に確保する方法を、幅広く検討する必要がある。

最後に、県民ニーズが多様化する一方で、市町村合併が一段落し、道州制の議論が本格化する中、県の在り方や担うべき役割が問われるなど、大きな節目を迎えているため、本県においては、愛媛県構造改革

プランを策定し、県民サービス改革・パートナーシップ改革・組織改革・財政構造改革の四つの改革を推進しているところであるが、これにより時代や環境の変化に対応した行政運営の仕組みを構築し、広く県民の公務に寄せる期待と要請にこたえられるよう要望する。

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 改定の内容

(1) 管理職手当の定額化について

管理職手当の月額、職務の級における最高の号給の給料月額の 100 分の 25 を超えてはならないこと。

(2) 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（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は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 6,000 円とすること。

2 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。

3 経過措置

この改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。