

23 人委第 182 号
平成 23 年 11 月 2 日

愛媛県議会議長 寺 井 修 様

愛 媛 県 知 事 中 村 時 広 様

愛媛県人事委員会委員長

木 村 ス ズ コ

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18,162人、平均年齢は43.8歳、平均給与月額は404,972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 率	平 均 年 齢	平 均 給 与 月 額
行 政 職 給 料 表	4,289人	23.61%	44.5歳	393,765円
公 安 職 給 料 表	2,368	13.04	39.2	359,081
研 究 職 給 料 表	208	1.14	42.5	388,779
医 療 職 給 料 表 (一)	23	0.13	47.5	887,483
医 療 職 給 料 表 (二)	207	1.14	44.3	382,007
医 療 職 給 料 表 (三)	125	0.69	43.8	370,279
中学校・小学校教育職員給料表	7,794	42.91	44.9	419,703
高等学校等教育職員給料表	3,147	17.33	43.2	418,616
第1号任期付研究員給料表	1	0.01	57.0	733,040
合 計	18,162	100.00	43.8	404,972

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359,628円、扶養手当14,432円、地域手当385円、その他19,320円で、計393,765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79.5%、女20.5%、学歴別構成比は大学卒

78.5%、短大卒5.4%、高校卒15.9%、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374,844円（教職調整額を含む。）扶養手当11,241円、地域手当213円、その他18,674円で、計404,972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、127事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成23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3,908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973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21.8%（昨年13.1%）と昨年を上回ったものの、ベースアップを中止した事業所の割合（25.9%（昨年22.3%））及びベースダウンを実施した事業所の割合（3.5%（昨年1.9%））は、それぞれ昨年を上回っている。

また、定期昇給を実施した事業所は89.2%（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23.1%（昨年26.5%）であり、減額となっている事業所の割合は9.3%（昨年6.5%）となっている。

（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184,069円、高校卒156,583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14,183円、配偶者と子1人の場合19,476円、配偶者と子2人の場合23,852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48.0%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27.6%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42.6%、課長級従業員の場合53.4%、部長級従業員の場合55.8%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

平成23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は26.1%となっている。措置内容を見ると、採用の停止・抑制（20.7%）、残業の規制（5.4%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（4.6%）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、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1,157円（0.29%）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)	3 9 2 , 6 0 8 円
県 職 員 給 与 (B)	3 9 3 , 7 6 5 円
較 差 (A B)	1 , 1 5 7 円 (0 . 2 9 %)

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（393,304円）は、民間給与を1人当たり平均696円（0.18%）上回っている。

(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、全国では下落（0.4%）、松山市では変化なし（0.0%）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170,550円、3人世帯では199,230円、4人世帯では227,890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100.4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、98.9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31都府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22年度においては、全都道府県のうち、本県を含む39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9月30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、給与の改定について勧告した。併せて国家公務員制度改革に関する報告を行うとともに、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正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) 職員の給与について

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1,157円（0.29%）上回っていることが判明した。

民間事業所の中には、本年も厳しい経営環境の下で、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が多くみられるほか、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 は昨年に比べ減少している。

一方、県職員においては、給与構造改革による給料水準の上昇を抑制する効果や昨年の月例給の引下げ改定によって、昨年に比べ平均給与月額は減少しているものの、民間よりも給与水準が上回っていることがうかがえる高齢層の職員の割合が増加していることから、その減少幅は民間に比べて小さかったとみられ、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上回るものとなった。

また、特別給については、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。

人事委員会が県職員の給与と県内民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行うことは、労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した県職員の給与水準の維持・確保を図るためのものであり、このような給与勧告の機能は、民間の給与水準が上がるときだけでなく、下がる場合も同様に働くべきものである。

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下げ改定を行うこと。

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) 給与構造改革における経過措置額については、(ア)の改定を踏まえ、人事院勧告の内容に準じた所要の改定を行うこと。

(ウ) 本年の給与改定は、県職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための条例の規定は、公民給与を均衡さ

せるための所要の調整措置を講じた上で、遡及することなく施行日から適用すること。

(2) 給与制度の改正等について

ア 勤務実績の給与への反映

公正・客観的な人事評価制度の運用を通じて、勤務実績を給与に適切に反映させることは、職員の納得と士気向上のために極めて重要である。

本県においては、この取組みを積極的に推進してきたところであるが、今後も国や他の都道府県の取組み状況等を注視しつつ、信頼性の高い適切な運用の確保に努めるとともに、更なる取組みについて検討を進めていく必要がある。

イ 給与構造改革における経過措置額の廃止等

本年の人事院勧告では、高齢層における官民の給与差をみると、依然として公務が民間を相当程度上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、この際、早急に給与構造改革における経過措置額を廃止し、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要があるとしている。

具体的な方策としては、平成24年度については、経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額（ただし、激変を緩和する観点から、減額する額に上限（10,000円）を設ける。）して支給し、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することとしている。

一方、本県においても、高齢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、また高齢期の雇用問題を検討する必要がある状況は国と同じであることを考慮すれば、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、経過措置額については、人事院勧告の内容に準じて廃止することが適当であると考ええる。

なお、人事院報告及び勧告においては、廃止に伴って生ずる制度改正原資をもとに、必要な措置を講ずるとしたところであり、本県においても人材確保の観点を踏まえるなど、職員給与の実情を総合的に勘案し、適切な措置を検討する必要がある。

ウ 今後の取組み

本年の人事院報告における今後の取組みとして、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めることとしている。

また、官民給与の比較について、「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の

見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行うこととしている。

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、ノー残業デーの徹底、日曜日の完全閉庁、応援意識の醸成、恒常的に超過勤務の多い職員の改善策検討など様々な対策が実施されており、全体的には職員の意識改革も含めその効果が現れているが、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ほか、学校においては、教員の長時間に及ぶ勤務の実態が指摘されている。

このため、あらゆる職場において、引き続き、職員全員がコスト意識を持ち、仕事の進め方等を再点検しながら、これまで以上に計画的・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、部下職員の正確な勤務実態を把握した上で、超過勤務命令の必要性についての確な判断と事前命令・事後確認の徹底、そして強いリーダーシップのもと、不断の職場の業務見直しと効率性の向上を図る体制づくりを進めていく必要がある。

また、年次有給休暇の取得についても、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、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など、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、健康診断や健康相談事業等の充実とともに、過重労働対策や復職支援を含むメンタルヘルス対策においても積極的な取組みが行われており、その体制はかなり整備されてきている。

しかしながら、精神疾患が原因で長期にわたる病気休暇を取得する者の数は、この数年増加傾向にあることから、予防から復職後の支援にいたるまでのそれぞれの過程における取組みが、さらに円滑に運用されるよう今後とも十分に配慮していく必要がある。

なお、東日本大震災への派遣職員については、健康相談制度を速やかに設けるなど、心の健康づくりに向けた取組みがなされているが、震災による心身への影響は、派遣職員にとどまらず、全ての職員に及んでいると考えられるため、健康管理に一層配慮していく必要がある。

また、職員の心身の健康の維持向上を図るためには、管理職員が率先

し、職員全員が風通しのよい快適な職場づくりに努めていくことが重要である。

(3) 人材の確保・育成について

県民の目線に立った効率的で質の高い行政サービスを提供していくためには、高い能力や幅広い視野、公務に対する強い意欲を持った多様で有為な人材を確保することが、極めて重要である。

このような中、県職員採用候補者試験の受験者数は、民間企業の採用動向の変化や受験年齢人口の減少、更には、近年の採用予定者数の抑制に伴う受験者心理への影響等により総じて減少傾向にあり、受験者数を増やし、優秀な人材を確保することが大きな課題となっている。

このため、公務の魅力を広く情報発信する採用説明会の開催等を通じた積極的な広報活動の展開や受験資格年齢の上限引上げなどにより、受験者数の拡大を図るとともに、今後とも社会経済情勢の変化や受験者の状況を踏まえ、県民の負託に応えることができる多様で有為な人材を確保する方策について、幅広く検討する必要がある。

一方、行政環境の変化に応じた県政運営を的確に進めていくためには、人材の育成を図り、組織をより活性化していくことも重要である。

このため、今後とも職員一人一人の公務に対する意欲と能力を一層高める視点から、各種研修の充実を図り、引き続き実効性のある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

職員の仕事と生活の両立支援については、これまで各種制度の充実が図られるとともに種々の取組みがなされてきたところである。

本県においても、第2次愛媛県男女共同参画計画や次世代育成支援対策推進法に基づき任命権者が策定した特定事業主行動計画により、男性職員の育児休業の取得促進が定められているが、その取得率は極めて低く、取得した場合もその多くは短期間の育児休業となっている。

そして今回、人事院は男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では、育児休業の期間が1か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとしている。

男性職員が父親として積極的に育児に参加していくことは、仕事と生活の両立を図る上でも重要であり、これらの措置は両立支援の一層の推進に資するものであることから、本委員会としても国に準拠し関係規則

を改正することとする。なお、引き続き県全体で、男性職員の育児休業取得促進のための職場環境の整備を図ることが重要である。

(5) 高齢期の雇用問題について

人事院は、本年、本格的な高齢社会を迎える中で、公的年金の支給開始年齢の引上げを踏まえ、公務能率を確保しながら職員の能力を十分に活用していく観点から、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。

それによると、段階的な定年の引上げのための具体的措置として、平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度には65歳定年とすること、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定すること、組織活力の維持等を図るための方策として、能力・実績に基づく人事管理の徹底や当面の役職定年制の導入、更には、定年前の短時間勤務制の導入など多様な働き方を用意すること等が示されている。

この定年の引上げに関しては、本県職員を含む地方公務員についても、国家公務員の制度を参考に改正がなされるものと考えられるため、今後、国家公務員法等関係法令の改正動向を注視する必要がある。

なお、定年の引上げは、高齢期職員の本格的な活用を図ることにとどまらず、採用から退職にいたる人事管理全体に影響を及ぼすものであることから、各任命権者が協力しながら、本委員会も含め県全体で総合的に取り組んでいかなければならない。

(6) 公務員制度改革について

国においては、平成20年6月に制定された国家公務員制度改革基本法に基づき、国家公務員制度改革の具体化を進めており、本年6月には、協約締結権の付与など自律的労使関係制度を措置する内容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。これに対し、人事院からは、議論を深める必要があると考えられる論点等について報告が行われたところである。

一方、本県職員を含む地方公務員の労働基本権については、地方公務員制度の特性等を踏まえた上で、国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって検討することとされており、総務省では、本年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」を公表したところである。

これを受け、全国知事会においては、総務省に対し、制度改革の理念を明確に示すことや地方自治制度の特性を踏まえた検討を行うことなど、問題点や留意事項を示し、地方側と十分な協議を行うよう申入れがなされているところである。

こうした一連の公務員制度改革は、現行の公務員制度の枠組みを根本的に変更するものであり、公務員だけでなく国民や県民にとっても非常に大きな影響を及ぼす重要な問題であると考えられることから、本県においても、国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、県民から支持されう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。

なお、国においては、本年6月に国家公務員制度改革関連4法案及び国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案が国会に提出され、本年の人事院報告においてそれぞれの法案に対する考え方が示されたところである。本委員会としては、これら国の動向にとらわれることなく、現行の地方公務員法に定められた責務を着実に果たしていくことが重要であると考えている。