

20 人委第 256 号
平成 20 年 10 月 9 日

愛媛県議会議長 清 家 俊 蔵 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18,722人、平均年齢は43.0歳、平均給与月額413,642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	平 均 年 齢	平均給与月額
行 政 職 給 料 表	4,492人	23.99%	43.8歳	398,208円
公 安 職 給 料 表	2,380	12.71	40.1	371,668
研 究 職 給 料 表	229	1.22	41.4	389,778
医 療 職 給 料 表 (一)	26	0.14	47.0	855,773
医 療 職 給 料 表 (二)	266	1.42	43.7	377,655
医 療 職 給 料 表 (三)	127	0.68	42.0	362,958
中学校・小学校教育職員給料表	7,850	41.93	43.7	431,030
高等学校等教育職員給料表	3,298	17.62	42.4	425,577
大学教育職員給料表	54	0.29	48.3	475,812
合 計	18,722	100.00	43.0	413,642

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364,034円、扶養手当14,545円、地域手当349円、その他19,280円で、計398,208円である。また、その平均年齢は43.8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 77.7%、短大卒 5.8%、高校卒 16.4%、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 377,840 円（教職調整額を含む。）、扶養手当 11,558 円、地域手当 201 円、その他 24,043 円で、計 413,642 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 20 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 3,423 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 785 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 34.7%（昨年 22.4%）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 13.4%（昨年 21.4%）と昨年を下回っている。

（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 199,404 円、短大卒 161,684 円、高校卒 154,834 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 12,891 円、配偶者と子 1 人の場合 18,848 円、配偶者と子 2 人の場合 24,624 円となっている。

（資料第 21 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

57.7%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 22 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 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 43.0%、課長級職員の場合 52.0%と半数近くとなっている。

(資料第 24 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 104 円（0.03%）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)	398,104円
県職員給与(B)	398,208円
較差(A－B)	△104円(△0.03%)

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（385,243 円）は、民間給与を 1 人当たり平均 12,861 円（3.34%）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（4.50 月分）と概ね均衡している。

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 0.8%、松山市では 1.2%の上昇となっている。

（資料第 33 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 160,550 円、3 人世帯では 180,880 円、4 人世帯では 201,210 円となっている。

（資料第 32 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 97.1 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、99.6 である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む 35 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 43 都府県は、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

19 年度においては、全都道府県のうち、本県を含む 33 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 8 月 11 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、併せて給与及び勤務時間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わずかに上回っているものの、その差は104円（0.03%）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、定期昇給の停止やベースアップの中止など給与抑制措置を講じている事業所があり、民間給与月額とは昨年と比べ減少している。一方、県職員の平均給与月額も、18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による給料水準の引下げに伴い減少傾向にあり、双方の給与を精緻に比較した結果、較差はわずかなものであった。

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概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概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

通勤手当については、長距離通勤者の負担軽減を図るため、その通勤実態等を考慮して改定すること。

ウ 検討すべき課題

(ア) 住居手当

人事院報告において、来年の勧告に向け、自宅に係る住居手当の廃止の検討を進めるとともに、借家・借間に係る住居手当については、高額な家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進める旨の言及があり、本県においても、検討を進める必要がある。

(イ) 単身赴任手当

単身赴任手当については、人事院報告において、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善について検討することとしており、今後の動向を注視する必要がある。

(ウ) 初任給調整手当

医師等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、本県の医師確保の実情を踏まえ、処遇改善の必要性について検討のうえ改定することが適当である。

(エ) 教育職員に係る手当

国においては、メリハリのある教員給与体系の実現と人材確保法に基づく教員給与の優遇措置の縮減に向けた取組みを進めているところであるが、本県においても、学校現場の諸事情を踏まえたうえで、他の都道府県の動向を注視しつつ、教育職員の手当の在り方について見直しを進める必要がある。

(2) 給与構造の改革について

平成21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 勤務時間の見直しについて

人事院においては、国家公務員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定するよう勧告したところであるが、本委員会の調査結果によると、本年の県内民間事業所における所定労働時間は、1日当たり7時間49分、1週間当たり38時間57分となっており、また、平成18年から本年までの調査結果は安定的に推移してきており、その平均値を算出すると、1日当たり7時間46分、1週間当たり38時間58分となっている。(資料第29表参照)

また、勤務時間の見直しに伴う行政サービスへの影響等について調査したところ、各所属においては、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等の所要の準備を行うことにより、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能であるとしている。

本委員会としては、人事院の勤務時間の見直しに関する報告及び勧告や県内民間事業所の所定労働時間の状況等労働時間短縮を巡る諸情勢を総合的に検討した結果、県職員の勤務時間を国に準じて1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に見直すことが適当であると考えます。

なお、実施時期については、国や他の都道府県の職員との権衡を考慮し、その動向等を見極めながら検討する必要がある。

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、ノー残業デーの徹底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、教育委員会や警察にやや増加傾向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自己研鑽とコスト意識を持った計画的・効率的な業務遂行を心掛けるとともに、特に管理職員にあつては、職場の業務見直しを不断に行い、効率性の向上を常に図りつつ、超過勤務命令の必要性・緊急性の十分な確認と、事前命令・事後確認の徹底を図るなど、自らの役割を強く意識し実行する必要がある。

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、管理職員にあつては、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、なお一層の取り組みが必要である。

(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

についても積極的な取り組みが行われており、その体制は相当程度整備されてきたところである。

しかしながら、精神疾患を理由に長期にわたる病気休暇を取得する者の数は、この数年増加している状況が認められ、今後は予防から復職後の支援にいたるそれぞれの過程における取り組みが、職員個々の状況に応じ、より弾力的に運用されるよう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とともに、一層の公務能率の向上を図るため、管理職員をはじめ、職員全員が積極的に風通しの良い快適な職場づくりに努めていくことが重要である。

(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

昨年、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、同様の内容を含む地方公務員法の改正案についても国会において審議されている。また、本年6月には、国家公務員制度改革基本法が制定されるなど、公務員制度の改革が大きく進められようとしている。

本県では、既に、能力・実績に基づく人事管理の考え方が導入され、定着しつつあるところであるが、公務員制度改革の状況、変化に適切に対応しつつ、今後ともより一層県民に理解され信頼される人事管理制度の進展について、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、県職員採用候補者試験の応募者は、民間企業における高い採用意欲や受験年齢人口の減少をはじめ、採用予定者数の減少による受験者心理への影響もあり、減少傾向が続いている。

このような状況の中、引き続き県民の目線に立った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一層重要な課題となっている。

このため、今後とも応募状況等受験者の状況を注視しつつ、社会情勢の変化も踏まえ、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法について、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するものであり、県職員の給与を民間準拠により決定する仕組みは、県民から支持される納得性のある給与水準を確保するとともに、職員の努力や実績に報いるものである。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。

別紙第 2

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

通勤手当について、交通機関等利用者及び交通機関等と交通用具を併用する者の 1 箇月当たりの当該手当の額の限度を78,000円とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。