

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 30 年 10 月

愛媛県人事委員会

30人委第172号
平成30年10月10日

愛媛県議会議長 鈴木俊広様

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16,873人、平均年齢は43.9歳、平均給与月額は390,315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		4,097人	24.28%	43.6歳	366,774円
公 安 職 給 料 表		2,434	14.43	38.1	348,547
研 究 職 給 料 表		161	0.95	41.5	353,512
医 療 職 給 料 表 (一)		26	0.15	49.5	878,591
医 療 職 給 料 表 (二)		196	1.16	43.3	367,550
医 療 職 給 料 表 (三)		126	0.75	44.5	356,105
中学校・小学校教育職員給料表		6,913	40.97	45.9	408,022
高等学校等教育職員給料表		2,920	17.31	44.5	416,929
合 計		16,873	100.00	43.9	390,315

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334,411円、扶養手当11,381円、地域手当572円、その他20,410円で、計366,774円である。また、その平均年齢は43.6歳、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男74.0%、女26.0%、学歴別構成比は大学卒82.2%、短大卒4.2%、高校卒13.5%、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361,355円（教職調整額を含む。）、扶養手当9,999円、地域手当301円、その他18,660円で、計390,315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、143事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成30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3,639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612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27.3%（昨年30.1%）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9.6%（昨年8.3%）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86.1%（昨年86.9%）とほぼ昨年と同じであるが、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27.9%（昨年17.9%）と昨年を上回り、減額となっている事業所の割合は3.7%（昨年8.5%）と昨年を下回っている。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%（昨年1.3%）である。

(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192,654円、高校卒159,292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85.4%の事業所において家族手当を支給しており、そのうち90.9%の事業所において配偶者を家族手当の支給対象としている。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13,284円、配偶者

と子1人の場合19,046円、配偶者と子2人の場合24,108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57.2%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4.44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51.0%、課長級従業員の場合53.8%、部長級従業員の場合55.1%となっている。

(資料第24表及び第25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965円(0.26%)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)	367,739円
県職員給与(B)	366,774円
較差(A-B)	965円(0.26%)

(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4.44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(4.40月分)が民間の特別給を0.04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0.6%、松山市では0.7%の上昇となっている。

(資料第28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162,260円、3人世帯では200,520円、4人世帯では238,790円となっている。

(資料第27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98.5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、100.2である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む44道府県において概ね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29年度においては、全都道府県のうち、本県を含む35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10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、公務員人事管理に関する報告を行った。併せて、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) 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965円(0.26%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

民間事業所においては、定期昇給が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は、昨年より増加しているものの、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は、昨年よりわずかに減少しており、本県における賃金の改善状況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に比べ減少している。

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、昨年に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。

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0.04月分下回っているため、支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。

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、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。

公民較差は、上記アで述べたような民間及び公務の賃金水準に影響を及ぼす諸要因が複合的に作用して生じるものではあるが、本年の較差については、昨年報告でも言及したとおり、給与制度の総合的見直しに伴う給料表の水準の引下げが主たる要因の一つと考えられる。

本委員会は、これまでも公民較差については、可能な限り解消することを基本に給与改定を勧告しており、また、平成26年の報告において、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る較差については、「何らかの方法によりその較差が生じた年の民間給与水準との均衡を図る」と言及しているため、埋め切れない較差の解消方法について検討した。

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。

(ウ) 宿直手当及び日直手当については、人事院勧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、4.45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31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。

このほか、平成31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月期の期末手当が均等になるよう配分すること。

ウ その他

本年の人事院報告において、住居手当については、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いており、引き続き、住居手当の受給状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、宿舍使用料の引上げも考慮して、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。

【公務運営に関する課題】

(1) 人材の確保・育成について

少子化による若年人口の減少や、民間企業での高い採用意欲等を背景に、官民を問わず人材獲得競争はさらに厳しさを増す中、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。

また、女性活躍推進のための取組として、職業生活への多様な支援等に関する情報提供などにより、より多くの有為の女子学生等の進路選択につなげていく必要がある。

本委員会はこれまでも、一人でも多くの者に愛媛県職員を志してもらえよう、職員採用セミナーや職場見学会の開催、大学等での業務説明会や保護者説明会の実施等を通じ、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。

近年における県職員採用試験の申込状況は減少傾向がみられるほか、当面、職員の大量退職が続くことから、引き続き各任命権者と連携・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、幅広く検討するとともに、受験者確保により積極的に取り組む必要がある。

一方、県が地域の実情に即した施策を自ら主体的に考え、推進していく上で、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、管理職員が部下職員の業務遂行状況等を適切に把握し、十分にコミュニケーションを取りながら、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。

加えて、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な職場環境づくりに取り組むことも重要である。

また、本県では、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、平成25年度から身体障がい者を対象とした採用試験を実施しているところであるが、本年4月から法定雇用率が引き上げられるなど、障がい者雇用の更なる拡大が求められる状況にある。

そのような状況の中、中央省庁に端を発し、本県においても障害者雇用率の算定に誤りがあり、法定雇用率を達成していないことが判明したことは極めて遺憾である。

今後、各任命権者は、障がい者の活躍の場の拡大に取り組むなど、速やかな法定雇用率の達成に向け注力していく必要がある。

(2) 仕事と家庭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家庭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、引き続き、仕事と家庭生活の両立支援制度の積極的な活用について職員に対する周知や啓発活動を一層進めるとともに、テレワークの導入を適切な労務管理の下で進めるなど、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。

また、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特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ、育児・介護に従事する職員もキャリア形成ができる環境の整備、男性の育児への参加促進など、男女を問わず全ての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。

なお、不妊治療への支援について、国においては、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていくこととしており、今後、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(3) 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、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、魅力ある職場を実現するためにも重要な課題であり、これまで、任命権者において、不断の取組が行われているところである。その結果、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明らかになっており、改善が求められている。

こうした状況の中、本年6月29日、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が定められ、来年4月から施行されることとなった。

任命権者においては、同法による改正後の労働基準法や人事院規則で定められる国家公務員の超過勤務の上限等を踏まえ、適切に対応するとともに、「働き方改革」を一層着実に進めていくことが重要である。

一方、職員は、県民のニーズに的確に対応し、適時適切な行政サービスを提供するという役割も同時に果たさなければならない。そのため、各任命権者においては、組織全体として業務の見直し・削減・合理化や適正な人員配置にも引き続き努めていただきたい。

特に、教育委員会においては、平成28年10月に「愛媛県教職員業務改善方針」を策定し、運動部活動の休養日の適切な設定、部活動指導員の配置、校務支援システムの導入等の業務改善の取組を行っているところであるが、引き続き、教職員の勤務時間を把握するとともに、長時間勤務の是正に向けた取組を進めていく必要がある。

各所属においては、管理職員を含む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ことが必要である。

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、コスト意識を持って計画的・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努め、各任命権者が特定事業主行動計画で設定した年次有給休暇の年間取得日数15日以上目標の達成に向け、なお一層取得促進に取り組む必要がある。

加えて、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置等も踏まえ、特に、業務の都合等で年次有給休暇の取得日数が少ない職員がいる部署においては、当該職員が計画的かつ確実に年次有給休暇を使用することができるよう十分配慮する必要がある。

(4) 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。

各任命権者においては、各種健康診断の実施や生活習慣病等の予防、過重労働者に対する保健指導等を行うほか、特に、メンタルヘルスについては、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の効果的な活用をはじめ

め、精神疾患の未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した総合的な取組を推進しているところである。

しかしながら、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。また、平成 30 年 7 月豪雨災害から 3 箇月以上が経過し、職員の疲労の蓄積等による心身の健康への影響も懸念されるため、引き続き、メンタルヘルス対策や過重労働対策に積極的に取り組むことが求められている。

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、ストレスチェックの分析結果を活用した職場環境改善を着実に進める必要がある。

加えて、過重労働対策について、今般、国において、月 100 時間以上の超過勤務を行った職員等に対して本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うことなどの強化が図られたことを踏まえ、本県においても、過重労働による健康障害の発生の未然防止により一層努めていただきたい。

また、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の職場におけるハラスメントは、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となるおそれがあることから、各任命権者においては、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るとともに、気軽に悩みを相談できる、風通しのよい快適な職場環境を維持することが必要である。

(5) 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）

人事院は、政府の検討要請を受け、本年、定年を段階的に 65 歳まで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、一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に 65 歳まで引き上げることとした上で、速やかに実施される必要があること、組織活力を維持する観点から、当分の間、役職定年制を導入すること、60 歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づく定年前の再任用短時間勤務制を導入すること、60 歳を超える職員の年間給与について、60 歳前の 7 割水準に設定することなどが示されている。

また、一方で、定年の引上げに関連する取組として、行政サービスの質を高く保つため、能力・実績に基づく人事管理の徹底等を進める必要があることについても言及されている。

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、定年の引上げを円滑に行うためには、高齢層職員の能力・経験を

活用しうる執行体制や採用から退職に至るまでの複線型キャリアパスの確立、引上げ期間中の真に必要な規模の新規採用の計画的な継続、職員の自主的な選択としての早期退職を支援するための必要な措置等の検討などについて、公務全体で取り組むべき施策とされている。

定年の引上げのための諸施策については、人事管理全体に影響を及ぼすものであり、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) 臨時・非常勤職員制度に係る法改正への対応について

昨年5月の地方公務員法及び地方自治法の改正により、特別職の任用及び臨時的任用の適正確保並びに一般職の会計年度任用職員に関する制度の創設が図られ、平成32年4月から施行されることとなっている。

各任命権者においては、臨時・非常勤職員の任用・処遇等が新たな制度の趣旨に沿った適切なものとなるよう、国からの技術的助言等を踏まえ、改正法の施行に向けて、適正な任用や勤務条件の確保を図るよう着実に検討を進めていくことが必要である。

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持って、日々、職務に精励され、今年度は特に、甚大な被害をもたらした平成30年7月豪雨災害においても、発生直後から被災者の支援及び被災地域の復旧・復興に向けた災害対応に高い士気を持って精力的に取り組まれていることに対し、深く敬意を表するものである。その一方で、依然として一部の職員による重大な非違行為が続いていることは、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。