

# 平成 18 年人事委員会の給与等に関する報告及び勧告について

18.10.6

愛媛県人事委員会

本日、人事委員会は、県議会議長及び知事に対し、県職員の給与等について報告し、併せてその改定について勧告を行った。その内容は、次のとおりである。

なお、この報告及び勧告は、県下の 117 事業所を抽出して行った職種別民間給与実態調査及び県職員給与実態調査の結果をもとに、先に行われた人事院の給与勧告等を参考にしながら、比較検討したものである。

## 1 県職員の給与と民間給与との較差

### (1) 月例給

本年 4 月分の県職員給与と県内の民間給与を比較したところ、県職員給与が民間給与を 1 人当たり平均 87 円 (0.02%) 上回っている。

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%)

県職員給与(B)の欄は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て算出したものであり、同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 人当たり平均 17,346 円 (4.53%) 下回っている。

### (2) 特別給

民間における年間支給割合は 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。

### 【参考】比較方法の見直し

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、その具体的な比較方法を慎重に検討してきたが、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、比較を行う場合には、従来どおり同種・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等を総合的に勘案した結果、比較対象企業規模を従来 100 人以上としていたところを 50 人以上とするなど、県職員の給与と民間給与との比較方法を国に準じて見直すこととした。

## 2 県職員の給与について

### (1) 本年の給与の改定

ア 給料表については、公民給与の較差が極めて小さいことから、改定しない。

イ 諸手当については、民間の手当の支給状況とおおむね均衡していることから、改定しない。

ウ 期末手当及び勤勉手当の支給割合については、民間の年間支給割合とおおむね均衡していることから、改定しない。

## (2) その他の改定

扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る扶養手当の支給月額を改定（3人目以降と2人目までの支給月額の差を解消）

5,000円 6,000円（19年4月1日から実施）

## (3) 検討すべき課題

### ア 特勤手当の見直し

へき地手当（教員）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

給与制度の運用については、継続的に点検を行う必要がある。特に、教員給与のうち制度創設時の意義が薄れている手当などについては、昨年に引き続き見直しを検討する必要がある。

## 3 給与構造の改革について

### (1) 基本的考え方

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。

### (2) 改革すべき事項

#### ア 地域手当の支給割合の改定（19年4月1日から実施）

国に準じて改定する。

#### イ 管理職手当の定額化（19年4月1日から実施）

国の俸給の特別調整額の定額化の内容に準じて定額化する。

### (3) 検討すべき事項

広域異動手当については、導入の適否について検討する必要がある。

### (4) 勤務実績の給与への反映

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。

## 4 公務運営に関する課題

報告の「むすび」で、公務運営に関する課題として次のとおり報告している。

### (1) 職員の勤務時間等について

- ・超過勤務の縮減に向けた全庁的な取組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、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。
- ・有給の休息時間は、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が、本県においても、国に準じて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。
- ・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。

- ・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

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必要がある。

(3) 分限制度の適切な運用について

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

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

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。

参考 国及び本県の給与較差

	国 (行(一)：平均年齢 40.4 歳)		愛媛県 (行政職：平均年齢 42.9 歳)	
	給 与 較 差	民間給与	381,230 円	民間給与
国家公務員 給与		381,212 円	県職員 給与	400,292 円
較 差		18 円 (0.00%)	較 差	87 円 (0.02%)