

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成27年10月

愛媛県人事委員会

27 人委第 185 号
平成 27 年 10 月 9 日

愛媛県議会議長 本 宮 勇 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17,354人、平均年齢は44.4歳、平均給与月額は399,972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		4,180人	24.09%	44.5歳	380,107円
公安職給料表		2,405	13.86	38.2	348,669
研究職給料表		157	0.90	42.7	374,811
医療職給料表(一)		24	0.14	46.4	839,256
医療職給料表(二)		205	1.18	44.5	373,326
医療職給料表(三)		115	0.66	43.4	359,653
中学校・小学校教育職員給料表		7,251	41.78	46.6	420,945
高等学校等教育職員給料表		3,017	17.39	44.0	419,147
合 計		17,354	100.00	44.4	399,972

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347,523円、扶養手当12,927円、地域手当475円、その他19,182円で、計380,107円である。また、その平均年齢は44.5歳、平均扶養親族数は1.3人、男女別構成比は男76.9%、女23.1%、学歴別構成比は大学卒80.5%、短大卒4.9%、高校卒14.3%、中学卒0.3%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371,467円（教職調整額を含む。）扶養手当10,484円、地域手当239円、その他17,782円で、計399,972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、139事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成27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3,779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1,007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29.4% (昨年25.3%)、ベースアップを中止した事業所の割合は7.8% (昨年5.4%) といずれも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89.7% (昨年90.3%) とほぼ昨年並みであり、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32.5% (昨年29.4%)、減額となっている事業所の割合は10.2% (昨年9.1%) といずれも昨年を上回っている。

(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180,877円、高校卒143,728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83.7%の事業所において家族手当を支給しており、そのうち94.6%の事業所において配偶者を家族手当の支給対象としており、そのうち70.7%の事業所において配偶者の収入制限を設けている。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12,024円、配偶者と子

1人の場合16,614円、配偶者と子2人の場合20,702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57.0%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。

(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4.18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47.6%、課長級従業員の場合55.0%、部長級従業員の場合56.8%となっている。

(資料第25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483円(0.13%)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)	380,590円
県職員給与(B)	380,107円
較差(A-B)	483円(0.13%)

(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4.18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(4.10月分)が民間の特別給を0.08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0.2%の上昇となっている。

(資料第30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135,730円、3人世帯では161,930円、4人世帯では188,120円となっている。

(資料第29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98.9であり、国家公務員を少し下回っている。なお、同時期における全都道府県の給料の水準の平均は、99.9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

全都道府県のうち、本県を含む31道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26年度においては、全都道府県のうち、本県を含む33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6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、勤務時間について報告及び勧告を行った。併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。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483円(0.13%)下回っていることが判明した。

民間事業所においては、昨年より多くの事業所で本年の春季賃金改定時にベースアップ又は昨年を上回る定期昇給を実施しているものの、本県の景気の回復傾向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0.08月分下回っている。

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。

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。

また、獣医師に対する初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(ウ) 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。

(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0.10月分引き上げ、4.20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28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。

(2) 給与制度の総合的見直しについて

ア 基本的考え方

人事院は、昨年、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しについて報告及び勧告を行ったが、本県においても、国と同様に、50歳台後半層の給与水準を更に見直す必要があること、与えられた職務・職責や能力・勤務実績を給与に適切に反映させることは職員の士気を向上させるために極めて重要であること、給料表の水準の引下げが直ちに給与水準そのものの引下げにつながるものではないことなどを総合的に勘案した結果、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、人事院報告及び勧告の内容に準じて給与制度の総合的見直しを実施する必要があると判断した結果、給料表及び諸手当の見直しを実施することが適当であると判断した結果、給与条例の改正により、本年4月から3年間をかけて段階的に実施されているところである。

これらの給与制度の総合的見直しは、計画的かつ着実に実施していく必要があると判断し、平成28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 平成28年度において措置すべき事項

(ア) 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。

(イ) 単身赴任手当については、転居を伴う異動をする職員の経済的負担や円滑な人事運用の要請等を考慮し、人事院報告の内容に準じて改定すること。

ウ その他

昇給制度の見直しについては、本年の人事院報告において、運用改善に向けた取組が行われている人事評価の動向を注視しつつ、引き続き昇給の実態把握等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。

(3) 再任用職員の給与について

再任用職員の給与については、本年の人事院報告において、民間企業の再雇用者の給与の動向や再任用制度の運用状況を踏まえ、引き続きその在り方について必要な検討を行っていくとされたことから、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) 人材の確保・育成について

近年、少子高齢化の進展により、若年労働者が減少し、人材の確保が組織の存続に関わる重要な課題となる中、民間企業の採用意欲の高まりも相まって、官民を問わず受験者獲得競争が激化しており、今後とも厳しい採用環境が続くことが予想される。

このような中、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である。

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、ホームページやパンフレットの充実、職員採用セミナーの開催等を通じ、愛媛県職員の仕事の魅力ややりがい等を積極的に発信するとともに、受験資格年齢の上限の引上げやインターネットによる受験申込みの全面導入等により、転職希望者や民間での就職活動が中心の学生等、新たな受験者層の開拓にも取り組んできたところである。

さらに、平成27年度からは、新たに、高度化・多様化する行政課題に対応するため、民間企業等での経験を有し、その中で培われた柔軟な発想や行動力、経営感覚を有する人材を確保するため、民間企業等での職務経験者を対象とした採用試験を創設し、初年度は、170人を超える多数の受験者を得たところである。

今後、定年退職を迎える職員が増加していくことを踏まえ、採用数の増加も見込まれることから、各任命権者とも連携・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、引き続き幅広く検討するとともに、これまで以上に受験者確保に取り組む必要がある。

一方、来るべき分権時代を見据え、行財政基盤の強化を図りながら、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、意欲や能力・実績を適切に評価し、人材育成に資する人事管理を一層進めるとともに、政策立案能力の強

化を図るため、研修を通じた能力開発型の人材育成に加え、各職場における業務を通じた実践型の人材育成に引き続き取り組んでいく必要がある。

(2) 女性の採用・登用の拡大について

本年9月4日に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」においては、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を発揮して職業生活において活躍することを迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とすることとされた。

様々な施策の企画立案や意思決定の場面に多くの女性が参画することは、男女共同参画社会の実現を図る上での基盤をなすものであり、多様化する住民のニーズに対し、よりバランスの取れた質の高い行政サービスを提供するためにも重要である。

本県では、職員採用セミナー等を通じ、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をPRしており、上級及び初級試験合格者に占める女性の割合は、平成20年度以降の平均で4割を超えているほか、係長級以上の役付職員全体に占める女性職員の割合も着実に増加している。

今後とも、女性職員が幅広く職務経験を積む機会を確保し、また、女性職員が働きやすい職場環境の整備にも留意しながら、有為な人材の積極的な採用・登用を進めていく必要がある。

(3) 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）

国家公務員の雇用と年金の接続については、平成25年3月の閣議決定において、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望者を現行の仕組みにより再任用することとされた。これを受け総務省では、地方公務員についても、閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請を行った。

本県では各任命権者において、再任用職員の多様な勤務形態の検討が進められ、平成14年4月に短時間勤務での再任用を始めるとともに、昨年4月には、新たにフルタイム勤務を導入するなど、その能力と経験を活用できる職務への配置が行われている。

平成28年度には、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者の増加が見込まれることから、各任命権者においては、再任用職員の能力、経験を有効に活用できるよう、業務の運営や定員の配置を柔軟に行うほか、能力・実績に基づく人事管理に継続して取り組む必要がある。

なお、本県の職員の在職状況をみると、40～50歳台の在職者の割合が約7割を占めており、長期的な視点でみると、今後20年間にわたって多くの職員が定年に達することとなり、人事管理など公務運営に大きく影響すると考えられる。

このため、再任用職員がこれまで以上に高い意識を持って業務に従事できるよう、再任用職員の能力及び経験を職務遂行の中で最大限活用していくことが、一層重要になってくる。

本委員会としては、年金の支給開始年齢の段階的な引上げに合わせて雇用と年金の確実な接続を図るため、引き続き、国や民間の定年延長の動向

を見極めながら、再任用の運用状況を随時検証しつつ、検討を進める必要がある。

(4) 仕事と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、育児や介護などを行う職員が仕事と生活を両立しながら勤務できる環境を整備することは、職員の福祉の増進及び公務能率の向上に資することはもとより、有為な人材の確保の観点からも重要であり、積極的に進めていく必要がある。

このため、各任命権者においては、育児休業や育児参加のための休暇等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引き続き行うとともに、必要に応じて業務分担を見直すなど、男女の区別なく職員が育児に参加できる職場環境づくりに一層取り組む必要がある。

なお、次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長に伴い、各任命権者においては、新たな特定事業主行動計画を本年3月に策定し、同年4月から施行したところである。

新計画では、男性職員の連続する5日以上の子育て休暇の取得について計画目標に追加するなど、子どもと向き合える時間の確保に一層の配慮をしているが、より実りある成果を生み出せる行動計画となるよう着実に取り組む必要がある。

(5) 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、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や健康保持の面からも重要な課題である。これまで、各任命権者において、ノー残業デーの徹底や日曜日の完全閉庁の実施、縮減目標の設定のほか、仕事の進め方の見直しの実施など、多様かつ不断の取組が行われているところである。その結果、全体としては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指摘され、改善が求められている。

各任命権者においては、特に長時間にわたる時間外勤務のある職場の状況を注視しながら、実効性の高い取組を一層推進するとともに、簡素で効率的な組織づくりや適材適所を基本とした適正な人員配置にも引き続き努めていただきたい。

各所属においては、業務執行リーダーである主幹等が中心となって、職員の勤務状況や健康状態を把握し、事務の効率化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、部局内の弾力的な職員配置等に継続的に取り組む必要がある。

他方で、職員一人ひとりにおいても、コスト意識やタイムマネジメント意識を持ち、計画的・効率的な事務処理を心掛けることが重要である。

国においては、平成28年4月から、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充することとなった。

本県においては、子の養育や家族の介護、長距離通勤者及び早朝・夜間の勤務がある職員の負担軽減を図るための早出・遅出勤務など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務体制の整備に取り組んできたところであり、フレックスタイム制については、国の実施状況や他の都道府県の動向

を見極めながら検討する必要がある。

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、なお一層取り組む必要がある。

(6) 職員の健康管理について

職員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できることは、職員やその家族にとってはもちろん、県民に対して質の高い行政サービスを提供する観点からも重要である。

特にメンタルヘルスについては、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが極めて重要であることから、各任命権者においては、セルフケアの周知徹底、職場における配慮及び医師、保健師等による相談体制の充実など様々な対応を実施するほか、精神疾患発症後の対応として精神科産業医等による健康相談や職場復帰支援制度の効果的な運用により、未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した取組を積極的に推進しているところであるが、本県の精神疾患による長期の病気休暇取得者等は、依然として多数に及ぶなど憂慮すべき状況にある。

このような中、昨年6月に労働安全衛生法等が改正され、事業者に常時使用する労働者に対して、医師等によるストレスチェック及び面接指導の実施を義務付けるストレスチェック制度が創設されたことを踏まえ、国家公務員においても、心の健康づくり対策は心の不調者の発生を未然に防ぐことが最も望ましいとの観点から、ストレスチェック制度を導入することとしている。

このため、本県においては、引き続き管理職員による職員とのコミュニケーションアップに努め、勤務状況や心身の健康状態を適切に把握するなどラインケアの充実・強化を図り、予防及び早期発見・早期対応に努めるほか、ストレスチェック制度の適切な運用に努めていく必要がある。

また、職員の健康や職場環境に悪影響を及ぼすパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどについては、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、快適な職場環境を維持することが必要である。

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もって、日々、職務に精励されていることに対し、深く敬意を表するものであるが、一部の職員による重大な非違行為が依然として続いていることは、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。