

職員の給与等に関する報告と勧告

平成21年10月

香川県人事委員会

写

21人委第137号

平成21年10月9日

香川県議会議長 鎌田守恭 殿
香川県知事 真鍋武紀 殿

香川県人事委員会

委員長 関 博 徳

地方公務員法第8条、第14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、あわせて、給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

報 告

本委員会は、一般職の職員（技能職員及び企業職員を除く。以下「職員」という。）の給与の実態を把握するとともに、職員の給与決定の諸条件等について調査研究を行ってきたが、その結果の概要は、次のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が平成21年4月1日現在で実施した「職員給与実態調査」によると、職員数は12,963人で、その平均年齢は44.3歳、平均経験年数は22.1年、男女別構成は男性57.3%、女性42.7%、学歴別構成は大学卒83.04%、短大卒5.95%、高校卒10.88%、中学卒0.13%となっている。 (参考資料第1表・第2表)

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職及び教育職の5種9給料表の適用を受けており、これら職員の平均給与月額は387,230円、このうち、民間給与との比較対象である行政職給料表適用者の平均給与月額は、給料344,526円、扶養手当10,696円、給料の特別調整額5,597円、地域手当399円、住居手当2,929円、その他345円、計364,492円となっている。

なお、本年度の職員の給与については、「新たな財政再建方策」に基づく措置として知事等の給与等の特例に関する条例（平成20年香川県条例第11号。以下「特例条例」という。）により減額されており、当該減額措置がないものとした場合の本年4月現在における平均給与月額は、全職員では404,754円、行政職給料表適用者では383,509円となる。 (参考資料第3表)

2 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所410事業所のうちから、層化無作為抽出法によって142事業所を抽出し、「平成21年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる78職種に従

事する者5,197人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。

この調査の一環として、民間事業所における家族手当及び住宅手当の支給状況、賞与等の特別給の支給状況について調査した。また、給与改定の状況や雇用調整の実施状況等についても調査を実施した。

(2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果のうち、まず、新規学卒者（事務員と技術者に限る。）の採用を行った事業所の割合は、大学卒で30.1%（昨年31.4%）、高校卒で26.9%（昨年19.5%）となっており、そのうち大学卒で68.5%（昨年55.8%）、高校卒で71.5%（昨年51.8%）の事業所で、初任給が据置きとなっている。（参考資料第13表）

給与改定の状況は、一般の従業員で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は12.2%（昨年27.3%）、ベースアップを中止した事業所の割合は29.5%（昨年17.6%）となっており、昨年同様ベースダウンを実施した事業所はなく、ベア慣行がない事業所の割合は58.3%（昨年55.1%）となっている。同じく一般の従業員で見ると、定期昇給を実施した事業所の割合は76.1%（昨年77.8%）、定期昇給を停止した事業所の割合は7.8%（昨年2.3%）となっている。

（参考資料第20表）

また、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は34.9%（昨年14.0%）となっている。雇用調整の実施内容をみると、採用の停止・抑制が19.5%（昨年6.8%）、残業の規制が18.9%（昨年2.6%）、非正規社員の契約更新の中止・解雇が16.3%と多くなっており、一時帰休・休業及び賃金カットについてもそれぞれ9.3%（昨年0.0%）及び7.2%（昨年2.0%）となっている。

（参考資料第21表）

さらに、本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の割合は一般の従業員で3.6%、管理職で6.3%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員で18.0%、管理職で11.6%となっている。

（参考資料第22表）

このように、民間企業においては、雇用調整を実施している事業所の割合は昨年より増加しており、給与についても、ベースアップの中止や定期昇給の停止、さらに一時帰休・休業や賃金カットを実施した事業所の割合が昨年よりそれぞれ増加している。

3 職員の給与と民間給与との比較

(1) 民間給与との較差

本委員会は、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、公務にあつては行政職、民間にあつてはベースアップの中止等を行った企業も含め公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の職務に従事する者について、役職段階、学歴及び年齢が対応すると認められる者の本年4月の相互の諸手当を含む給与額を精密に比較した。

本年の職員の給与については、前述のとおり特例条例による減額措置がとられており、当該措置がとられた給与と民間給与とを比較したところ、職員の給与が民間給与を1人当たり平均16,862円(4.61%)下回っている。

しかしながら、当該措置は、人事委員会の給与勧告制度に基づく給与改定とは異なる財政再建方策に基づく措置であり、民間給与との比較においては、当該措置がないものとした場合に支給される職員の給与を基礎とすることが相当であると考え。これにより較差を算出したところ、職員の給与が民間給与を1人当たり平均2,247円(0.58%)上回っている。(参考資料第23表)

(2) 扶養(家族)手当

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、平均支給月額、配偶者のみで13,160円となっており、職員の現行の支給額13,000円とおおむね均衡しているが、配偶者と子1人で18,458円、配偶者と子2人で23,014円となっており、それぞれ職員の現行の支給額19,500円、26,000円を下回っている。

(参考資料第16表)

(3) 住居(住宅)手当

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、住宅手当を支給し

ている事業所の割合は46.6%で、借家・借間居住者に対する住宅手当月額の高支給額の中位階層は、26,000円以上27,000円未満となっており、職員の現行の高支給額27,000円とおおむね均衡している。(参考資料第17表)

(4) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.14月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数4.50月分より0.36月分下回っている。(参考資料第18表)

4 物価及び生計費

総務省による本年4月における高松市の消費者物価指数は、昨年4月に比べ0.6%減少している。(参考資料第25表)

また、本委員会が総務省の家計調査を基礎に算定した本年4月における高松市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ158,701円、194,211円及び229,724円となっている。(参考資料第24表)

5 職員の給与と国及び他の都道府県職員の給与との比較

平成20年4月1日現在における本県の行政職給料表適用者の給料と国の行政職俸給表(一)適用者の俸給を学歴別、経験年数別に比較すると、国家公務員を100とした場合の本県職員の指数は97.5となっている。なお、全都道府県職員の平均指数は99.4となっており、特例条例による減額措置の影響もあり、本県職員の給与水準は、国家公務員の給与水準及び都道府県職員の全国平均を下回っている。

(総務省「平成20年地方公務員給与実態調査」)

6 むすび

(1) 給与

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

本年の職種別民間給与実態調査においては、ベースアップの中止や定期昇給の停止、さらに一時帰休・休業や賃金カットを実施した事業所の割合が昨年よりそれぞれ増加していることが明らかとなった。

本年の民間給与との較差について、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員の給与と民間給与とを比較したところ、民間給与が職員の給与を2,247円（0.58%）下回っていることが判明した。

また、民間の特別給の年間支給割合は、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数4.50月分を0.36月分下回っていることが判明した。

本委員会は、給与に関する諸事情を慎重かつ総合的に検討した結果、職員の給与について次のように改定等を行うことが必要であると認める。

ア 給料表

行政職給料表については、本県においても、本年の民間給与との較差の大きさ及び民間の初任給を中心とする若年層の状況等を踏まえ、人事院に準じて改定するものとする。また、給料月額についてこの改定が行われることを踏まえ、職員の給与に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例（平成18年香川県条例第14号）附則第6項から第8項までの規定による給料（経過措置額）の算定基礎となる額についても、改定時において引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象として引き下げることとし、その引下げ後の額は、給料調整率（民間給与との比較を行う職員全体に係る民間給与との較差の合計額から、当該職員の後述の自宅に係る住居手当の廃止による改定の合計額を減じた額を引下げ改定が行われる給料月額を受ける当該職員の給料月額の合計額で除して得た率）が△0.25%であることから、当該算定基礎となる額に100分の99.75を乗じて得た額とする。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に、給料月額及び経過措置額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(一)については、医師等の人材確保の困難性を考慮し、引下げ改定は行わないこととする。

イ 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当については、民間において同様の手当を支給している事業所が少ないこと及び国において廃止することとしたことから、廃止することとする。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るた

め、支給月数を0.35月分引き下げる必要がある。本年度については、6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数(0.2月分)を減じた月数(0.15月分)を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。来年度以降の取扱いについては、本年の職員の6月期の支給状況及び民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定めることとする。

エ 超過勤務手当の支給割合等

地方公務員には、原則として時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の規定による改正後の労働基準法の関係規定が適用され、月60時間を超える超過勤務に対しては超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げることが求められることから、所要の措置を講ずる必要がある。

なお、超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間を指定することができる制度については、今後の地方公務員法の改正の動向に留意する必要がある。

オ 勤務実績の給与への反映

勤務実績の給与への反映については、任命権者において着実にその取組が進められているところであるが、人事評価制度が、能力・実績に基づく人事管理の基礎となるものであることを十分認識した上で、人事評価についてさらに職員の理解と納得が得られるよう、常に実施状況や結果の検証を行い、必要に応じ見直しを行うなど、客観的、かつ、公平・公正な運用に引き続き努める必要がある。

カ その他

(7) 級別標準職務表

級別標準職務表について、国、他の都道府県との均衡等を考慮し、見直しの検討を行う。

(イ) 借家・借間に係る住居手当

借家・借間に係る住居手当については、国においてその在り方の検討を進めていることから、国、他の都道府県や民間の動向に引き続き留意する必要

がある。

(ウ) 単身赴任手当

単身赴任手当については、国においてその改善に向けた検討が行われていることから、国、他の都道府県や民間の動向に引き続き留意する必要がある。

(エ) 通勤手当

交通用具に係る通勤手当については、本年、民間の支給状況の独自調査を行ったところであり、交通用具別の手当額及び距離区分の見直しについて検討していくこととする。

次に、本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であることから、遡及することなく施行日からの適用とするが、公務と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点からの所要の減額調整を行うことが、情勢適応の原則にもかなうものである。

この年間の減額調整については、施行後速やかに行われる必要があるが、月例給は月々の生活に充てられるものであることからすれば、特別給としての本年12月に支給する期末手当で行うことがより適切であると考えられる。そこで、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分について制度的に減額調整するよう所要の措置を講ずるべきであると考えます。

具体的な減額調整方法としては、本年は、行政職給料表の場合、1級から3級までのうち若年層の給料月額について引下げを行わないこととしたことからすれば、これらの者については較差相当分について減額調整を行うことは適当ではない。このため、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に減額調整率（民間給与との比較を行う職員全体に係る民間給与との較差の合計額を引下げ改定が行われる給料月額を受ける当該職員の給与月額の合計額で除して得た率） Δ 0.61%を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月に支給された特別給に当該減額調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして減額調整することとする。また、行政職給料

表以外の給料表についても、引下げ改定が行われない医療職給料表（一）を除き、行政職給料表と同様の減額調整を行う。

しかしながら、減額調整に当たっては、本年においては、特例条例により職員の給与が減額されており、かつ、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間において支払われる職員の給与が民間給与を相当下回ることとなる実情を考慮する必要があるものとする。

(2) 職員の勤務時間等

ア 勤務時間の見直し

職員の勤務時間は、給与と同様に基本的な勤務条件であり、その決定に当たっては、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき民間と均衡させることを基本としつつ、国及び他の地方公共団体の職員との均衡を考慮しなければならないこととされている。

職員の現行の勤務時間は、平成4年の完全週休2日制の導入以降、1日当たり8時間、1週間当たり40時間と定められているところであるが、本年、公務における代表的な執務形態と同様の形態である民間企業の事務・管理部門について、1日及び1週間当たりの所定労働時間を調査した結果によると、県内の民間企業の所定労働時間は、1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間57分となっている。また、平成16年及び平成18年から本年までの調査結果は、平成19年から本年までについては漸減している状況がうかがえ、県内の民間企業の所定労働時間は、職員の勤務時間よりも短い水準で定着していると考えられる。

(参考資料第27表)

さらに、国家公務員や半数以上の道府県においても既に勤務時間が改定されているところである。

本委員会としては、県内民間企業の所定労働時間の状況や国の実施状況、他の都道府県の動向等を総合的に検討した結果、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とすることが適当であるとする。

なお、実施に当たっては、公務能率の一層の向上に努め、県民サービスの維持及び行政コストの増加を招かないことが重要であり、その実施時期については、時間短縮に向けての態勢が整い次第、速やかに実施するものとする。

イ 超過勤務の縮減と年次休暇の使用促進

職員の勤務時間については、公務の円滑な運営と職員の健康・福祉の維持増進を考慮した適切な運用が必要である。

総実勤務時間の短縮については、これまでもその必要性について言及し、超過勤務の縮減及び年次休暇の使用促進を中心とした種々の取組が行われてきたところであり、一定の成果も見られるものの、全般的に超過勤務時間が増加し、年次休暇の使用日数は減少する傾向を示している状況にある。

(参考資料第26表)

このことから、任命権者においては、その状況を分析するとともに、これまでの取組の効果を検証し、簡素で効率的な業務運営が可能となるよう、組織全体として業務内容や執行体制の見直しを検討するなど、実効性のある取組を推進していく必要がある。

さらに、管理職員をはじめ職員一人ひとりが意識改革を図り、事務処理の迅速化や効率化等に自発的に取り組み、超過勤務時間を縮減するとともに、休暇を使用しやすい職場づくりを一層進め、総実勤務時間の短縮に向けて組織全体として取り組む必要がある。

とりわけ、管理職員は、総実勤務時間の短縮を自らの課題と意識して、職員の業務内容等の的確な把握に努め、業務の優先順位を踏まえた適切な進行管理を行うとともに、超過勤務命令を行うに当たっては、その緊急性や必要性等を確認した上で、職員の心身にわたる健康面に悪影響の生じるような過重な勤務が継続することのないよう十分に配慮する必要がある。また、年次休暇等については、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的な使用の促進が可能となるよう配慮するなど、休暇を使用しやすい職場環境づくりに努めることが必要である。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

育児又は介護を行う職員が職業生活と家庭生活を両立できる環境を整備することは、公務能率の向上の観点からも重要な課題である。

人事院においては、急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができるような勤務環境を整備するため、育児休業に関する制度等を改正することが適当

と判断し、法律改正のための意見の申出が行われ、あわせて、育児を行う職員の超過勤務の免除の制度及び介護のための短期の休暇の制度の導入並びに子の看護休暇の期間等の拡充について措置することとしている。

本県においても、育児又は介護を行う職員の両立支援を一層推進するために、関係法令の状況を踏まえつつ、適切に対応する必要がある。

今後とも、既存の両立支援のための制度の周知やその利用促進のための意識啓発、とりわけ、男性職員の育児休業の取得促進、さらには職場全体で両立を支援する良好な雰囲気づくりをより積極的に行うことが必要である。

(3) 健康管理対策の推進

職員の心身両面の健康管理対策については、各任命権者において、各種健康診断・事後指導、メンタルヘルス相談など様々な事業が実施され、その充実も図られているところであるが、病気休職者の状況等を見ると、引き続き、研修や啓発活動などを通じて職員自らの健康管理意識を向上させるとともに、人間ドック等の健康診断や労働安全衛生体制の充実に努める必要がある。

特に、メンタルヘルスについては、病気休職者のうち心の疾病が原因である者が半数を占める現状であり、その対策は大きな課題となっている。各任命権者においては、予防・早期発見から休職者の職場復帰・再発防止に到るまで、それぞれの段階に応じた、きめ細かな健康管理を実施することが求められている。心の健康づくり体制の強化を図り、職員本人・管理職員・安全衛生管理スタッフ・職場外の専門家等によるケアを有機的に機能させるとともに、心の健康づくりに関する情報提供や研修等の充実を図り、メンタルヘルス対策をより一層推進する必要がある。

とりわけ、管理職員は、職員と日常的に接する者であり、日ごろから職員の勤務状況や健康状態を的確に把握するとともに、職場におけるストレスの要因の軽減・除去に努める必要がある。さらに、メンタルヘルスをはじめ健康管理に関する理解を深め、職員の心身の不調を早期に発見し、早期に対処できることが望まれるところであり、自らが積極的に自己啓発を図らなければならない。

(4) 高齢期の雇用について

本年の人事院報告では、公務員の高齢期の雇用について具体的な言及がなされているところである。本県においても、職員の高齢期の雇用については、国及び他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(5) 給与勧告実施の要請等

人事委員会勧告制度は、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本としつつ、国や他の地方公共団体の職員との均衡等も考慮し、職員の適正な処遇を確保するために設けられたものである。

議会及び知事におかれては、給与等に関する報告・勧告制度の意義や役割を御理解いただき、速やかに勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、本年は、給与の減額措置が続いている中での引下げ勧告となり、職員にとっては厳しい実情となっている。

本委員会としては、職員の適正な処遇の確保は、職員の士気の高揚や優秀な人材の確保などに資するものであり、早期に給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されることを強く望むものである。