

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和 42 年愛知県条例第 3 号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態及び民間給与等職員の給与を決定する諸条件等について、調査及び検討を行ってきたが、このたび、その結果をとりまとめたので報告する。

1 勧告に当たっての基本的考え方

職員に対して適正な処遇を確保することは、職員の士気を高く保持するとともに、労使関係の安定や公正かつ能率的な行政運営の推進の基盤である。人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を確保する機能を有している。

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」を実施し、その結果に基づき職員給与と民間給与との比較を行い、その均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

2 職員給与の状況

本委員会が、職員の全員について実施した「平成 19 年職員給与実態調査」によると、本年 4 月現在の職員の数は 66,764 人であって、その平均年齢は 43.4 歳、平均経験年数は 21.5 年、学歴別構成は大学卒 76.2%、短大卒 7.9%、高校卒 15.8%、中学卒 0.1%となっている。

これら職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、福祉職及び指定職の 7 種類 12 給料表並びに特定任期付職員給料表及び任期付研究員給料表が適用されており、本年 4 月現在における平均給与月額（給料及び扶養手当、地域手当その他の手当の合計額）は、行政職給料表（一）の適用者（10,588 人、平均年齢 45.1 歳）にあっては 440,798 円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では 461,385 円となって

いる。

(参考資料第1表～第3表参照)

3 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との正確な比較を行うため、人事院及び名古屋市人事委員会と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 446 事業所について「平成 19 年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務と類似すると認められる 78 職種 21,952 人(事務・技術関係の 22 職種 19,675 人及び研究員、医師等の 56 職種 2,277 人)について、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詳細に調査した。また、各企業における雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

(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は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

初任給の状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で 46.0%(昨年 45.5%)、高校卒で 21.4%(同 22.5%)となっており、これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で 31.1%(同 28.9%)、高校卒で 35.7%(同 24.5%)となっており、昨年に比べて増加している。

また、本年の給与改定の状況は、別表第 1 に示すとおり、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 39.6%(昨年 29.2%)となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は 9.8%(同 20.5%)となっており、昨年に比べて減少している。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 82.5%(昨年 84.6%)となっており、昨年に比べてやや減少している。

(参考資料第 16 表参照)

イ 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、別表第3に示すとおり、平成19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は21.0%となっており、昨年(20.0%)よりやや増加している。雇用調整の措置内容をみると、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(8.8%)、部門の整理・部門間の配転(8.2%)、転籍出向(5.2%)、採用の停止・抑制(3.5%)の順となっている。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 給与の較差

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、職員にあっては行政職給料表(一)適用者、民間従業員にあってはこれに相当する職種の者について、役職段階、年齢等を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ比較(ラスパイレス方式)を行った。その結果、別表第4に示すとおり、民間給与が職員給与を2,231円(0.51%)上回っている。

(2) 初任給

民間における事務・技術系新規学卒者の本年4月の初任給について調査した結果、新卒事務員・技術者計の平均支給額は、大学卒196,953円、高校卒159,074円となっており、職員の現行の初任給(大学卒187,220円、高校卒152,240円)を上回っている。

(参考資料第13表参照)

(3) 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は別表第5に示すとおりであり、その支給額は職員の扶養手当の現行支給額を上回っている。

(4) 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は別表第6に示すとおりであり、その支給額は職員の住居手当の現行支給額を上回っている。

(5) 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

特別給は、別表第7に示すとおり、所定内給与月額の4.52月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月分）を上回っている。

5 賃金・雇用情勢等

(1) 民間賃金指標の動向

「毎月勤労統計調査地方調査結果」（愛知県県民生活部、事業所規模30人以上）によると、本年4月の所定内給与は、昨年4月と比べて1.0%減少している。

また、所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は、1.1%の減少となっている。

（参考資料第21表参照）

(2) 物価・生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べて全国では同水準となっており、名古屋市では0.6%の増加となっている。

また、同局の家計調査における本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べて名目で、全国では0.1%減少し、名古屋市では教育、家具・家事用品等の支出額の大幅な増額の影響もあって、26.2%増加している。

（参考資料第21表参照）

(3) 雇用情勢

愛知県県民生活部による本年4月から6月までの本県の完全失業率は、昨年同期に比べると0.1ポイント低下し、2.7%となっている。

また、愛知労働局による本年4月の本県の有効求人倍率及び新規求人倍率は、昨年4月に比べると、それぞれ0.19ポイント、0.25ポイント増加して、2.01倍（季節調整値）、3.14倍（同）となっている。

（参考資料第21表参照）

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて給与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。

それらの概要は別表第 8 に示すとおりであり、また、本年の人事院の給与勧告の特徴は次のとおりである。

民間給与との較差 1,352 円 (0.35%) を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ改定を行うとともに、子等に係る扶養手当の上上げ (500 円)、19 年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定を行う。

民間の支給割合と合わせるため、期末手当・勤勉手当 (ボーナス) の年間の支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.5 月分とする。

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、給与構造改革の一環として、専門スタッフ職俸給表の新設を行う。(平成 20 年 4 月 1 日実施)

この勧告の実施により、行政職俸給表 (一) の平均年間給与は 4 万 2 千円 (0.7%) の増額となる。

7 むすび

(1) 職員給与の改定

職員給与決定の基礎的な諸要素となる民間給与の実態、生計費等の状況並びに人事院の報告及び勧告の概要は、以上述べたとおりである。

前述のとおり、本年 4 月時点で、民間給与が職員給与を 2,231 円 (0.51%) 上回っていることが判明した。

これは、民間事業所においてはベースアップを実施した事業所の割合が昨年に比べて増加している一方、ベースアップを中止した事業所の割合が減少していること、また、職員給与については平成 18 年度から実施している給与構造改革によって給料表水準が段階的に引き下げられており、その結果、職員の平均給与月額が前年度より減少したことによる影響等によるものであると考えられる。

職員給与は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき決定されるべきものであり、本委員会は、職員給与と民間給与との均衡を図ることを

基本として勧告を行ってきたところである。

本委員会は、これらを総合的に勘案した結果、行政職給料表(一)の適用を受ける職員給与について民間従業員との給与較差に見合う改善を行うとともに、その他の給料表の適用を受ける職員給与についても、それとの均衡を考慮して改善を行うことが必要であると認める。

ア 給料表

給料表については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定する必要があると考える。

なお、教育職の給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教育職参考モデル給料表に準じて改定する必要があると考える。

イ 初任給

初任給については、民間における支給状況及び他の地方公共団体の状況並びに人材確保の必要性を勘案の上、その基準について所要の検討を行っていく必要があると考える。その際、初任給を中心とした若年層全体の給料水準についても、併せて検討する必要があると考える。

ウ 扶養手当

扶養手当については、民間における支給状況、人事院勧告の内容等を考慮して改定する必要があると考える。

また、国においては、平成 19 年 4 月 1 日から、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち、3 人目以降に係る支給月額を 2 人目までの子等の額と同額とするよう引き上げたところであるが、本県においても、国と同様に改定する必要があると考える。

エ 住居手当

住居手当については、民間における支給状況、国及び他の地方公共団体の状況等を考慮して改定する必要があると考える。

オ 地域手当

県外の公署に勤務する職員の地域手当については、人事院が報告した内容に準じて改定する必要があると考える。

カ 期末手当・勤勉手当等

期末手当、勤勉手当及び期末特別手当については、人事院勧告に準じて改定する必要があると考える。

(2) 教員給与の取扱い

教育職の給料表については、引き続き全国人事委員会連合会が示す教育職参考モデル給料表を基本とすることが適当であると考えます。

また、副校長その他の新しい職の設置やメリハリのある教員給与体系の実現等の教員給与のあり方については、学校教育法等の改正、文部科学省における検討結果等を踏まえて、検討を進めていく必要があると考える。

(3) 地域手当のあり方

本委員会は、昨年、県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合について、毎年の公民較差を基本に必要な応じて勧告を行うよう報告したところであるが、本年の給与の較差と、給料表や諸手当等の改定所要額を勘案すると、その支給割合について言及するまでに至らないものと判断するものである。

しかし、給料表水準の引下げとともに民間賃金水準が高い地域には地域手当を支給する給与構造改革の段階的な実施に伴い、職員全体の給料水準が低下していくことから、今後は地域手当の支給割合が増加し、給与構造改革の制度定着時にはその支給割合が国における県内の地域手当の支給状況と大きく異なることになる。また、今後の民間賃金の動向等によっては、給料水準の低下相当分以上の支給割合の引上げが必要となることも想定される。

こうした状況を勘案すると、給与全体に占める地域手当のあり方については、他の地方公共団体の動向等も注視しつつ、今後、研究していくことが必要であると考えます。

(4) 勤務実績の給与への反映

一般行政職等の管理職員については、人事評価制度の評価結果を平成 17 年度から勤勉手当へ反映しており、平成 20 年度からは昇給についても反映するための取組が進められている。

また、その他の職員についても、勤務実績の給与への反映に向けて新た

な人事評価制度を確立する必要があることから、既存の制度の適正な運用と並行して、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性、透明性が高い新たな評価制度の導入に向けた取組が必要であると考えます。

なお、その際、円滑な導入を図るためには、職員の理解と納得が得られるよう努めることが必要であると考えます。

(5) 職員の勤務時間等

ア 総実勤務時間の短縮

勤務時間については、職員の健康と福祉の維持増進及び公務能率の向上の観点から、総実勤務時間の短縮に向けて、年次休暇の計画的使用の促進や時間外勤務の縮減などの取組が続けられているが、引き続きこれらの取組を推進するとともに、事務事業の簡素化、効率化等により、総実勤務時間の短縮を図る必要があると考えます。

なお、職員の勤務時間は、1日当たり8時間、1週間当たり40時間であるのに対し、民間における平均所定労働時間は、1日当たり7時間49分、1週間当たり39時間14分となっており、職員の勤務時間より1日当たり10分程度、1週間当たり45分程度短くなっている。

職員の勤務時間については、民間準拠を基本とすることが適当であるが、その短縮については、国及び他の都道府県の動向等を注視していくこととする。

イ 育児休業等の取得促進

職業生活と家庭生活の両立の観点から、引き続き育児休業を取得しやすい環境の整備を図る必要があり、特に子育て期にある男性職員について、育児休業を始め子どもの出産や育児に係る休暇についても一層の取得促進を図る必要があると考えます。

ウ メンタルヘルス対策の充実

職員の心の健康づくりは、職員やその家族にとって重要な問題であるばかりでなく、職員が高い志気を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に行うという観点からも重要な問題である。

職員の心の健康づくりの推進については、健康相談やメンタルヘルス教室などの取組が行われているが、精神及び行動の障害により療養する

職員の数が依然として多いことから、メンタルヘルス対策の一層の充実を図る必要があると考える。

(6) 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、この趣旨は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき公務員給与と民間給与との均衡を図ることにある。本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するため勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されることが公務の公正かつ効率的な運営に資するものであると考える。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義等に深い理解を示され、別紙第2の勧告が速やかに実施されるよう要請するものである。