

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並びに勤務時間その他の勤務条件について、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、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有している。

本委員会は、職員の給与については、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。

また、勤務時間その他の勤務条件については、民間事業所における状況を勘案しつつ、国及び他の地方公共団体との均衡を考慮して、必要に応じ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 20 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 66,630 人であって、その平均年齢は 43.1 歳、平均経験年数は 21.1 年、学歴別構成は大学卒 77.5%、短大卒 7.7%、高校卒 14.8%、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（10,328人、平均年齢44.8歳）にあつては435,195円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では456,585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481事業所について「平成20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21,732人（事務・技術関係の22職種19,120人及び研究員、医師等の56職種2,612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

初任給の状況を見ると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で38.8%（昨年46.0%）、高校卒で18.4%（同21.4%）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37.0%（同31.1%）、高校卒で32.8%（同35.7%）となっている。

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、ベースアップの慣行がない事業所の割合が50.4%（昨年50.3%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は35.5%（同39.6%）となっている。

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86.1%（昨年82.5%）となっているが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は32.1%（同

29.1%)、減額となっている事業所の割合は10.6%(同5.2%)となっている。

(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20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は14.9%となっており、昨年(21.0%)より減少している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転(4.7%)、転籍出向(4.3%)、採用の停止・抑制(3.9%)、残業の規制(3.9%)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72円(0.02%)上回っている。

なお、職員給与と民間給与を比較する際の対応関係については、職員の昇格基準の変更、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の区分を職務の級に基づいたものとするなど、必要な見直しを行った。

(参考資料 第23表 参照)

(2) 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(ボーナス)は、別表第5に示すとおり、所定内給与月額(4.51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(4.50月分)とおおむね均衡している。

5 賃金・雇用情勢等

「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月のきまって支給する給与及び所定内給与は、昨年4月と比べていずれも0.4%増加している。

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0.8%、名古屋市では0.4%の増加となっており、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0.5%増加し、名古屋市では1.3%減少している。

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、昨年同期の水準と比べると0.2ポイント上回り、2.9%となっており、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0.22ポイント、0.40ポイント低下して、1.78倍(季節調整値)、2.66倍(同)となっている。

(参考資料 第25表 参照)

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月11日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与及び勤務時間について報告し、そ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6に示すとおりであり、また、本年の人事院勧告の特徴は次のとおりである。

(1) 給与

月例給及び特別給については、民間との水準が均衡していることから水準改定を行わないが、医師の給与については、勤務医の人材確保の観点から、初任給調整手当を改定する。(平成21年4月1日実施)

給与構造改革の一環として、本府省業務調整手当を新設する。(平成21年4月1日実施)

(2) 勤務時間

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分に改定する。(平成21年4月1日実施)

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。

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。

前述のとおり、本年4月時点で、職員給与と民間給与の較差は72円(0.02%)となっており、その較差が極めて小さいことから、本委員会は、民間給与との均衡は図られていると判断し、月例給の改定を見送ることが適当であると考ええる。

また、初任給調整手当については、人事院が医療施設における勤務医を確保するため、その改定を勧告したところであり、本県の医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師の初任給調整手当について、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える。

(2) 教員給与の取扱い

本県においては、メリハリのある教員給与体系の実現の一環として、平成20年度から小中学校に設置された主幹教諭に対して、その職に見合った処遇を図るため、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新たな職務の級を創設したところであるが、教員給与のあり方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、検討を進めていく必要があると考ええる。

(3) 地域手当のあり方

本委員会は、平成18年の報告において、県内の公署に勤務する職員の地域手当については、県内を一つの地域としてとらえ支給割合に地域差を設けないこととし、毎年の公民較差を基本に必要な応じて具体的な支給割合について勧告を行うこととした。また、昨年の報告において、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した。

国においては、平成18年度から給与構造改革の一環として、地域の民間

賃金がより適切に反映されるよう、民間賃金の高い地域に勤務する職員に対して支給する地域手当を導入し、給与構造改革が終了する平成 22 年度までに段階的に支給割合を引き上げることとしている。その支給地域は、原則人口 5 万人以上の市を単位として指定され、民間賃金指数を基本として各地域の民間賃金水準に応じた級地に区分されるものであり、10 年ごとに見直すのを例とすることとされている。このように、地域手当は、民間賃金の地域間格差の長期的な傾向を公務員給与へ反映させるための手当として制度設計されているものと考えられる。

なお、学識経験者や各地域から選出された人事委員会事務局長などを構成員とする「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会」が平成 20 年 3 月に取りまとめた報告書においても、地域手当と給料表の関係について、頻繁に変わることはない地域民間給与の大きな傾向が地域手当に反映され、毎年度の変動が給料表に反映されることが適切であるとされているところである。

また、本県以外の都道府県における地域手当の支給状況をみると、支給地域については、20 の団体が地域の実情等を考慮して、県内を一つの支給地域としてとらえるなど、支給地域の区分を国よりも大きくとらえているものの、支給割合については、ほとんどの団体において、都道府県内の公署に勤務する職員に対する平均支給割合は、給与構造改革終了後の国の支給基準を適用した場合の水準と均衡したものとなっている。

こうした状況を勘案すると、本県の地域手当のあり方について見直しが必要であり、その支給割合については国や他の地方公共団体の支給水準を考慮の上、検討する必要があると考える。

(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活用し、平成 17 年度から勤勉手当に、平成 20 年度から昇給に、勤務実績を反映させているところである。

また、その他の職員についても、既存の制度を活用して勤務実績を給与へ反映させているところであるが、勤務実績をより適切に給与へ反映させるよう、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

新たな人事評価制度の導入に向けた取組を進める必要があると考える。

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必要があると考える。

(5) 職員の勤務時間等

ア 職員の勤務時間

職員の勤務時間については、平成4年の完全週休2日制の導入以降、国や他の都道府県と同様に、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、人事院は、本年8月11日、民間の所定労働時間が国家公務員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短い水準で定着していること等を考慮して、国家公務員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定することが適当であると考え、勤務時間の改定に関する勧告を行った。

本年の職種別民間給与実態調査の結果によれば、本県における民間の所定労働時間は、1日当たり7時間47分、1週間当たり38時間57分となっており、職員の勤務時間と比較すると、1日当たり10分程度、1週間当たり1時間程度短い、全国における民間の所定労働時間よりは若干長く、また、平成16年から本年までの調査結果の平均値も同様の状況となっている。さらに、本県における民間の所定労働時間の設定状況を適用従業員割合で見ると、1日当たり8時間は49.6%（7時間46分から8時間までは56.5%）、1週間当たり40時間は50.3%（38時間46分から40時間までは58.2%）となっており、民間の従業員の約半数が職員と同様の所定労働時間となっている。

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、民間の動向も参考にしつつ、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないこととされている。また、勤務時間の短縮を行う場合には、行政サービスや行政コストに影響を与えることのないよう、適切に配慮することが必要である。

本委員会は、こうした観点に立ち、上記の本県における民間の所定労働

働時間の状況等も参考にしながら、職員の勤務時間の短縮について検討を行った結果、引き続き国及び他の都道府県の動向等を注視しながら適切に対応していく必要があると考える。

(参考資料 第26表及び第27表 参照)

イ 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る。

ウ 両立支援の推進

職員が仕事と生活の調和を図りながら働き続けることができるように、育児休業、育児短時間勤務、介護休暇等の制度を活用しやすい環境の整備を図り、両立支援の取組を推進する必要がある。

特に、子育て期にある男性職員の育児参加を推進するため、男性職員による育児休業や出産・育児に係る休暇の取得を促進する必要があると考える。

エ 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、長期の療養休暇を取得し、又は傷病を理由として退職した職員のうち精神及び行動の障害を理由とする者の割合が高いことなどから、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。