

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、その結果に基づき公民給与比較を行い、職員の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。

2 公民給与の比較方法の見直し

(1) 見直しの背景

国、地方を含め公務員の給与は、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に、公務と民間の同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密に比較を行うラスパイレス方式により決定されてきた。この比較方法は、適宜、見直しを行いながら、長年の経緯を経て、公務員の給与決定方法として定着している。

近年、公務と民間の給与の比較方法については、比較対象企業規模(100人以上)が大きすぎるのではないかと、十分に民間の実態が反映されていないのではないかと、という指摘があり、国会においても、比較対象企業規模

の範囲を拡大すべきとの議論が広くなされたほか、昨年9月以降、3度にわたる閣議決定において、人事院に対し、比較対象企業規模の見直し等についての要請が行われた。

このような中、人事院は、学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」を設置した。同研究会においては、官民給与の比較方法全般について、専門的、技術的な観点から検証、検討が行われ、その後、設置された各界有識者による「給与懇話会」において議論された、公務及び公務員の役割や公務員給与のあるべき姿等についての意見を参考にし、報告がとりまとめられた。

(2) 本委員会の考え方

本委員会は、民間が厳しい経済・雇用環境の中で、公務員の給与水準に係る問題点が指摘されてきた状況を踏まえ、昨年11月の職員の給与等に関する報告及び勧告において、公民比較方法の見直し等について検討を行うことを表明し、本年2月には企業規模30人以上100人未満の小規模事業所に対し、給与制度の状況を把握するためのアンケート調査を実施した。

また、総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」は、本年3月の報告において、各人事委員会に対し、民間事業の従事者の給与を適切に把握することが重要であり、そのため調査対象企業規模については、範囲をより拡大する（規模要件を引き下げる）方向で見直すことが適当であるとともに、民間の雇用形態の変化を踏まえ、職務分類によるきめ細かな公民比較や民間役職者の部下数（正社員）要件の見直しなどについても検討する必要があるとし、人事院において検討されている官民給与の比較方法の見直しと積極的に連携しつつ具体的な方法の検討を進め、順次実施するよう提言した。

人事院は、本年の勧告において、官民給与の比較方法の在り方に関する研究会の報告書の内容等を踏まえ、民間企業の給与水準をより適正に反映するため、官民給与の比較方法の見直しを行った。

こうしたことを踏まえ、本委員会では慎重に検討を進めた結果、次のとおり、人事院と同様の公民給与の比較方法の見直しを行うこととした。

ア 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、民間給与をより適正に公務の給与に反映させるため、民間企業従業員の給与をより広く把握することが適当である。

月例給の公民比較においては、公務における役職の責任の大きさを基本に公務と民間の同種・同等の判断を行っているが、先に本委員会が実施したアンケート調査等の結果から、企業規模 100 人未満の民間企業のうち企業規模 50 人以上の企業については、多くの企業において公務と同様の役職段階（部長、課長、係長など）を有し、また、給与額表が整備されていることから、公務との比較が可能であると考えられる。

なお、企業規模 50 人未満では、公務と比較を行う事務・技術系従業員の人数が極端に少なくなり、一定の調査実績があげられず、公務との比較の面で適当とはいえない。

本年の職種別民間給与実態調査においては、企業規模 50 人以上の民間事業所を調査対象としたが、結果として、企業規模 50 人以上 100 人未満の民間事業所においても、75.8%の事業所において調査を完了し、公民の給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員も十分に確保することができた。

これらを踏まえて、比較対象企業規模は、50 人以上とすることとした。

（参考資料第 29 表参照）

イ 比較対象従業員

職員の給与と民間給与の比較において、比較を行う民間企業の役職者は、これまでライン職に限り、ライン職についても部下数等の要件を満たす者に限定してきたが、比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し、反映することが適当であることから、公務及び民間企業双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、所要の見直しを行うこととした。

具体的には、ライン職の民間役職者について、公務における役職者の部下数等を考慮してその要件を改めることとし、スタッフ職及び要件を

満たしていないライン職の役職者のうち、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても比較の対象に加えることとした。

(参考資料第 22 表参照)

ウ 特別給の比較方法

特別給の比較対象企業規模については、アのとおり、月例給の公民比較において、企業規模 50 人以上の民間企業としたこととの整合性を考慮し、特別給の公民比較においても、企業規模 50 人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

また、比較方法については、月例給と同様に個人別に特別給を把握することが考えられるが、民間給与の実態調査において、月例給に加えて個人別に年 2 回分の特別給の支給額を調査することが困難であること、民間企業の特別給は企業全体の利益の配分として個々人の実績に応じて支給されており、同種・同等比較になじまない側面も有していること等を踏まえ、当面、事業所単位で調査を行っている枠組みは維持することとした。

本委員会は、職員の給与水準について、今後も社会一般の情勢に適応した適正な水準が維持されるよう、引き続き公民の給与比較方法のあり方等について研究を行っていく必要があると考える。

3 職員の給与の状況

本委員会が、職員の全員について実施した「平成 18 年職員給与実態調査」によると、本年 4 月現在の職員の数 67,047 人であって、その平均年齢は 43.6 歳、平均経験年数は 21.7 年、学歴別構成は大学卒 75.2%、短大卒 8.1%、高校卒 16.4%、中学卒 0.2%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 13 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(10,936人、平均年齢44.9歳)にあつては446,631円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では470,914円となっている。

なお、本年度の職員の給与については、管理職手当受給職員等一部の職員について、知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成11年愛知県条例第3号)により減額されており、当該減額措置(管理職手当受給職員にあつては管理職手当及びこれに係る地域手当の10%、指定職給料表適用職員にあつては給料及び地域手当の2.5%)が講じられた後の本年4月現在における平均給与月額、行政職給料表(一)の適用者にあつては445,526円、全職員では470,218円となっている。

(参考資料第1～3表参照)

4 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450事業所について「平成18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76職種22,337人(事務・技術関係の22職種19,777人及び研究員、医師等の54職種2,560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詳細に実地調査した。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45.5%(昨年47.5%)、高校卒で22.5%(同18.0%)となっており、そのうち大学卒で70.7%(同85.1%)、高校卒で73.9%(同88.6%)の事業所で初任給は据置きとなっている。

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、ベア慣行のない事業所の割合が50.3%(昨年54.3%)とやや

減少しており、ベースアップを実施した事業所の割合は29.2% (同19.9%)と増加している。

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84.6% (昨年88.2%)となっており、昨年に比べてやや減少している。

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18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は20.0%となっており、昨年(34.4%)より減少している。雇用調整の措置内容としては、部門の整理・部門間の配転(8.3%)、転籍出向(7.2%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(6.3%)、残業の規制(3.7%)の割合が比較的高く、希望退職者の募集(2.8%)、一時帰休・休業(0.6%)などの厳しい措置も引き続き実施されている。

5 職員の給与と民間給与の比較

(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、職員にあつては行政職給料表(一)適用者、民間従業員にあつてはこれに相当する職種の者について、役職段階、年齢など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)したところ、別表第4に示すとおり、職員の給与が民間給与をわずかに(74円、0.02%)上回っていることが明らかとなった。

(2) 扶養(家族)手当等

民間における家族手当及び住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、それらの手当は職員の扶養手当及び住居手当(借家・借間居住者に対する住居手当)の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

(参考資料第18表及び第19表参照)

(3) 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5に示すとおり、所定内給与月額4.45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）と均衡している。

6 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月と同水準となっている。

また、所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は、0.1%の増加となっている。

（参考資料第27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、全国では昨年と比べると0.4%の増、名古屋市では昨年4月に比べて0.5%の下落となっている。

また、同局の家計調査における勤労者世帯の消費支出は、前年に比べ名古屋市では4.0%の減少となっている。

（参考資料第27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0.8ポイント低下し、2.8%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0.13ポイント、0.25ポイント増加して、1.84倍（季節調整値）、2.94倍（同）となっている。

（参考資料第27表参照）

7 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6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。

公務員給与が民間給与を 18 円（0.00%）下回っているが、較差が極めて小さく俸給表の改定が困難であること、諸手当についても、民間の支給状況とおおむね均衡していることから、月例給の水準改定を見送る。

期末手当・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合とおおむね均衡している。

民間給与をより適正に公務の給与に反映させるため、官民給与の比較方法の見直しを行う。

昨年表明した給与構造の改革の計画的な実施のため、平成19年度においては、地域手当の支給割合の改定、広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化などを実施する。

8 地域手当のあり方について

(1) 昨年の地域手当に関する報告及び勧告について

本委員会は昨年の報告において、本県が地域手当を国のとおりに適用することは、様々な問題があることから、本県の地域の実情に合った地域手当のあり方について、民間賃金データの分析・研究等を行ってさらに検討を進め、可及的速やかに結論を得ることとし、検討の結果が出るまでの間の暫定的な措置として、これまで調整手当が県内一律支給であったこととの連続性も考慮し、県内を一つの地域としてとらえて支給するよう勧告を行った。

(2) 本委員会の調査・研究結果等について

ア 民間賃金データの調査・分析等

県内民間賃金の地域間の格差を調査・分析するために、厚生労働省から人事院が地域手当の支給基準を作成するために使用した賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）のデータを入手するなどして、次の資料を作成した。

賃金センサスによる県下全市町村別賃金水準指数

賃金センサスのうち比較的公務に類似する生産労働者以外の賃金水準指数

上記、を基に、地域区分を広域化したブロック別の賃金指数
職種別民間給与実態調査の過去3年間のデータを基に、地域を広域
化したブロック別の賃金指数

これらの資料を基に、県内市町村間、ブロック間の民間賃金格差などを分析したが、市町村間の賃金指数の格差が最大で1.7倍であったり、一つの生活圏が形成されている隣接市町村間で1.6倍もの格差があるなど、昨年報告において指摘したとおり地域の実感以上の格差が現れるなどの問題が確認された。

また、市町村別では指数のバラツキが大きすぎることから、行政上の区分を基本に県内をブロックに分けて集計した及びのブロック別の格差においても統計の種類によって結果が大きく違うことなどが確認された。

民間賃金のデータを地域別にみると、市町村間の格差はどの統計資料上でも認められるものの、所在する企業数や標本数の問題から数値のブレやバラツキが大き過ぎること、また、ブロック化した場合でも格差に一定の傾向は確認できるものの、統計の種類によって結果が異なるなど、県内地域間格差の指標として用いることの妥当性に問題がある。

(参考資料第23表及び第24表参照)

イ 職員の人事異動実態について

国家公務員の場合、転勤者の約6割が60km以上離れた官署に異動しており、異動に伴って転居し、住所地と勤務地が近接するものの割合も高いが、本県職員で転居を伴う異動者は例年3%程度であり、そのほとんどは東京事務所勤務者や駐在所勤務者など特殊な事例で、一般的な異動は県内の交通事情から転居を伴うことがない。

ウ 民間企業における勤務地域別給与格差の状況について

本委員会が昨年に引き続き実施した、県内に複数の事業所を有する民間企業における勤務地域を理由とする給与格差制度の調査の結果では、昨年と同様に格差を設けている企業はほとんど無く、また、県内各地に相当数の事業所を有する主要企業においても県内で格差を設けている企業は無かった。

勧告制度の基本である民間準拠の観点から、民間企業における取り扱いについても考慮する必要がある。

(参考資料第 25 表参照)

エ 人事管理面への影響について

勤務地域で給与に格差を設けることについては、職員の採用や人事異動等に支障が生じることが予想され、人材の確保への影響が懸念される。

オ 他府県の状況

他府県における地域手当制度の導入状況をみると、一律支給の府県が 12 府県あり、県下全域支給などの 5 都府県を加えた 17 の都府県が、支給地域の区分を国よりも大きくとらえることとしている。

(3) 本県における地域手当のあり方について

本委員会は、以上の調査・研究結果に県内の道路・交通網の状況等を併せ考慮すると、県全体が一つの雇用圏、生活圏を形成していると考えられることから、県内の公署に勤務する職員の地域手当については、次のとおり取り扱うことが適当であると判断する。

ア 支給地域の取扱い

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。

イ 支給割合の取扱い

毎年の公民較差を基本に、必要に応じて具体的な支給割合について勧告を行う。

なお、これにより県内の公署に勤務する職員の現在の地域手当の支給が、暫定的な取扱いではなくなることから、所要の措置を講ずる必要があると考える。

9 むすび

(1) 職員の給与の改定

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、職員の給与が民間給与をわずかに上回

っていることが判明した。

職員の給与は、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、職員の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が、本年の状況は、公民の較差が極めて小さく、均衡は図られていると判断した。

本委員会は、これらを総合的に勘案した結果、月例給の改定を見送ることが適当であると考え。したがって、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も、10%に据え置くものとする。

また、人事院は、現在進めている給与構造改革の一環として本県の管理職手当に相当する俸給の特別調整額について、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、定率制から定額制とするよう勧告した。

本県の管理職手当についても同様の見直しが必要であると判断されることから、人事院の勧告内容等を考慮し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し、教員特有の手当については、関係法令や他の都道府県の動向等を踏まえながら、引き続きそのあり方について検討をしていく必要があると考える。

(3) 特殊勤務手当

職員の特殊勤務手当については、これまでも業務の実態の変化等を踏まえて、必要な見直しが行われてきたところであるが、引き続き、社会情勢の変化等も考慮した今日的な視点による精査等を行い、支給方法を含めた手当の適正化を図っていく必要があると考える。

(4) 勤務実績の給与への反映

勤務実績の給与への反映には、新たな人事評価制度を確立する必要があることから、現在、各任命権者で取り組まれている既存の制度の適切な運用と並行して、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性や透明性が高い新たな評価制度の導入に向けた取り組みが必要

であると考え。また、新たな制度の実効性を確保し、円滑に導入するために、職員の理解と納得が得られるよう努める必要がある。

(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る。

なお、職員の週所定勤務時間については、引き続き民間の動向把握を行うとともに、その短縮については、国及び他都道府県の動向等を注視していくこととする。

イ 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) 職員の職業生活と家庭生活の両立支援

ア 育児のための短時間勤務の制度の導入

急速な少子化に対応するためには、職業生活と家庭生活との調和を図りつつ働けるような職場環境の整備を行うことが重要である。

このため、育児のための短時間勤務について、人事院は、本年8月に、育児のための短時間勤務の制度の導入等のための国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行ったところである。本県としても、関係法令の改正状況等を踏まえ、制度の導入等に向けて検討を進めていく必要があると考える。

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ると考える。

また、平成 18 年度から妻が出産する場合であって、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するときについて、育児参加のための休暇が新設されたところであり、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の取得についても一層の取得促進を図っていく必要があると考える。

(7) 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。

本委員会はこの原則に基づき、本年、民間企業の給与水準をより適正に反映させるとの観点から、比較対象企業規模の見直し等を実施した。

民間準拠により職員給与を決定する仕組みは、職員に対し県民から支持される納得性のある給与水準を保障し、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 の勧告どおり実施されるよう要請するものである。