

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 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17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66,763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74.5%、短大卒8.4%、高校卒16.9%、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、調整手当その他の手当の合計額）は、行政職給料表(一)の適用者（11,096人、平均年齢44.6歳）にあっては447,928円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では475,378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っては管理職手当及びこれに係る調整手当の10%、指定職給料表適用職員にあっては給料及び調整手当の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）の適用者にあっては446,854円、全職員では474,676円となっている。

（参考資料第1～3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100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380事業所について「平成17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21,040人（事務・技術関係の22職種17,856人及び研究員、医師等の54職種3,184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、給与の抑制措置の状況や、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47.5%（昨年47.4%）、高校卒で18.0%（同24.3%）と昨年に比べて高校卒でやや減少しており、そのうち大学卒で85.1%（同85.2%）、高校卒で88.6%（同74.1%）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54.3%（昨年32.8%）と大幅に増加しており、ベースアップを実施した事業所の割合は19.9%（同26.4%）にとどまっている。

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88.2%（昨年73.9%）となっており、昨年に比べて増加している。

次に、賃金カットの状況をみると、別表第3に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員では0.4%（昨年1.6%）、課長級では3.0%（同2.9%）となっており、昨年に比べて一般の従業員では減少しているが、課長級は同程度となっている。

年俸制を導入している事業所は、別表第4に示すとおり、課長級では13.1%（昨年15.8%）、部長級では19.0%（同21.6%）となっている。

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5に示すとおり、平成17年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は34.4%となっており、昨年(40.5%)より減少している。雇用調整の措置内容としては、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(17.8%)、採用の停止・抑制(12.5%)、部門の整理・部門間の配転(11.4%)、転籍出向(9.0%)の割合が比較的高く、希望退職者の募集(5.3%)、一時帰休・休業(0.3%)などの厳しい措置も引き続き実施されている。

4 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6に示すとおり、職員の給与が民間給与を1,374円(0.31%)上回っていることが明らかとなった。

なお、本年より公民比較を行う給与種目について、実費弁償としての性格が強まった通勤手当を比較給与種目から外し、民間における役付手当の実態等を踏まえて管理職手当を比較給与種目に加えることとした。

(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16表及び第18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7に示すとおり、所定内給与月額額の4.47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（4.40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」（愛知県企画振興部、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月に比べて1.3%増加している。

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%の増加となっている。

（参考資料第22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、全国では昨年と同水準、名古屋市では昨年4月に比べて0.3%の下落となっている。

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3.0%、名古屋市では2.4%の減少となっている。

（参考資料第22表参照）

(3) 雇用情勢

愛知県企画振興部による本年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、3.6%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0.40ポイント、0.65ポイント増加して、1.72倍（季節調整値）、2.76倍（同）となっている。

（参考資料第22表参照）

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月15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。

公務員給与が民間給与を1,389円（0.36%）上回っていることから、2年振りに月例給を引き下げる。月例給の引下げ改定については、すべての級のすべての俸給月額を同率（行政職俸給表（一）では0.3%）で引き下げるとともに、扶養手当の改定（配偶者に係る手当の月額の500円引下げ）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、4.45月分とする。

給与水準引下げの改定であるため、遡及して改定しないが、4月からの官民較差相当分を12月期の期末手当で調整する。

俸給水準の引下げ、地域手当の新設、給与カーブのフラット化、勤務実績の給与への反映など給与制度について、俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革を平成18年4月から段階的に行う。

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4千円（0.1%）の減額となる。

7 むすび

（1）職員の給与の改定

職員の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1,374円（0.31%）上回っていることが判明した。これは、県内企業の景況は堅実

に回復しているものの、企業間や業種間で開きがあること、企業収益をベースアップではなく賞与に反映させるなど業績の回復とベースアップが連動しなくなってきたこと、職員の平均年齢が上がったこと、比較給与種目を変更したことなどによるものと考えられる。

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。

本年においては、職員の給与が民間給与を上回ることとなったが、このような場合であっても、給与の引上げ改定を行う場合と同様に職員の給与と民間給与との均衡を図ることが情勢適応の原則に合致するものであり、県民の理解と納得を得るものであると考えられる。

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の給与について、職員の給与と民間給与との較差を解消するため水準を引き下げるとともに、その他の給料表の適用を受ける職員の給与についても、それとの均衡を基本に改定する必要があると認める。

ア 給料表

給料表については、人事院が平成17年4月の官民較差に基づいて給与改定のために勧告した俸給表に準じて改定する必要がある。なお、教育職の給料表については、人事委員会の全国組織である全国人事委員会連合会が、行政職給料表(一)との均衡を基本に作成した教育職参考モデル給料表(平成17年4月較差改正)に準じて改定する必要がある。

イ 初任給調整手当

初任給調整手当については、人事院勧告の内容等を考慮して改定する必要がある。

ウ 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。

エ 改定の実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容であるため、遡及することなく実施することとするが、公民給与は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、公民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものである。したがって、本年の給与改定については、人事院勧告の内容に準じて公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、この改定を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施することが適当である。

(2) 教員給与の取扱い

全国人事委員会連合会は、国立大学の法人化に伴い、公立学校の教員の給与に関する基準が人事院から示されなくなったことから、本年度新たに専門の部会を設置し、地方による主体的な給与決定という教育公務員特例法等の趣旨を踏まえ、各人事委員会が参考にし得る教育職参考モデル給料表を作成した。

本県においては、今後はこの教育職参考モデル給料表を基本に教育職の給料表のあり方について検討していくことが必要であると考えます。

また、教員特有の手当についても、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ます。

(3) 特殊勤務手当

職員の特殊勤務手当については、これまで業務の実態の変化等を踏まえ、必要な見直しが行われてきたところであるが、国や他の都道府県においては、社会情勢の変化等も考慮した今日的な視点による精査や、他の手当や給料との関係、並びに支給方法の是非等も含めた総合的な見直しが進められている。

本県においても、こうした観点で改めて全体を精査し、手当の適正化を図っていく必要があると考えます。

(4) 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。

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とともに、特に子育て期にある男性職員について、育児休業を始め、子どもの生まれる前後の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。

ウ メンタルヘルス対策の充実

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増加していることから、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。

(5) 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、職員の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と考えている。

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。

8 給与構造の改革等

人事院は前述のとおり、国家公務員の給与構造について、俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革を実施することとしている。

今回の国家公務員の給与構造の改革は、民間企業における賃金体系の改革の動向等を踏まえた民間均衡の趣旨から実施されるものであり、同様の問題を抱える本県職員の給与構造についても、国家公務員の改革内

容を参考に、適宜・適切に見直す必要がある。

本委員会は、制度全般にわたる国の給与構造改革の詳細を把握するとともに、他の都道府県の動向も注視しながら、本県における給与構造改革についてさらに検討を進め、本年中を目途に別途報告及び勧告を行うこととする。