

別記第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年10月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかを検討してきたが、そ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日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員9,385人、県費負担市町立学校教職員7,420人、合計16,805人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等10種の給料表が適用されているが、そのうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は3,475人で、その平均給与月額は377,091円（給料348,058円、扶養手当11,737円、地域手当17,296円）であり、平均年齢は43.5歳（男性44.8歳、女性39.0歳）、性別構成は男性74.1%、女性25.9%、学歴別構成は大学卒60.6%、短大卒11.3%、高校卒28.1%、中学卒0.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は400,865円（給料372,150円、扶養手当10,623円、地域手当18,092円）であり、その平均年齢は43.4歳（男性44.5歳、女性41.7歳）、性別構成は男性63.0%、女性37.0%、学歴別構成は大学卒76.4%、短大卒8.9%、高校卒13.8%、中学卒0.9%である。

なお、今年度の職員の給与については、平成20年度から平成22年度までにおける職員の給与の特例に関する条例（平成19年滋賀県条例第69号。以下「特例条例」という。）により、給料等について減額措置が講じられており、当該措置がなかった場合の行政職給料表適用者の平均給与月額は380,159円（給料350,889円、扶養手当11,737円、地域手当17,533円）、また、全職員の平均給与月額は404,079円（給料375,174円、扶養手当10,623円、地域手当18,282円）である。

（参考資料第1表から第4表まで参照）

2 民間の給与

県内民間事業所のうち、企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の536事業所から、層化無作為抽出法により抽出した115の事業所について、人事院と共同して行った「平成21年職種別民間給与実態調査」の結果は、次の(1)～(5)のとおりである。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年4月の事務・技術関係職種等に該当する従業員5,841人の給与について調査した。
(参考資料第14表参照)

(2) 初任給

民間事業所における事務・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ところ、その平均月額は、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員および技術者	大 学 卒	1 9 8 , 5 7 6 円
	短 大 卒	1 6 8 , 4 4 3 円
	高 校 卒	1 5 7 , 0 1 5 円

注 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族(扶養)手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

(参考資料第15表参照)

(3) 家族(扶養)手当

民間事業所における家族(扶養)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所における手当の平均額は、次の表のとおりとなっている。

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	1 4 , 3 1 7 円
配 偶 者 と 子 1 人	1 9 , 3 2 1 円
配 偶 者 と 子 2 人	2 4 , 3 7 3 円

注 家族(扶養)手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象としたものである。

(参考資料第16表参照)

(4) 住宅(住居)手当

民間事業所における住宅(住居)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所の51.2%が住宅(住居)手当を支給しており、そのうち、借家・借間居住者に対する手当月額の最高支給額の平均額の階層は、27,000円以上28,000円未満となっている。

(参考資料第17表参照)

(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賞与等の特別給の年間支給割合は、平均給与月額との4.16月分となっている。

(参考資料第18表参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与の比較

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員（新規採用者を除く。平均年齢43.8歳）と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員（新規採用者を除く。）について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして3,527円（0.89%）下回っていることが明らかとなった。

なお、特例条例による減額措置前の職員の給与と民間事業所従業員の給与を同様に比較すると、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして1,849円（0.46%）上回る結果となった。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)		公民較差 (A - B)
398,050円	特例条例による減額措置後の額	394,523円	3,527円 (0.89%)
	特例条例による減額措置前の額	399,899円	1,849円 (0.46%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

注2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

注3 上段は、特例条例による減額措置後の職員の給与に基づき算定した較差額（率）であり、下段は、特例条例による減額措置前の職員の給与に基づき算定した較差額（率）である。

4 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給（給料）の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は99.8であった。

また、同年の47都道府県の平均は99.4、近畿6府県は98.5～100.4であった。

5 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国では0.1%下落し、大津市では0.4%の上昇となっている。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ158,510円、200,260円および242,000円となった。

（参考資料第26表および第27表その2参照）

6 人事院の報告・勧告等の概要

人事院は、本年8月11日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等に基づき、一般職の職員の給与等について報告し、給与等の改定について、勧告を行った。また、公務員人事管理について報告するとともに、併せて「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。

これらの概要は別紙のとおりである。

7 むすび

(1) 給与の改定等

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。なお、職員の給与は、特例条例により減額されているところであるが、改定内容の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した職員の本来あるべき給与水準を明らかにするため、これまでと同様、特例条例による減額措置前の公民較差に基づき検討を行った。

まず、給料表について、民間との給与比較を行っている行政職給料表は、本年の民間給与との給与較差をはじめ、地方公務員法に規定する給与決定の諸条件を考慮すれば、人事院が初任給など若年層を除き改定を行った国家公務員の俸給表に準じて改定することが適当である。また、給料月額について引下げ改定が行われることを踏まえ、滋賀県職員等の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年滋賀県条例第21号）付則第7項から第9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、この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に引き下げることとする。引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に、国家公務員の経過措置額の算定基礎となる額の引下げに適用する100分の99.76を乗じて得た額とする。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、国家公務員の俸給表に準じて改定するとともに高等学校等教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、全国人事委員会連合会において策定した「モデル給料表」に基づき改定することが適当である。また、行政職給料表との均衡を基本に、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(1)については、本県においても医師確保は重要な課題となっていることから、引下げ改定は行わないこととする。また、第2号任期付研究員に適用される給料表についても、若手研究者を対象とした給料表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

住居手当については、人事院勧告において自宅に係る住居手当の廃止が勧告されたこと等を考慮すれば、自宅に係る手当額を改定する必要がある。

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、国の取扱いおよび民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期および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が適当である。また、再任用職員の期末手当・勤勉手当ならびに特定任期付職員および任期付研究員の期末手当についても同様とする。

これらの改定は、職員の給与水準を引き下げる内容のものであることから、改定を実施するための条例等の規定は遡及しないことが適当である。

なお、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、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点から、所要の調整を行うことは、情勢適応の原則にもかなうものである。しかしながら、本年の公民較差相当分の調整については、特例条例による職員の給与の減額措置により、既に解消されている状況にあると認められることから、こうした調整措置は要しないものとする。

また、警察職給料表の職務の級の分類については、本県における職務の状況を考慮しつつ、今後、検討する必要があるが、その際には、他の給料表ならびに国および他の都道府県との均衡等に十分留意する必要がある。

(2) 人事評価制度の確立

本県においては、平成18年4月からの「給与構造の見直し」により、勤務実績をよりの確に反映し得る基盤が整備されたところであるが、職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、本県の昇給・昇格や勤勉手当の各制度がより実効性の高いものとなるよう、国における新たな人事評価制度の運用や今後の動向等を踏まえ、引き続き、公正性や納得性の高い人事評価制度の確立に向けた取組みを進める必要がある。

(3) 教員給与の見直し

教員の給与については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律を受け、平成19年3月に中央教育審議会の答申がなされたところである。

義務教育等教員特別手当は、義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（以下「人材確保法」という。）に基づく教員給与の改善措置の一環として設けられた手当であるが、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006において、メリハリを付けた教員給与体系の検討と併せて、人材確保法に基づく優遇措置は縮減するとされたところである。これらを踏まえて、従来の手当のあり方等も勘案しながら全国人事委員会連合会において、「モデル手当額」が示されたところである。改定に当たってはこれによるべきであるが、他の都道府県の動向にも留意する必要がある。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務については、これまでも、職員の心身両面の健康管理や公務能率の増進を図るため、その縮減に努めるよう繰り返し要請してきたところであり、仕事と生活の調和を促進する観点からも重要な課題である。平成22年4月1日施行の「労働基準法の一部を改正する法律」（平成20年法律第89号）は、長時間労働を抑制し、これらの目的に資するものであり、時間外勤務手当の支給割合の引上げ等について、所要の措置を講じる必要がある。なお、支給割合の引上げ分の支給に代えて、代替休を指定することができる制度については、今後、国や他の都道府県の動向等に留意する必要がある。

一方、本県においては、依然として、長時間の勤務実態が一部で見受けられるところであり、引き続き、管理職をはじめ職員一人ひとりの強い自覚のもと、業務の割振りや進ちょく等の適切な把握に基づく適正な時間管理、職員間の協力体制の充実、週休日等の振替制度の積極的活用を図るなど、時間外勤務の目に見える縮減に向けて、全職員が一丸となって取り組む必要がある。また、時間外勤務の縮減に有効と認められる施策等については、国や他の都道府県等の状況も参考にしながら、今後検討していく必要がある。

(5) メンタルヘルス対策の充実

近年、公務の複雑化や多様化が進む中で、職員の仕事上のストレスも増大する傾向にあり、職員のメンタルヘルス対策は重要な課題となっている。

職場におけるメンタルヘルス対策は、心の病を持つ職員だけを対象とするものではなく、すべての職員の心の健康を保持・増進するものであり、任命権者は、組織としての職場が明るく活力に満ちた働きやすい状態となるよう努めるとともに、心の病の予防をはじめ、その早期発見、療養中のケア、職場復帰の支援、再発の防止等、総合的かつ体系的なメンタルヘルス対策の一層の充実に努める必要がある。

(6) 人材育成の推進

日常業務を通じて職員の意欲と能力を引き出し、組織目標の達成と職場の活性化を目指す取組みとして、現在、段階的に導入されている「自律型人材育成制度」については、試行等を通じて運用上の問題点の検証を行いつつ、人材育成の新たな方策の一つとして、県の組織全体で実効ある取組みを行う必要がある。

(7) 男女共同参画・仕事と生活の調和の推進

男女共同参画・仕事と生活の調和の推進については、「滋賀県男女共同参画計画(第2次改訂版)」において、仕事と生活の調和の促進や女性の活躍支援が重点取組テーマに設定され、特定事業主行動計画に基づく仕事と家庭を両立できる環境づくりや女性職員の積極的な登用に取り組まれているところである。本年7月に公布された「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」(平成21年法律第65号)や人事院が行った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は、就業しつつ子の養育または家族の介護を行うための環境整備を進めていこうとするものであり、今後の国の関係法令の改正や他の都道府県、民間事業所の動向等に留意し、引き続き仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境の整備を進めていく必要がある。また行政における女性の参画を促進するため、女性職員の登用や職域の拡大にも引き続き努める必要がある。

(8) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、既に民間企業に関しては、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ、継続雇用制度の導入などの措置をとることが義務づけられている。人事院は、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」を開催し、本年7月に「最終報告」をとりまとめたところであり、今後、この「最終報告」を踏まえ、具体的な課題の検討を進めていくとしていることから、国の動向に留意する必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、勧告の実施を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものである。

本年の公民較差は、特例条例による減額措置後では、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして3,527円(0.89%)下回っていることが明らかとなったが、特例条例による減額措置前では1人当たり平均にして1,849円(0.46%)上回る結果となった。

本年の給与勧告に当たり、社会一般の情勢に適応した職員の本来あるべき給与水準を明らかにするため、これまでと同様、特例条例による減額措置前の公民較差に基づき、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、この公民較差の解消を図るため、月例給について、給料月額および自宅に係る住居手当の引下げを行うとともに、特別給の引下げを行う勧告としたところである。

本県においては、平成15年4月以降、厳しい財政状況を理由とし、職員の給与が減額措置されているところであるが、当該措置は、地方公務員法で定める給与決定の原則とは異なる基準により実施された異例の措置であり、誠に遺憾である。

言うまでもなく、組織の礎は人であり、たとえ財政健全化に向けた真摯な取組の中にあっても、職員への適正な処遇は、最も重視すべき行政運営の根幹をなす要素である。こうした異例の措置が、足掛け7年の長きにわたり継続されていることは、全国の自治体の中でも極めて厳しいものであり、職員の士気の低下や人材確保への影響は避けられず、その代償は大きいと言わざるを得ないところであり、本委員会としては、大変憂慮するところである。

減額措置の解消に向けた最善の努力が尽くされることを切に要望するとともに、職員の給与決定に当たっては、勧告に基づく本来の職員の給与水準を確保すべきと考える。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割をあらためて認識され、勧告どおり実施されるよう要請する。