

# 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 職員の給与等

本委員会が、平成18年4月1日現在で行った県職員（企業職員を除く。）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、臨時または非常勤の職員および休職中、育児休業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9,814人、県費負担市町立学校教職員7,380人、合計17,194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11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3,712人で、その平均給与月額は380,517円（給料355,041円、扶養手当12,073円、地域手当13,403円）であり、平均年齢は43.4歳（男性44.8歳、女性39.0歳）、性別構成は男性76.1%、女性23.9%、学歴別構成は大学卒57.6%、短大卒16.5%、高校卒25.9%、中学卒0.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は403,910円（給料379,211円、扶養手当10,758円、地域手当13,941円）であり、その平均年齢は43.2歳（男性44.2歳、女性41.6歳）、性別構成は男性64.4%、女性35.6%、学歴別構成は大学卒74.3%、短大卒10.6%、高校卒14.1%、中学卒1.0%である。

なお、今年度の職員の給与については、平成15年度から平成18年度までにおける知事等の給与の特例に関する条例（平成14年滋賀県条例第70号。平成18年滋賀県条例第63号により「平成15年度から平成18年度までにおける副知事等の給与の特例に関する条例」に改称。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388,770円（給料363,010円、扶養手当12,073円、地域手当13,687円）、また、全職員の平均給与月額は412,074円（給料387,102円、扶養手当10,758円、地域手当14,214円）である。

（参考資料第1表から第4表まで参照）

## 2 民間の給与等

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人以上の事業所578事業所から、層化無作為抽出法により抽出した122の事業所について、人事院と共同して行った「平成18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。

なお、本年から、民間事業所の従業員の給与をより広く把握するため、調査対象となる企業規模を100人以上から50人以上に改めるとともに、調査対象従業員の範囲をスタッフ職等にも拡大した。

### (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5,424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	191,841 円
	短 大 卒	168,211 円
	高 校 卒	156,625 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	13,405 円
配 偶 者 と 子 1 人	17,898 円
配 偶 者 と 子 2 人	21,997 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について平均したものである。

(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41.0%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、26,000円以上27,000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、平均給与月額の4.46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

#### (1) 比較方法の見直し

本年、人事院は、公務と民間で同種・同等の業務を行っている者同士を比較するという民間準拠方式の下で、民間の給与をより適正に公務の給与に反映させるため、月例給および特別給の比較対象となる企業規模や比較対象従業員の範囲について、前記の職種別民間給与実態調査と同様に見直すとともに、官民比較における対応関係についても、本年4月からの給与構造の改革において俸給表の職務の級が新設・統合されたことに伴う整理を行った。

また、本年3月27日に総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」が取りまとめた報告書においては、公民比較における民間企業の規模要件や民間役職者の部下数要件などについて、人事院における見直しとも連携しつつ検討を進め、見直しを実施するよう提言されているところである。

こうした状況を踏まえ、本委員会は、民間事業所の従業員の給与をよりの確に職員の給与に反映させるため、人事院と同様に、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改め、比較対象従業員の範囲をスタッフ職等にも拡大するとともに、職員の給与と民間従業員の給与の対応関係についても、次の表のとおり見直すこととした。

### 職員の給与と民間従業員の給与の対応関係

職 員	民 間 従 業 員		
行政職 給料表	企業規模 500 人 以上の事業所	企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所	企業規模 100 人 未満の事業所
9 級	支店長、工場長、 部長、部次長	/	/
8 級	課 長	支店長、工場長、 部長、部次長	/
7 級			
6 級	課長代理	課 長	支店長、工場長、 部長、部次長
5 級			課 長
4 級	係 長	課長代理	課長代理
3 級		係 長	係 長
2 級	主 任	主 任	主 任
1 級	係 員	係 員	係 員

注 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

#### (2) 本年の公民較差

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と、その職務の種類、責任の度合い、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員について、(1)の対応関係により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月において民間給与が職員の給与を1人当たり平均にして6,325円(1.58%)上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がなかった場合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、民間給与が職員の給与を1人当たり平均にして1,992円(0.49%)下回っている。

#### 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)
405,432円	特例条例による 減額措置後の額	399,107円	6,325円 (1.58%)
	特例条例による 減額措置前の額	407,424円	△1,992円 (△0.49%)

- 注1 職員、民間従業員とも本年度の新規学卒の採用者は含まない。  
 2 (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。  
 3 (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。  
 4 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 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0.4%、大津市でも0.3%上昇している。

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228,240円、257,280円および286,340円となった。

(参考資料第26表、第27表および第28表その2参照)

#### 5 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(-)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98.3であった。

なお、同年の47都道府県の平均は99.6、近畿6府県は97.9~99.8であった。

## 6 人事院の報告・勧告等の概要

人事院は、本年8月8日に国会および内閣に対して、一般職の国家公務員の給与等について報告し、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し、併せて「育児のための短時間勤務制度」および「自己啓発等休業制度」の導入について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) 本年の公民較差に基づく給与改定

本委員会は、以上に報告した職員の給与の実態および民間事業所従業員の給与の実態ならびに物価・生計費の推移、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を考慮し、職員の給与について所要の改定を行う必要があるものと認める。

なお、職員の給与と民間事業所従業員の給与の比較に当たっては、職員の給与が平成15年4月から特例条例により減額措置されているところであるが、これまでの報告においても述べたとおり、当該措置は、財政健全化のための取組の一つとして実施された臨時・特例的なものであることから、当該措置がなかった場合の職員の給与に基づき行うことが適当である。

まず、現行の各給料表については、民間事業所従業員との給与較差が相当程度認められるものの、人事院が国家公務員の俸給表の改定を見送っていることから、給料表の改定により、本年の公民較差の解消を図ることは、必ずしも適当ではない。

一方、諸手当のうち地域手当については、本年4月からの給与構造の見直しによる段階的措置として、今年度は県内一律3.5%の割合で支給されているところであるが、これは本県独自の措置であること、ならびに、この手当が給与水準の調整機能を有することに鑑みれば、これを0.5%引き下げることが適当である。

この改定は、職員の給与水準を引き下げる内容であることから、遡及せずに実施することが適当である。ただし、先に述べたとおり、特例条例による減額措置後の職員の給与は、現に民間事業所従業員の給与を下回っており、また、地域手当の現行支給割合が、事実上今年度末までの暫定的なものであることを考慮すれば、当該減額措置が解消されない限りにおいては、実施することを要しないものである。

## (2) 給与構造の見直し等による給与改定

本委員会は、昨年、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責や勤務実績に応じた給与構造への転換等を柱とする「給与構造の見直し」について報告および勧告を行い、本年4月から段階的に実施されているところであるが、平成19年4月以降においても、引き続き所要の措置を講ずる必要がある。

地域手当については、人事院が行った報告に準じて平成19年度における暫定的な支給割合を設定することが適当であるが、その際、県内地域については、本年の公民較差を十分に踏まえる必要がある。

管理職手当については、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定額化することとし、国家公務員における俸給の特別調整額に準じて改定するとともに、所要の経過措置を講ずることが適当である。

管理職員特別勤務手当については、管理職手当の改定との均衡を考慮して、所要の改定を行う必要がある。

扶養手当については、人事院勧告に準じて3人目以降の子等に係る支給月額を1,000円引き上げることとし、給与構造の見直しと併せて実施することが適当である。

また、本年、人事院は、広域異動手当の新設についても勧告を行ったところであるが、県内異動が基本となっている本県においては、この手当との併給調整の対象となる地域手当の支給割合に照らしても、広域異動手当を導入する必要性は認められない。

なお、職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、本県の給与構造の見直しがより実効性の高いものとなるよう、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検討を進める必要がある。

## (3) 弾力的な勤務形態の検討

人事院は、本年の給与勧告に併せて、「育児のための短時間勤務制度」および「自己啓発等休業制度」の導入について意見の申出を行ったところであるが、本県においても、職員の職業生活と家庭生活の両立や自己啓発等への取組を支援する観点から、今後の国における制度の整備状況や地方公務員法の改正の動向等に留意しながら、本県既存の制度との整備・統合等も含めて検討を行う必要がある。

#### (4) 休息時間の廃止等

国においては、本年7月1日から、民間企業でほとんど普及していないこと等を考慮して、休息時間を廃止し休憩時間に一本化したところであるが、こうした状況を踏まえ、本県においても、他の都道府県の動向に留意しながら、本県の職場実態も考慮して適切に対応する必要がある。

#### (5) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務については、これまでも、職員の健康管理や公務能率の増進の観点から、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るが、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、事務の効率化・簡素化はもとより事業の抜本的見直しによる業務の減量化をより一層推進するとともに、時間管理の徹底やグループ内の協力体制の充実、週休日等の振替の活用を図るなど、時間外勤務の目に見える縮減に向けて積極的に取り組む必要がある。

また、現在、任命権者において、長時間労働を行った職員に対する健康管理対策として、医師による面接指導等が実施されているところであるが、仕事の性格上労働時間の把握が難しい職員等についても、他の職員との均衡を失することのないよう留意する必要がある。

#### (6) 人材育成の推進

目標設定と評価方法を取り入れた自律型人材育成制度は、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として、その実効性が期待される所であり、人材育成のより一層の推進の観点から、研修等の人事管理施策と連携させながら、県の組織全体で取り組む必要がある。

#### (7) 分限制度の適切な運用

分限制度は、職員が全体の奉仕者として公正に職務を遂行できるように職員の身分を保障した上で、一定の事由に該当する場合には、免職、降任等の処分を行うことにより、公務の適正かつ能率的な運営を図ろうとするものである。そのため、勤務態度の不良、職務に対する適格性の欠如等の理由によりその職責を果たすことができない場合等には、分限制度の趣旨に則り適切な対処を行う必要がある。



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水準を確保するとともに、時代の変化に応じた適正な給与制度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、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。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、その基礎となる公民給与の比較方法について、従来からの公務と民間で同種・同等の業務を行っている者同士を比較するという基本原則の下、民間事業所の従業員の給与をより広く把握し、よりの確に公務の給与に反映させるため、国と同様に、比較対象となる企業規模および従業員の範囲ならびに公民比較における対応関係を見直すこととした。その上で様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、本年は、公民較差に基づき、地域手当により月例給の水準調整を図るとともに、昨年に引き続き、給与構造の見直しを段階的に実施する内容の報告および勧告となったところである。

ところで、平成15年4月以降、本県の厳しい財政状況を踏まえ、特例条例により職員の給与が減額措置されているところであるが、本委員会がこれまで再三述べてきたとおり、こうした措置は、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。このような状態が数年にもわたり継続することは、職員の士気の低下も懸念される所であり、また、本県と同様に厳しい財政事情を抱える国や他の都道府県の動向を見ても、こうした措置を長期間継続することが適切であるのかどうか、あらためて見直すべき時期にきているものと思料されることから、職員の給与決定に当たっては、給与勧告に基づく適正な水準が速やかに確保されるよう切に要望する。

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。