

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19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、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9,708人、県費負担市町立学校教職員7,318人、合計17,026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3,639人で、その平均給与月額は379,721円（給料351,122円、扶養手当11,983円、地域手当16,616円）であり、平均年齢は43.6歳（男性45.0歳、女性39.3歳）、性別構成は男性75.8%、女性24.2%、学歴別構成は大学卒58.1%、短大卒16.4%、高校卒25.5%、中学卒0.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は402,934円（給料374,849円、扶養手当10,784円、地域手当17,301円）であり、その平均年齢は43.4歳（男性44.3歳、女性41.8歳）、性別構成は男性64.3%、女性35.7%、学歴別構成は大学卒74.8%、短大卒10.3%、高校卒13.9%、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19年度までにおける職員の給与の特例に関する条例（平成14年滋賀県条例第70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387,795円（給料358,852円、扶養手当11,983円、地域手当16,960円）、また、全職員の平均給与月額は410,887円（給料382,465円、扶養手当10,784円、地域手当17,638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537事業所から、層化無作為抽出法により抽出した109の事業所について、人事院と共同して行った「平成19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5,937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	195,192 円
	短 大 卒	173,176 円
	高 校 卒	159,065 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	14,648 円
配 偶 者 と 子 1 人	21,180 円
配 偶 者 と 子 2 人	27,531 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54.3%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、平均給与月額との4.51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44.0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8,846円（2.21%）下回っていることが明らかとなった。

また、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しても、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして664円（0.16%）下回る結果となった。

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)
408,533円	特例条例による減額措置後の額	399,687円	8,846円 (2.21%)
	特例条例による減額措置前の額	407,869円	664円 (0.16%)

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98.2であった。

また、同年の47都道府県の平均は99.2、近畿6府県は98.2～100.5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、全国では昨年4月と同水準となっているが、大津市では0.4%下落している。

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194,280円、220,070円および245,850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、併せて公務員人事管理について報告を行った。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

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、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。

各給料表については、公民較差をはじめ、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、人事院が初任給を中心に若年層に限定して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。ただし、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。

扶養手当については、人事院勧告に準じて、子等に係る6,000円の支給月額を500円引き上げる必要がある。

地域手当については、東京都特別区に在勤する職員の今年度の支給割合を、人事院が行った報告に準じて0.5%引き上げる必要がある。また、平成20年度における暫定支給割合についても、同報告に準じて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、これまでと同様、本県の実情を十分に踏まえる必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間事業所との均衡を図るため、支給割合を0.05月分引き上げるとともに、期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給割合については、人事院勧告に準じて改定することが適当である。

なお、人事院は、専門スタッフ職俸給表の新設についても勧告を行ったところであるが、その制度趣旨等に照らせば、当面、本県への導入は必要ないものと認める。

(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、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を進める必要がある。

(3) 教員給与等の見直し

教員の給与をはじめとした処遇のあり方については、これまで各方面で様々な議論がなされてきたところであるが、本年3月の中央教育審議会の答申等を踏まえ、現在、文部科学省を中心に、教員給与等の全般にわたる見直しが行われていることから、今後、その動向や関係法令の改正状況を注視するとともに、本県においても、より適正な教員の処遇についての検討に着手する必要がある。

(4) 新たな勤務形態の導入

本委員会は、昨年、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、「育児短時間勤務制度」および「自己啓発等休業制度」に関する報告を行ったところであるが、これらを法制化するための「地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」および「地方公務員法の一部を改正する法律」が、本年8月1日に施行されたことから、本県への円滑な導入に向けて、関連制度の整備と併せて検討を進める必要がある。

(5) 勤務時間の見直し

本年、人事院は、行政サービスに支障の生じることのないよう入念な準備を行った上で、来年を目途に、民間準拠を基本とした勤務時間の見直しに関する勧告を行う旨報告しているところであり、本県においても、今後、国や他の都道府県の動向に留意しながら、適切に対応していく必要がある。

(6) 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るが、依然として、行政、警察、学校等の別を問わず、長時間の勤務実態が一部で見受けられることから、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、時間管理の徹底や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。

(7) 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ることから、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。

(8) 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、人材育成のための新たな方策の一つとして、その実効性が期待されるところであり、試行等を通じて運用上の問題点の検証を行うなど、組織全体で取り組む必要がある。

(9) 男女共同参画の推進

男女共同参画の推進については、これまでの種々の取組の結果等を踏まえ、現在、「滋賀県男女共同参画推進計画」の改定作業が行われているところであるが、現行の計画における残された課題の一つである政策・方針決定過程への女性の参画を促進するため、引き続き、女性職員の登用や職域の拡大に努める必要がある。

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。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、公民の均衡を図るため、月例給および特別給ともに僅かながら引き上げることとし、年収ベースでは、実に9年ぶりに前年の水準を上回る内容の勧告となったところである。

他方、本県においては、平成15年4月以降現在に至るまで、厳しい財政状況を理由とした特例条例により、職員の給与が減額措置されているところであるが、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。

こうした異例の措置が、事実上、職員に終期を約することもなく、既に足掛け5年の長きにわたり継続されていることから、職員の士気の低下や人材確保への影響は避けられず、本委員会としては、大変憂慮するところである。

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対応を見ても、こうした措置をこれ以上継続することが真にやむを得ない方策であるのかどうか、今一度立ち止まって見直すべき時期にきているものと思料される。

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とから、職員の給与決定に当たっては、現下の減額措置を速やかに解消し、給与勧告に基づく適正な水準を確保すべきである。

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。