

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 職員の給与等

本委員会が、平成20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9,540人、県費負担市町立学校教職員7,396人、合計16,936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3,546人で、その平均給与月額は378,574円（給料349,696円、扶養手当12,027円、地域手当16,851円）であり、平均年齢は43.4歳（男性44.7歳、女性39.2歳）、性別構成は男性75.1%、女性24.9%、学歴別構成は大学卒59.5%、短大卒16.1%、高校卒24.4%、中学卒0.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は402,642円（給料374,169円、扶養手当10,838円、地域手当17,635円）であり、その平均年齢は43.4歳（男性44.3歳、女性41.7歳）、性別構成は男性63.8%、女性36.2%、学歴別構成は大学卒75.8%、短大卒10.0%、高校卒13.3%、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。）等により、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382,514円（給料353,416円、扶養手当12,027円、地域手当17,071円）、また、全職員の平均給与月額は406,731円（給料378,054円、扶養手当10,838円、地域手当17,839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549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20年職種別民間給与実態調査」の結果は、次の(1)～(6)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5,592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 6 , 3 3 5 円
	短 大 卒	1 7 0 , 8 4 5 円
	高 校 卒	1 6 2 , 2 0 9 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 , 6 0 3 円
配 偶 者 と 子 1 人	1 8 , 9 3 4 円
配 偶 者 と 子 2 人	2 3 , 0 1 4 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46.4%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4.52月分となっている。

(参考資料第18表参照)

(6) 所定労働時間

本年の民間事業所における所定労働時間は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間44分となっている。

(参考資料第27表および第28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43.9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5,545円(1.39%)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347円(0.09%)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)
403,922円	特例条例による減額措置後の額	398,377円	5,545円 (1.39%)
	特例条例による減額措置前の額	403,575円	347円 (0.09%)

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98.6であった。

また、同年の47都道府県の平均は99.5、近畿6府県は97.0~100.9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、大津市ともに昨年4月に比べ0.8%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168,270円、200,110円および231,960円となった。

（参考資料第29表および第30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、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等に基づき、一般職の職員の給与等および公務員人事管理について報告するとともに、給与および勤務時間の改定について勧告を行った。

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、職員の給与は、特例条例、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19年滋賀県条例第71号）付則第6項および滋賀県公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成19年滋賀県条例第74号）付則第6項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、特例条例等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、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、平成18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東京都特別区に在勤する職員は15%、県内に勤務する職員は4.5%の割合で支給されているところであるが、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、これをそれぞれ1%、0.05%引き上げることが適当である。

なお、平成21年度における暫定支給割合についても、制度導入時の趣旨から人事院が行った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、本県の実情を十分踏まえる必要がある。

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、本県においても医師確保

が重要な課題となっており、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

なお、人事院は、本府省業務調整手当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、本県への導入は必要ないものと認める。

(2) 勤務時間の見直し

本年、人事院は、勤務時間は、給与と同様に基本的な勤務条件であり、情勢適応の原則に基づき、民間と均衡させることを基本として定めるべきものとしたうえで、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定する勧告を行ったところである。

一方、本年の職種別民間給与実態調査における本県の民間事業所の所定労働時間は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間44分となっている。このような状況や職員における仕事と生活の調和の促進を図る観点から、人事院勧告に準じて勤務時間を見直すことが適当である。

なお、勤務時間の見直しに当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことを基本とするとともに、実施時期については、国や他の都道府県の動向にも留意していく必要がある。

(3) 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導入および地方公務員法改正の動向等を踏まえ、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を進める必要がある。

(4) 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。

(5) 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が、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る。

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。

(6) 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。

(7) 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、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を行う必要がある。

(8) 男女共同参画の推進

男女共同参画の推進については、これまでの種々の課題を踏まえ、「滋賀県男女共同参画計画（第2次改訂版）」が策定され、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たところであり、任命権者は、特定事業主行動計画に基づき、他の事業者の模範となるよう、男性の育児休業取得の促進をはじめとした、仕事と生活を両立できる環境づくりに率先して取り組むことや、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引き続き努める必要がある。

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、地域手当により月例給の水準調整を行うとともに、医師確保が重要な課題となっていることから、国と同様に医師および歯科医師に対する初任給調整手当の引上げを行う報告および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、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、終期を定めたとはいえ、足掛け6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。