

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。

なお、本年は、世界的同時不況を背景とした企業業績の悪化による県税収入の大幅な減少に伴う危機的な財政状況に対処するため、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成 21 年愛知県条例第 8 号。以下「特例条例」という。）により緊急避難的に全職員の給与が減額して支給されており、本委員会としては、こうした状況を踏まえて、本年の報告及び勧告を行うものである。

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、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件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、その結果に基づき職員給与と民間給与との比較を行い、そ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 21 年職員給与実態調査」によると、本年 4 月現在の職員の数 66,435 人であって、その平均年齢は 42.8 歳、平均経験年数は 20.8 年となっている。

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 12 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いる。

本年4月現在における平均給与月額（給料及び扶養手当、地域手当その他の手当の合計額）は、行政職給料表(一)適用者（10,006人、平均年齢44.5歳）にあつては407,399円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では425,490円となっており、昨年4月（行政職給料表(一)適用者435,195円、全職員456,585円）と比べると、別表第1に示すとおり特例条例による職員給与の減額措置が実施されていること、本年4月から県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合が改正されたこと（10%を8%に改正）等により大幅に減少している。

また、当該減額措置がないものとした場合の本年4月現在における平均給与月額は、行政職給料表(一)適用者にあつては421,846円、全職員では440,607円となっている。

（参考資料 第1表及び第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、職員給与と民間給与との正確な比較を行うため、人事院、名古屋市人事委員会等と共同して、企業規模50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482事業所について「平成21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78職種24,467人（事務・技術関係の22職種22,690人及び研究員、医師等の56職種1,777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、各民間事業所における給与改定の状況や雇用調整の実施状況等についても調査を実施した。

（参考資料 平成21年職種別民間給与実態調査の概要 参照）

(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 40.7% (昨年 38.8%)、高校卒で 21.3% (同 18.4%) となっており、これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で 10.4% (同 37.0%)、高校卒で 10.3% (同 32.8%) となっている。

また、本年の給与改定の状況は、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員 (係員) について、ベースアップを実施した事業所の割合は 16.1% となっており、昨年 (35.5%) に比べて大幅に減少している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は 0.8% (同 0.6%) にとどまっている。

また、別表第 3 に示すとおり、一般の従業員 (係員) 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 82.7% となっており、昨年 (86.1%) に比べて減少している。昇給額については、増額となっている事業所の割合は 20.4% と昨年 (32.1%) に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は 16.4% と昨年 (10.6%) に比べて増加している。

(参考資料 第 16 表 参照)

イ 雇用調整の実施状況等

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 4 に示すとおり、平成 21 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 68.8% となっており、昨年 (14.9%) より大幅に増加している。雇用調整の措置内容をみると、残業の規制 (46.9%)、採用の停止・抑制 (39.9%)、一時帰休・休業 (32.7%)、非正規社員の契約更新の中止・解雇 (29.5%) の順となっている。

さらに、別表第 5 に示すとおり、本年 4 月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員 (係員) について 5.0%、管理職 (課長級) について 22.2% となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について 6.2%、管理職について 6.7% となっている。

4 職員給与と民間給与との比較

(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(事務・技術関係職種)の者について、役職段階、年齢等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(ラスパイレース方式)を行った。その結果、別表第6(上段)に示すとおり、職員給与が民間給与を13,543円(3.32%)下回っている。

また、本年4月の職員給与については、特例条例により減額されているが、当該減額措置がないものとした場合の職員給与(以下「特例条例による減額前の職員給与」という。)と民間給与を前記と同様に比較すれば、別表第6(下段)に示すとおり、当該職員給与が民間給与を904円(0.21%)上回っている。

(2) 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(ボーナス)は、別表第7に示すとおり、下半期(昨年8月から本年1月まで)においては前年に比べわずかな減少(対前年同期比0.09月分減)にとどまっていたが、上半期(本年2月から7月まで)において大幅に減少(対前年同期比0.25月分減)した結果、年間で所定内給与月額4.17月分(昨年4.51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(4.50月分)が民間事業所の特別給を0.33月分上回っている。

5 賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査地方調査結果」(愛知県県民生活部、事業所規模30人以上)によると、本年4月のきまって支給する給与及び所定内給与は、昨年4月と比べると、それぞれ5.4%、0.7%減少している。

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べて全国では0.1%減少し、名古屋市では0.9%増加している。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0.2%増加し、名古屋市では7.3%減少している。

愛知県県民生活部による本年4月から6月までの本県の完全失業率は、昨年同期の水準と比べると2.2ポイント上回り5.1%となっており、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1.28ポイント、1.85ポイント低下して、0.52倍(季節調整値)、0.82倍(同)となっている。

(参考資料 第23表 参照)

6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月11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、そ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、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意見の申出を行った。

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863円(0.22%)上回っており、これを解消するため俸給月額を引き下げ、自宅に係る住居手当の廃止を行う。

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0.35月分引き下げ、4.15月分とする。なお、本年5月の勧告に基づき、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)は引下げ分の一部に充当する。

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、本年4月からの較差相当分を12月期の期末手当で調整する。

時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間(代替休)を指定することができる制度の新設を行う。(平成22年4月1日実施)

この勧告の実施により、行政職俸給表(一)適用者の平均年間給与は15万4千円(2.4%)の減額となる。

7 むすび

(1) 職員給与の改定

職員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。

職員給与は、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。

前述のとおり、本年4月時点で、職員給与は民間給与を13,543円(3.32%)下回っているが、特例条例による減額前の職員給与と民間給与とを比較すると、当該職員給与が民間給与を904円(0.21%)上回る事となる。

勧告制度の本来の趣旨からすれば、本年4月現在における職員給与と民間給与との較差の解消を図るべきところであるが、本委員会としては、職員給与の減額措置は勧告制度とは異なる次元で実施される例外的なものであり、当該減額措置の影響による較差については、勧告制度の枠組みを超えるものとして取り扱うことが適当であると考えます。

本委員会は、これらを総合的に勘案した結果、特例条例による減額前の職員給与と民間給与との較差の解消を図るため、次のとおり職員給与の改定を行うことが必要であると考えます。

ア 給料表

給料表については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定する必要があると考えます。

なお、教育職の給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教育職参考モデル給料表に準じて改定する必要があると考えます。

また、給料表の改定については、減額改定であることを踏まえ、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年愛知県条例第12号)附則第8項から第10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、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として引き下げることとし、その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に後述の調整率(0.22%)を考慮して定

めた 100 分の 99.78 を乗じて得た額とする。

イ 住居手当

住居手当については、人事院勧告の内容及び本県の実情を考慮して改定する必要があると考える。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、人事院勧告に準じて改定する必要があると考える。

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、職員給与と民間給与は 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、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民間給与と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。

なお、当該調整措置において用いることとなる調整率（行政職給料表（一）適用職員全体に係る民間給与との較差の合計額を引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率）は、0.22%である。

(2) 教員給与の取扱い

本県においては、メリハリのある教員給与体系の実現の一環として、昨年度、義務教育等教員特別手当の額を引き下げる一方で、部活動指導等に対する特殊勤務手当（教員特殊業務手当）の額を引き上げたところであるが、教員給与のあり方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要があると考える。

(3) 地域手当のあり方

県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合については、本年 4 月から国や他の地方公共団体の支給水準を考慮して改正されたところであ

るが、支給地域の区分などのあり方についても、引き続き、地域の実情等を考慮して検討していく必要があると考える。

(4) 住居手当のあり方

人事院は、主に自宅の維持管理の費用を補てんする趣旨で設けられた自宅に係る住居手当について、創設（昭和49年）以来手当額の改定が行われないなど公務部内でその趣旨が定着しなかったとして、廃止を勧告したところである。

自宅に係る住居手当について本県と国を比較すると、手当額（本県7,500円、国2,500円）、全職員に占める受給者の割合（本県45.5%、国8.5%）ともに大きく異なっている。

本県においては、これらの実情等を考慮して、他の地方公共団体の動向等も注視しつつ、住居手当のあり方について検討する必要があると考える。

(5) 時間外勤務手当の支給割合等

人事院は、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げ及び当該支給割合の引上げ分の支給に代わる代替休の制度の新設について勧告したところである。

これらは、民間において、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）が平成22年4月1日から施行されることを踏まえたものであり、本県としても、長時間に及ぶ時間外勤務の抑制等のため、人事院が勧告した内容に準じた措置を講ずることが適当であると考えます。

(6) 勤務実績の給与への反映

一般行政職等の管理職員については、人事評価制度の評価結果を活用し、平成17年度から勤勉手当に、平成20年度から昇給に、勤務実績を反映させているところである。

また、その他の職員についても、既存の制度を活用して勤務実績を給与へ反映させているところであるが、勤務実績をより適切に給与へ反映させるよう、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性、透明性が高い新たな人事評価制度の導入に向けた取組を進める必要があると考える。

なお、その際、円滑な導入を図るためには、職員の理解と納得が得られるよう努める必要があると考える。

(7) 両立支援の推進等

ア 両立支援の推進

急速な少子化に対応するためには、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができるような勤務環境を整備することが重要であることから、本年7月に「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」(以下「育児・介護休業法」という。)が改正されたところである。

人事院は、本年8月に、育児・介護休業法の改正を踏まえ、男性職員の育児休業の取得率の向上を図るため、配偶者の就業状況にかかわらず育児休業をすることができるようにすること等が適当であるとして、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行ったところである。本県としても、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正動向等を注視し、男性職員による育児休業の取得促進を図るため、適切に対応していくことが必要であると考えます。

さらに、育児・介護休業法の改正においては、子の看護休暇の期間等が拡充されるとともに、介護のための短期休暇及び育児を行う職員の所定外労働の免除の制度が創設されており、このことを踏まえ、人事院は、国家公務員についても、これらの措置を講ずることを報告したところである。本県としても、両立支援の取組を一層推進するため、人事院が報告した内容に準じた措置を講ずることが適当であると考えます。

イ メンタルヘルス対策

職員が心の健康を保持することは、職員自身やその家族にとって重要なことであり、職員が高い志気を持ってその能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行するという公務能率の観点においても、心の健康づくりを推進するためのメンタルヘルス対策が重要である。

その対策については、健康相談やメンタルヘルス教室など各種の取組が行われているが、長期の療養休暇を取得し、又は傷病を理由として休職した職員のうち精神及び行動の障害を理由とする者の割合は高いこと

から、引き続き重要な課題として積極的に取り組んでいく必要があると考える。

ウ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康と福祉の維持増進、公務能率の向上、さらには仕事と生活の調和の観点から重要な課題であり、それに向けた取組がなされているところである。今後も、この取組を引き続き推進しつつ、事務事業の簡素化、効率化やコスト意識を持った適切な勤務時間管理を心掛けることにより時間外勤務を縮減していく必要があると考える。

(8) その他

本年度、職員給与については前述のとおり特例条例により給料及び期末手当・勤勉手当の減額措置が実施されているところであり、給与改定に当たっては、当該減額措置を考慮して検討することが適当であると考えます。