

報 告

本委員会は、人事院が本年の勧告等で示した国家公務員の給与構造の抜本的な改革を受けて、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。）の給与制度全般にわたる改革のあり方について、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。

1 給与構造改革の基本的な考え方

(1) 人事院の考え方

人事院は本年の勧告等において「国家公務員の給与については、国家公務員法と一般職の職員の給与に関する法律により、職務給の原則、成績主義に則って実施すべきものとされているが、現実には、長期継続雇用を前提として、年功的な給与処遇がなされてきた。近年、民間企業においては、限られた人件費を従業員の職務や成果に応じて適切に配分しようとする能力主義、成果主義等による賃金制度が浸透してきており、公務においても、厳しい財政事情の下、民間と同様に、給与の年功的上昇を抑制し、職務・職責と実績を十分に反映し得る給与システムを構築することが不可欠となっている。また、国家公務員の俸給は、東京を含む全国平均を基礎としてその水準が設定されていることから、地方においては、国家公務員の給与が地域の民間企業、特に地場の民間企業の賃金水準より高くなっている地域が生じており、現在のような俸給と地域給の配分の在り方については、抜本的な見直しが求められてきている。」として、現在の給与制度の問題点を示し、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革について、具体的な措置の内容、完成までのスケジュール等の全体像を示した。

（人事院の報告・勧告の概要 別表第1参照）

(2) 本委員会の考え方

今回の国の改革は、民間企業における賃金体系の改革の動向等を踏まえ、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給表構造の改革や、俸給表水準の引下げ及び地域手当の新設による地域間配分の見直し並びに勤務実績をよりの確に反映し得る諸制度の整備などを柱に、民間との均衡を図る趣旨から実施されるものである。

本委員会は、本年10月6日の職員の給与等に関する報告及び勧告で述べたように、職員の給与構造においても国と同様の問題を抱えていることから、国の改革内容を参考に、本県の実情や他の都道府県の動向を考慮して、制度全般にわたる抜本的な改革に取り組む必要があると考える。

2 改革の内容

(1) 給料表の見直し

ア 給料表水準の引下げ

国は全国一律である俸給表水準を、最も民間賃金水準の低い北海道・東北ブロックの民間賃金水準に合わせることにより、国家公務員の基本給の水準を全国の地場賃金水準を超えない額に改めて、平均4.8%引下げることとした。

職員の給与水準等については、地方公務員法第24条第3項において「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」という均衡の原則が求められているところであり、これまで本県においては、公務員の基本給である給料表の水準については国に準じ、手当を含めた給与総額の水準については、民間賃金との均衡を基本としてきたことから、引き続きこの考え方に基づいて取り扱う必要があると考える。

イ 給料表構造の改革

国は俸給表水準の見直しとともに、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責の違いを重視した俸給表構造への転換を図るために、次

のような見直しを行うこととした。

俸給表の水準の引下げに合わせて、中高年齢層については民間の中高年齢層の給与水準との均衡を考慮して更に2%程度の引下げを行う一方で、若年層については引下げを行わないことによって、給与カーブのフラット化を進める。

年功的な昇給制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、各級の最高の号俸に達した職員も良好な勤務成績を挙げれば、最高の号俸を超えた俸給月額に昇給するいわゆる枠外昇給制度を廃止するとともに、最高号俸を超える在職者の実態を考慮して、枠外在職者が極めて少ない職務の級を除き、当該職務の級における枠外在職者の少なくとも過半数が最高号俸までの対象となるよう、最大3号俸増設する。

職務の級の間俸給水準の重なりを縮減するとともに、職務の級と役職の段階との関係を再整理するために、級構成の見直しを行い、現行の1級及び2級並びに4級及び5級をそれぞれ統合し、現行の11級の上位に新たな職務の級を加えて、11級制から10級制に改めるなどの見直しを行う。

現行の1号俸あたりの昇給額では額が大きく、きめ細かい勤務実績の反映を行うことが困難であることから、現行の号俸を4分割する。

本県においても、年功的な給与の上昇等、国と同様に給料表構造の問題を抱えていることから、国に準じて給料表構造の改革を行う必要がある。

以上のことから、行政職給料表(一)を始めとする全ての給料表について、国に準じて改定する必要がある。

また、教育職給料表についても、今回の国の俸給表構造の改革を踏まえて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。

なお、枠外号給への昇給の廃止に伴う最高号給の設定の見直しについては、職員の枠外在職者の実態を踏まえて、国と同様な考え方によ

り、枠外在職者の少なくとも過半数が最高号給までの対象となるのに必要な号数の範囲内で、号給の増設を行う必要がある。

(2) 地域手当の新設

国は、俸給表水準の引下げとともに、民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、これまでの調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給することとした。地域手当の支給地域の指定は、民間事業所が集積し、経済活動が安定的、継続的に行われている地域について行う趣旨で、人口5万人以上の官署の存在する市を単位に、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」（以下「賃金センサス」という。）結果を用いて指定した。なお、国の地域手当の内容は、別表第2及び別表第3のとおりである。

国は全国の国家公務員の地域間配分を見直すにあたり、民間賃金の地域間格差の指標として、賃金センサスを用いたが、この賃金センサスに基づいて決定された地域手当の支給地域や支給割合を、そのまま本県職員に適用することは、本県の実情等を考慮すると、次のような問題がある。

ア 賃金センサスは、本委員会が職員給与の勧告に用いるために公務と類似する職種を調査した職種別民間給与実態調査（以下「民調」という。）とは異なり、生産労働者を含む全職種を対象に、常用労働者全体の平均賃金を集計しているため、金融や情報産業等の賃金水準の高い事業所が多い首都圏では平均賃金は高くなり、愛知県のような製造業中心の産業構造の地域では低くなるなど、民調の結果と比べて、地域間の格差がより大きく出る傾向にあること。

（民調と賃金センサスの調査内容等の相違 別表第4参照）

また、賃金センサスは、市町村別ではなく県別の統計を目的に作成されたものであるため、市町村単位では標本数のバラツキによる数値の振れが生じやすく、現に本県においても、日進市が県内最高の15%になり、中核市の岡崎市や豊橋市が3%になるなど、地域の実感とは異なった傾向が現れていることや、本県は、

原則として地域手当の支給対象とならない人口5万人未満の市や町村にも有力な企業が多くあり、これらの市町村の民間賃金の水準が手当に反映されないなど、賃金センサスを用いた市町村単位の民間賃金の指標は、県内の民間賃金の地域間格差を必ずしも正確に反映しているとは言い難いこと。

なお、民間賃金の地域間格差の指標について、賃金センサスに抛らず、民調の結果を用いることも考えられるが、全体の標本数が少なく、地域間のバラツキもあるので、地域間格差の指標として用いることには無理がある。

イ 本県職員は、国家公務員と異なり県内全市町村に在勤し、県内全域を異動対象としており、県内の公署間の異動においては転居を伴わず、生活の基盤も変化するようなことはほとんど無いため、広域的な異動により転居を伴うことが多い国家公務員とは大きく違う実態があることや、市町村間の異動がかなりの頻度であることから、手当を市町村単位に区分して支給率に格差を設けて支給することは、円滑な人事異動が困難になるなど、人事管理面への影響が大きいこと。

(本県の人事異動の状況 別表第5及び別表第6参照)

ウ 本委員会が県内に複数の事業所を有する民間企業に対して行った調査結果では、ほとんどの企業が在勤する地域を理由に給与に格差を設けていないこと。

(県内民間企業の地域関連手当の支給状況 別表第7参照)

本委員会としては、これらの問題等を考慮すると、本県が地域手当を国のとおりに支給地域や支給割合を適用することは、適切ではないと考えられる。

しかしながら、本県の民調結果や賃金センサス等の結果からみても、県内の民間賃金に地域間格差があること自体は否定できないことから、今後、地域間格差の適切な指標を入手するために、後述する民調実施方法等の見直しに合わせて、地域間のバランスを考慮した対象事業所数の拡大など地域間格差の指標として利用し得る調査内容

の検討や、賃金センサデータを、学歴や年齢等の別に分析して適切な比較データを作成するなど、さらに調査・研究を行う必要がある。

また、地域区分のあり方についても、円滑な人事異動に支障を来さないよう、人事管理面への影響を考慮する必要があるので、この点について、さらに検討を加える必要がある。

以上のことから、本県の地域手当のあり方については、上記のようにさらに検討を進め、可及的速やかに結論を出すこととするが、その結論が出るまでの間の暫定的な措置として、これまで調整手当が県内一律支給であったこととの連続性を考慮し、県内を一つの地域としてとらえて支給することとし、支給割合については、地域手当を含めた職員の給与と民間給与との均衡を考慮して適切な割合を毎年勧告していくこととする。

なお、県外公署勤務者並びに医師及び歯科医師に対する地域手当については、国に準じて支給する必要がある。

(3) 勤務実績の給与への反映

国は勤務実績をよりの的確に反映し得るよう昇給制度及び勤勉手当制度について、次のような見直しを行うこととした。

ア 勤務成績に基づく昇給制度の導入

現在行われている特別昇給と普通昇給は、ともに勤務成績が良好以上の者を対象とすることとされているが、持ち回りの運用や一律的運用がなされる傾向にあることから、両者を統合して、昇給の区分を5段階とし、勤務実績をきめ細かく反映する仕組みに改め、昇給時期も年1回とした。また、勤務実績を反映した昇給制度の導入に合わせて、年齢による一律の昇給停止制度も改めることとした。

イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、優秀者の人員分布の拡大を図るとともに、優秀者の人員分布率を新たに設定することとした。

本県においても、国と同様に、今後限られた給与資源のなかで、職員の士気を確保し、能率的な人事管理を推進していくためには、職員

の勤務実績の給与への反映を拡大していく必要があると考える。

しかしながら、現時点では、一部の職員を除き、勤務実績の給与への反映に必要な評価制度は確立していないことから、新たな人事評価制度の導入に向けた取組が必要であるとともに、当面の措置として、各任命権者において、現行制度を適切に運用し、勤務実績の給与への反映を促進していく必要がある。

なお、新たな人事評価制度の導入に当たっては、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性や透明性が高い制度の整備が必要であり、また、制度の実効性を確保し、円滑に導入するために、職員の理解と納得が得られるよう努める必要がある。

(4) その他の改革

ア 昇格時の号給の決定方法の見直し

国は職務・職責に応じた俸給構造への取組として、昇格時の号俸の決定方法について、どの号俸から昇格しても一定の昇格によるメリットが受けられるよう改めることとしており、本県としても、給料表を国に準じて改めることから、昇格時の号給の決定方法についても、国に準じて改める必要がある。

イ 中途採用者の初任給決定の制限の見直し

民間経験等の前歴を有する者の初任給決定については、在職者を優遇する観点から、本県も国と同様に制限を設けているが、有用な民間経験者の採用の必要性が高まっていることなどを理由に国はこの制限を見直すこととしていることから、本県も国の改正内容を考慮して見直す必要がある。

ウ 給料の調整額の見直し

給料月額に準じて支給される給料の調整額については、給料表水準の引下げ等との整合性を確保する必要があるので、国の改正内容を参考に見直す必要がある。

エ 教育職給料表の改正に伴う措置

給料表を全国人事委員会連合会が作成したモデル表に準じて改定することから、教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)の備考欄

に定められているいわゆる3級の加算額並びに義務教育等教員特別手当についても、全国人事委員会連合会が示した内容に改める必要がある。

オ 広域異動手当の新設等

人事院が、平成19年度以降の改革の取組として掲げた、広域異動手当の新設や俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化等については、次年度以降の国における取扱いを踏まえたうえで、その必要性等について検討していく必要がある。

3 実施時期及び経過措置

(1) 給料表の改定

平成18年4月1日から国に準じて改定する。

なお、新たな給料表への切替方法及び激変緩和のための経過措置は国に準じて行う必要があるが、国が平成18年度から平成21年度まで実施することとしている昇給の1号給抑制については、本県の号給分布の実態等を考慮すると、実施する必要はないと考える。

(2) 地域手当の新設

平成18年4月1日から、調整手当に替えて地域手当を支給する。

県内の在勤職員(医師及び歯科医師を除く。)については、暫定的な措置として、平成18年度については、10%を支給する。

(3) その他の改定

昇給・昇格制度の見直し等、その他の改革に係る改正についても、平成18年4月1日から実施する。

4 公民の給与比較方法等の見直しについて

民間が厳しい経済・雇用情勢にあり、行財政の構造改革が進められているなかで、現在各方面から、公務員の給与水準が問題視され、特に公民の給与比較方法のあり方が指摘され、見直しが求められている。

人事院は、官民の給与の比較方法について、民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるよう今後検討を進めていくこととしてい

る。

また、現在、総務省が設置した「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」において、地方公務員の給与決定の考え方や人事委員会機能の強化のあり方等について検討が進められており、今年度末には最終報告が出されることとなっている。

本委員会としても、これらの検討結果等を参考に、今後、職員給与の決定方法のあり方について検討を進める必要があると認識しており、当面、具体的な取組として、公民比較方法の見直し等について、有識者からの意見聴取や小規模事業所の実態アンケート調査等を行って、検討を進めていくこととする。

5 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権の制約の代償措置として設けられているもので、この趣旨は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき公務員の給与と民間給与との均衡を図ることにある。本委員会は、職員の給与制度についても、県民の理解と納得が得られるよう、民間との均衡を考慮して整備していく必要があると考える。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義等に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請するものである。