

## 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、本年も昨年に引き続き、本県の深刻な財政状況に鑑み、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成25年愛知県条例第9号。以下「特例条例」という。）により全職員の給与が減額して支給されていることから、本委員会としては、こうした状況を踏まえて、本年の報告を行うものである。

### 1 報告及び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報告及び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25年職員給与実態調査」によると、本年4月現在の職員の数は65,773人であって、その平均年齢は41.6歳、平均経験年数は19.4年となっている。

本年4月現在の特例条例による減額後の平均給与月額（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)の適用者(9,591人、平均年齢42.7歳)にあつては384,424円、警察官、教員、研究員、医師等を含めた全職員では402,676円となっている。

また、特例条例による減額措置がないものとした場合の平均給与月額は、行政職給料表(一)の適用者にあつては394,819円、全職員では413,632円となっており、昨年4月の平均給与月額(知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成24年愛知県条例第6号)による減額措置がないものとした場合の平均給与月額、行政職給料表(一)の適用者399,382円、全職員416,467円)と比べると、高齢層の職員の割合が少なくなっていること等により減少している。

(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、民間における給与の実態を精確に把握するため、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、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542事業所について「平成25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24,218人(事務・技術関係の22職種21,981人及び研究員、医師等の56職種2,237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、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について調査したほか、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。

なお、従来、「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は調査対象産業としてこなかったところであるが、本年の調査においては、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年比べ59増加した。

(参考資料 平成25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

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12.2%となっており、昨年（11.5%）に比べてやや増加している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5%（昨年0.3%）とわずかに増加している。

民間における定期昇給の実施状況は、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88.8%となっており、昨年（83.2%）に比べて増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は20.2%と昨年（25.9%）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9.0%と昨年（6.4%）に比べて増加している。

また、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42.3%（昨年38.2%）、高校卒で18.0%（同18.2%）となっている。そのうち大学卒で91.0%（同92.5%）、高校卒で86.8%（同92.9%）の事業所で初任給は据置きとなっている。

（参考資料 第17表 参照）

### イ 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況をみると、別表第4に示すとおり、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は24.3%となっており、昨年（17.7%）と比べると増加している。

雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（11.4%）、残業の規制（8.8%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（6.6%）、転籍（3.9%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（3.3%）の順となっている。

## 4 職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給

本委員会は、職員給与と民間給与との比較において、本県と民間事業所とは、職種をはじめ、役職段階、年齢等についての人員構成が異なることから、両者の単純な給与の平均値によるものではなく、「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、職員にあっては一般の行政事務を行っている行政職給料表(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、本県職員の人員構成を基礎とする比較(ラスパイレス方式)を行った。

その結果、別表第5(上段)に示すとおり、特例条例による減額後の職員給与が民間給与を10,466円(2.72%)下回っている。

また、特例条例による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5(下段)に示すとおり、当該職員給与が民間給与を71円(0.02%)下回っている。

### (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6に示すとおり、年間で所定内給与月額額の3.96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(3.95月分)とおおむね均衡している。

## 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月の所定内給与は、昨年4月に比べて1.7%増加し、所定外給与を合わせたきまって支給する給与は、1.3%増加している。

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0.7%減少し、名古屋市では1.0%減少している。

本委員会が総務省統計局の全国消費実態調査及び家計調査を基礎に算定した本年4月における標準生計費は、1人世帯で119,160円、2人世帯で171,670

円、3人世帯で202,110円、4人世帯で232,530円となっている。

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0.8ポイント下回り3.4%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は、昨年4月に比べると、0.11ポイント上昇して、1.26倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 第25表及び第26表 参照）

## 6 国家公務員の給与等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与及び国家公務員制度改革等について報告し、併せて一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

それらの概要は別表第7に示すとおりであり、また、本年の人事院の報告の特徴は次のとおりである。

- ① 月例給の較差について、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出するが、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断する。その結果、減額前の較差（0.02%）が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を見送る。
- ② 公務の期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間と均衡しており、給与減額支給措置が行われていることも勘案し、改定を行わない。
- ③ 給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、その間、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている。国家公務員給与については、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、以下の諸課題を中心に、給与制度のあり方について検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。

- ア 民間の組織形態の変化への対応
- イ 地域間の給与配分のあり方
- ウ 世代間の給与配分のあり方
- エ 職務や勤務実績に応じた給与

## 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、特例条例による減額後の職員給与は民間給与を10,466円（2.72%）下回っている。

また、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71円（0.02%）下回っている。

職員給与と民間給与との較差の解消に当たっては、職員給与の減額措置が既に5年間という長きにわたり実施されていることから、労働基本権制約の代償措置である勧告制度の趣旨を踏まえると、特例条例による減額後の職員給与と民間給与との比較を行うことも考えられる。

しかしながら、特例条例による職員給与の減額措置は、本県の深刻な財政状況に鑑み、県財政に責任を持つ知事において提案され、議会の議決を経て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ること、また、勧告に基づき給与条例で定められる職員の給与水準を明らかにする必要があることから、特例条例による減額前の職員給与を基準として比較を行うこととした。

本年は、特例条例による減額前の職員給与と民間給与との較差が極めて小さいことから、民間給与との均衡は図られていると判断し、月例給の改定を見送ることが適当であると考えます。

また、期末手当・勤勉手当についても、特例条例による減額措置が実施

されているが、月例給と同様に減額前を基本に比較を行うこととし、前述のとおり、職員の平均年間支給月数（3.95月）と民間事業所の特別給の支給割合がおおむね均衡していることから、支給月数の改定を見送ることが適当であると考ええる。

## (2) 給与制度の改正等

### ア 給与制度の総合的な見直し

#### (7) 民間の組織形態の変化への対応

人事院は、部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員について、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、その具体化について検討を進めることとしている。本県においても、人事院の動向や他の地方公共団体の取扱いを注視しながら、対応を検討する必要があると考ええる。

#### (4) 地域間の給与配分のあり方

人事院は、地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる地域間の給与配分の見直しについて検討することとしていることから、本県においても、人事院の検討内容を踏まえた上で、対応を検討する必要があると考ええる。

なお、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、国や他の地方公共団体の支給水準を考慮して定められているが、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える。

#### (5) 世代間の給与配分のあり方

人事院は、世代間の給与配分を適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準のあり方を中心に、俸給表構造の見直しを検討することとしていることから、本県においても、人事院の検討内容を踏まえた上で、対応を検討する必要があると考ええる。

なお、国は、世代間の給与配分の適正化のため、高位号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する昇格制度の見直しを平成25年1月から実施し、また、55歳を超える職員の原則昇給停止については平成26年1月から、給与構造改革における経過措置額の廃止について

は平成26年4月から実施することとしている。本県においてもこうした国の状況を踏まえ、引き続き対応を検討する必要があると考える。

#### (I) 職務や勤務実績に応じた給与

人事院は、人事評価の適切な実施、昇給の効果のあり方や職務や勤務実績に応じた手当等について検討を行うとしていることから、本県においてもその動向を注視する必要があると考える。

なお、勤務実績の給与への反映については、一般行政職等の職員について人事評価の結果を活用しているところであるが、引き続き、職員の信頼性や納得性が向上するよう取り組んでいく必要があると考える。

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ためには、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積極的に進め、適切な運用を図っていく必要があると考える。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。

#### イ 教員給与の取扱い

教員給与については、メリハリのある教員給与体系の実現の一環として、給料表や諸手当等の改正を行ってきたところであるが、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。

#### ウ 特殊勤務手当

職員の特殊勤務手当については、これまでも社会情勢の変化や業務の実態の変化等を踏まえて、必要な見直しが行われてきたところであるが、今後も社会情勢の変化等も考慮した今日的な視点による精査等を行い、手当の実態及び支給方法を含めた手当の適正化を図っていく必要があると考える。

### (3) 職員の勤務環境の整備

#### ア 両立支援の推進

家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担うとともに、意欲的に仕事に取り組むことができるよう、仕事と家庭の両立を支援するための勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

本県においては、これまでに育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図ってきたところであるが、男性職員の育児休業や育児に係る休暇の取得率は依然として低い水準にある。今後は、職場全体の意識改革や業務分担の見直しなどにより、職員が両立支援の制度を利用しやすい環境づくりに一層努めることが重要であると考えている。

また、人事院は、本年8月に配偶者の転勤に伴う退職への対応として、配偶者帯同休業制度の導入のための立法措置についての意見の申出を行ったところである。本県としても、関係法令の制定等の動向を注視しながら、対応を検討する必要があると考えている。

さらに、人事院は、育児や介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制、短時間勤務制の適用範囲の拡大など多様で弾力的な勤務時間制度等の検討を進めるとしていることから、本県においてもその動向を注視していく必要があると考えている。

#### イ 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、さらには両立支援の推進の観点からも極めて重要な課題であり、これまでも様々な取組がなされているところである。

今後とも、業務の改善・効率化などの取組を更に進めるとともに、適正な業務配分、厳正な勤務時間管理の徹底を通じ、引き続き時間外勤務の縮減に努めていく必要があると考えている。

#### ウ メンタルヘルス対策の充実

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必要であるばかりでなく、職員が高い士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面からも重要である。

こうした観点から、職員の心の健康づくりを推進するための各種の取

組が行われているところであるが、長期の療養休暇を取得し、又は傷病を理由として休職する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依然として高い割合で推移している。このため、職場復帰支援や再発防止のためのメンタルヘルス対策とともに、予防的観点からストレス対策として職員自身が心の健康について理解し、ストレスの予防、軽減、対処方法を身につけるための取組や、心の健康づくりのための職場環境改善の取組について、より一層の充実を図る必要があると考える。

また、パワー・ハラスメントの防止については、これまでに各任命権者において相談窓口を設けるなどの取組が進められているところであるが、心の健康保持の観点からも、パワー・ハラスメントのない職場環境づくりを引き続き進めていく必要があると考える。

#### (4) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、国においては、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。本県においても、国の動向を注視しながら、本県の実情を踏まえ、適切に対応していく必要があると考える。

なお、人事院は、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについて、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしている。本県においても、国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要があると考える。

#### (5) 報告実施の要請

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給与と民間給与との均衡を図ることにある。

本年は、給与に関する諸事情を慎重に検討した結果、月例給及び期末手当・勤勉手当についての改定を見送ることが適当と判断したところである。

なお、現在実施されている給与減額措置については、深刻な財政状況に鑑み実施されているものと理解するが、平成21年度以降相当長期間にわたり継続されており、極めて遺憾と言わざるを得ない。本委員会としては、職員の士気や生活に及ぼす影響が憂慮されることから、給与減額措置が終了する平成26年4月以降は、給与勧告制度に基づく適正な給与水準が確保される必要があると考える。

議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この報告において述べたことについて適切に対処されるよう要請するものである。

別表第1 職員給与の減額措置の状況

(単位：%)

区 分	給 料	期末手当・勤勉手当
一 般 職 員	3.0	1.5
管 理 職 手 当 受 給 職 員	3.0	7.0
指 定 職 給 料 表 適 用 職 員	15.0	7.0

(注) 給料には、給料の調整額、教職調整額及び平成18年切替えに伴う現給保障の経過措置額を含む。

別表第2 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	12.2	15.4	0.5	71.9
課 長 級	11.2	13.5	0.5	74.8

別表第3 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係 員	91.6	88.8	20.2	9.0	59.6	2.8	8.4
課 長 級	79.0	76.0	16.3	9.1	50.6	3.0	21.0

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第4 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	11.4
転籍	3.9
希望退職者の募集	2.3
正社員の解雇	0.8
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.6
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.3
残業の規制	8.8
一時帰休・休業	3.1
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	2.3
雇用調整を実施した事業所の割合	24.3

(注) 1 平成25年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

別表第5 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)		較差 (A) - (B) $\left( \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
394,890円	特例条例による 減額後の額	384,424円	10,466円 (2.72%)
	特例条例による 減額前の額	394,819円	71円 (0.02%)

(注) 1 較差算出に当たっては、職員にあっては一般の行政事務を行っている行政職給料表(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、本県職員の人員構成を基礎とする比較(ラスパイレ方式)を行ったものである。

2 較差欄の上段及び下段は、特例条例による減額後の額及び減額前の額を基礎としてそれぞれ算定した較差額等を表したものである。

別表第6 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下 半 期 (A <sub>1</sub> )	386,394円
	上 半 期 (A <sub>2</sub> )	386,838円
特別給の支給額	下 半 期 (B <sub>1</sub> )	762,058円
	上 半 期 (B <sub>2</sub> )	769,375円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	1.97月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	1.99月分
	年 間	3.96月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25年1月まで、上半期とは平成25年2月から7月までの期間をいう。

備 考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.95月である。