



人 委 - 657  
平成20年10月10日

秋田県議会議長 大野 忠右エ門 様

秋 田 県 知 事 寺 田 典 城 様

秋田県人事委員会委員長 柴 田 一 宏

## 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告する。

# 報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第3項に規定する職員の給与決定の諸条件（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）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

## 1 職員の給与

職員の総数は16,126人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「平成20年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者4,343人については、給料月額339,225円、給料の調整額188円、扶養手当12,976円、管理職手当15,144円、地域手当579円、住居手当5,551円、その他の手当7,171円、計380,834円となっている。また、その年齢は平均43.4歳、男女別構成は男性81.6%、女性18.4%、学歴別構成は大学卒45.2%、短大卒8.1%、高校卒46.7%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額353,039円、給料の調整額2,062円、教職調整額7,111円、扶養手当10,671円、管理職手当7,777円、地域手当406円、住居手当4,871円、その他の手当15,316円、計401,253円となっている。

なお、職員の給与については、本県の財政上の事情により、平成19年11月から給料月額及び管理職手当を減額して支給する措置が採られている。

（参考資料 第1表～第13表）

## 2 民間給与等

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の424の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118の事業所について「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められ

る職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業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、本年も引き続き調査を行った。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

#### (1) 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は31.1%（昨年35.9%）、ベースアップを中止した事業所が29.3%（同38.0%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.0%）となっている。

また、一般の従業員について、定期昇給を実施した事業所の割合は61.8%（同55.0%）、定期昇給を停止した事業所の割合は1.5%（同16.6%）となっている。

（参考資料 第15表、第16表）

#### (2) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で14.6%（昨年15.5%）、高校卒で15.6%（同12.7%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で28.7%（同28.0%）、高校卒で25.0%（同12.1%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で66.3%（同72.0%）、高校卒で69.3%（同87.9%）、初任給を引き下げた事業所の割合は、大学卒で5.0%（同0.0%）、高校卒で5.7%（同0.0%）となっている。

（参考資料 第17表）

#### (3) 家族手当

家族手当の支給月額は、配偶者の場合15,080円、配偶者と子1人の場合25,928円、配偶者と子2人の場合33,696円となっている。

（参考資料 第21表）

#### (4) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.37月分に相当するものとなっている。

（参考資料 第23表）

#### (5) 雇用調整等の実施状況

平成20年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は15.4%となっており、昨年の21.3%より減少している。雇用調整の措置内容で割合の多いのは、部門の整理・部門間の配転、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換、転籍出向の順となっている。

（参考資料 第25表）

## (6) 勤務時間

本年の調査結果によれば、事務・管理部門における所定労働時間は1日当たり7時間38分、1週間当たり38時間41分となっている。また平成18年から本年までの3年間の平均では、1日当たり7時間45分、1週間当たり39時間3分となっている。

(参考資料 第27表)

## 3 職員の給与と民間給与との比較

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、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種の者について、職責、学歴、年齢等が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。この際、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、財政上の事情により減額して支給された給与額と比較するのではなく、給与減額措置前と比較することが適当であると判断した。

その結果、給与減額措置前の額との比較では、職員給与が388,096円、民間給与が378,285円となり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均9,811円(2.53%)上回っていることが明らかとなった。なお、現に職員に支給されている給与減額措置後との比較では、職員給与が372,701円となり、民間給与を1人当たり平均5,584円(1.50%)下回っている。

(参考資料 第28表、第29表)

## 4 職員の給与と国及び他の都道府県の職員の給与との比較

総務省の「平成19年地方公務員給与実態調査」の結果によると、平成19年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表(-)の適用職員の俸給額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける本県職員の給料額とを、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により対比させて比較し算出した指数は、国家公務員を100とした場合、100.8となっている。なお、同時期における全都道府県の平均指数は99.6となっている。

## 5 物価及び生計費

### (1) 物価指数

総務省統計局の調査における平成20年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して0.3%の上昇となっている。

## (2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した本年4月における秋田市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ168,146円、190,318円及び212,491円となっている。(参考資料 第30表、第31表)

## 6 人事院勧告等の概要

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等について報告を行うとともに、給与及び勤務時間の改定について勧告を行い、併せて公務員人事管理について報告を行った。その概要は次のとおりである。

### 【給与に関する報告及び勧告】

#### (1) 給与勧告の基本的な考え方

勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤である。

国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的である。

#### (2) 官民給与の比較

国家公務員の給与と民間給与を比較した結果、本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を136円(0.04%)下回っていることが判明した。

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は、所定内給与月額 $\times$ 4.50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)とおおむね均衡していることが判明した。

#### (3) 本年の改定

月例給については、本年の較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないこと等の事情を総合的に勘案した結果、改定を行わないことが適切であると判断した。

特別給については、民間とおおむね均衡していたことから、改定を行わないこととした。

医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、次のとおり、初任給調整手当

の改定を行うこととする。

・初任給調整手当の改定

若手から中堅の医師の人材確保を図るため、最高支給限度額を10万4千円引き上げるとともに、国立高度専門医療センターに勤務する者については、現在適用されている初任給調整手当の「職員の区分」を一段階高い区分に引き上げることとする。以上の措置は、平成21年4月1日から実施することとする。

(4) その他の課題

ア 住居手当

自宅に係る住居手当については、財形持家個人融資の利用者が相当減少し、その意義が薄れていることから、来年の勧告に向け、廃止の検討を進めるものとする。また、借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進めることとする。

イ 単身赴任手当

単身赴任手当については、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善について検討する。

ウ 非常勤職員の給与

一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の規定に基づき各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定することとする。指針においては、基本となる給与について、当該非常勤職員の職務と類似する職務の常勤職員に適用されている俸給表の1級の初号の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定すること等を示すこととする。

(5) 給与構造改革

ア 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材を確保することが困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設し、平成21年4月1日から実施する。

イ 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年

4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を引き上げることとする。

#### ウ 勤務実績の給与への反映の推進

来年7月までに施行が予定されている新たな人事評価制度の導入に伴い、評価結果を給与に活用することにより、勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとしているが、評価結果の活用のうち、昇給、勤勉手当等について講ずる措置及び新たに整備する降給・降格の仕組みは、以下のとおりである。

##### (ア) 昇給、勤勉手当等について講ずる措置

a 昇給の勤務成績判定は、評価結果に基づいて行い、1年間（10月～9月）における能力評価及び業績評価の結果を、その直後の昇給日（翌年の1月1日）に係る昇給の勤務成績判定に用いることとする。

その際、勤務成績判定期間中及び同期間終了後の懲戒処分等についても、当該昇給日に係る昇給の勤務成績判定に反映させることができるようにすることとする。

b 勤勉手当の勤務成績判定は、基準日以前における直近の業績評価の結果及び基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況（勤務期間及び懲戒処分等）に基づいて行うこととする。

その際、4月～9月の期間に係る業績評価の結果を12月期の勤勉手当の勤務成績判定に、10月～3月の期間に係る業績評価の結果を6月期の勤勉手当の勤務成績判定に用いることとする。

##### (イ) 降給・降格の仕組み

新たな人事評価制度の導入に伴い、公務の適正かつ能率的な運用を図るため、国家公務員法第75条第2項に基づく処分として、勤務成績が不良であり公務能率に支障を生じさせている場合に、職員を降給させ、又は降格させることができる仕組みを新たに設けることとする。

#### 【勤務時間に関する報告及び勧告】

##### (1) 民間企業の所定労働時間の状況

勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、国家公務員法に定める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である。

民間企業における事務・管理部門の所定労働時間を調査した結果、過去5年間の平均が1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間48分であり、平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、職員の勤務時間より1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短い水準で定着している。

(2) 行政サービスの維持

勤務時間の短縮に当たっては、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べきである。

職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要がある。

(3) 仕事と生活の調和

勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与すると考える。

(4) 勤務時間の改定に関する勧告

職員の勤務時間について、1日8時間を7時間45分に、1週40時間を38時間45分に改定することが適当である。

平成21年4月1日から実施すること。

**【公務員人事管理に関する報告】**

(1) 人材の確保・育成

ア 採用試験の基本的な見直し

国家公務員制度改革基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、検討に着手している。平成18年度から導入している「経験者採用システム」の一層の活用に努めていきたい。

イ 幹部要員の確保・育成

幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手している。

基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要である。

ウ その他

官民交流の推進、女性職員の採用・登用の拡大、新たな人事評価制度の導入に伴

う分限に係る規則や指針の整備等を行うこととする。

(2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進 ～新たな人事評価制度の活用～

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示した。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備を図ることとしたい。

(3) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

超過勤務の縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要であること、育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた仕事と生活の両立支援を推進すること、心の健康づくりの推進として、心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供や相談体制の整備等を検討することとする。

(4) 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討を進めることとする。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討することとする。

## 7 む す び

(1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。

これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

ア 給与改定の考え方

これまで給与改定にあたっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきており、本年もこの考え方に変更はない。しかし、地方分権が進められる中、職員の給与についても、地域の実情をより反映して、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

イ 改定の内容

(ア) 給料表

本年4月時点における職員の月例給は、給与減額措置前との比較では、県内の民間給与を2.53%上回っているが、この較差は、平成18年に実施した給与構造の

見直しに伴い中高年齢層を対象として激変緩和措置を講じていることによるもので、対象者の減少に伴って昨年の3.82%から着実に縮小しており、近い将来解消される見込みである。したがって、本年は人事院勧告に準じて、給料表を改定しないこととする。

なお、現に職員に支給されている給与減額措置後との比較では、職員の月例給は県内の民間給与を1.50%下回っているところである。

(イ) 期末手当・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合が4.37月であり、公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、期末手当・勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととする。

(ウ) 初任給調整手当

病院等に勤務する医師の確保を図るため、人事院勧告に準じて、初任給調整手当の最高支給限度額を10万4千円引き上げ、平成21年4月1日から実施することとする。

ウ 給与に関するその他の課題

(ア) 住居手当

自宅に係る住居手当については、積雪寒冷地であることにより住宅の維持管理費がかかり増しになるという本県の地域特性等を勘案し、これまで独自の制度としてきたが、民間の支給状況並びに国及び他の地方公共団体の動向を見極めながら、廃止も含めてその見直しについて引き続き検討することとする。

借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当のあり方について、検討することとする。

(イ) 給料の調整額及び特殊勤務手当

給料の調整額及び特殊勤務手当については、業務の実態について調査・検討を行い、社会情勢の変化や技術の進歩等により特殊性・困難性が薄れているものについて、見直しを行うこととする。

(2) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

ア 勤務時間の見直し

人事院は、民間企業の所定労働時間に関する調査結果を基に、民間との均衡を図る観点から、職員の勤務時間について来年4月1日から短縮することを勧告している。

これに対し、本県における民間企業の所定労働時間の調査結果は、過去3年平均で1日当たり7時間45分、1週間当たり39時間3分となっており、国の集計と比べて1日については同水準であるが、1週間についてはやや長い状況が見られる。

勤務時間の短縮は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するものと考えられるが、実施に当たっては、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べきである。

このため、引き続き行政サービスや行政コストへの影響について検証を進める必要がある。

また、地方公務員法においては、職員の勤務時間その他給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないと定められている。

よって、今後の国における勧告の取扱を注視するとともに、他の都道府県の動向を踏まえる必要があるほか、引き続き県内の民間企業の労働時間の状況にも留意を要するものとする。

#### イ 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持や職業生活と家庭生活の両立、さらには公務能率の向上という観点からも重要である。

任命権者においては、これまで権限の委譲や業務の縮減、年度途中における業務量の増減に応じた配置転換、勤務時間の弾力的な運用の推進などをはじめとして、時間外勤務の縮減に向けた様々な取り組みを推進していると認められるものの、全体として時間外勤務の時間数が減少しているとはいえない状況にある。

引き続き時間外勤務時間の縮減に向け、計画的かつ効率的な業務執行に努め、長時間の時間外勤務や恒常的な時間外勤務等が発生しない事務処理体制の整備を進める必要がある。なお、年次有給休暇についても、計画的、連続的な使用の促進に向けて引き続き取り組んでいく必要がある。

#### ウ 心の健康づくりの推進

職員が自己の能力を十分に発揮できる状態で職務に従事するためには、心身共に健康であることが重要であり、任命権者においては、職員のメンタルヘルス対策についてもその充実に取り組んできていると認められる。

しかしながら、行政課題の複雑化や高度化など行政を取り巻く環境が変化する中

で、本県においても、心身の故障による休職者等のうち精神の障害を理由とする者の割合は、近年、高い水準で推移している。

このため、今後、心の健康づくりに関する相談事業について一層の周知を図るとともに、ストレス状況の把握によるストレス要因の早期軽減、除去に努め、また、回復した職員の職場復帰支援を円滑に行うなど、メンタルヘルス対策の強化に取り組んでいく必要がある。

県内経済は、長く続いた緩やかな改善基調から、足踏み状態、さらには弱含みへと悪化の傾向を示し始めている。そうした厳しい経済情勢の下、民間企業では、給与の抑制や雇用調整等による様々な合理化の努力が行われている。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員が懸命の努力によって生み出した利益をもとに維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを認識しながら、行政に対する県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した給与を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与決定の方式として定着している。給与勧告の内容が情勢適応の原則に基づくものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割にかんみ、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

## 勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する条例の改正

初任給調整手当について

人事院勧告に準じて、最高支給限度額を41万9百円とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。