

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 16 年 10 月

島 根 県 人 事 委 員 会

# 目 次

まえがき — 本年の報告及び勧告にあたって .....	1
職員の給与等に関する報告 .....	3
1 職員給与等の状況について .....	3
2 民間給与等の状況について .....	6
3 職員給与と民間給与との比較について .....	8
4 物価及び生計費について .....	9
5 人事院勧告について .....	10
6 むすび .....	12
職員の給与に関する勧告 .....	17
1 改定内容 .....	17
2 改定の実施時期 .....	17
給与等に関する参考資料 .....	20
1 職員給与実態調査の概要について .....	20
2 人事管理上の課題について .....	43
3 民間給与実態調査の概要について .....	45
4 物価及び生計費について .....	52
5 人事院の給与等に関する報告及び勧告の骨子（抜粋） .....	54
（参考資料） .....	57
受動喫煙対策について	
総労働時間1800時間について	

まえがき ― 本年の報告及び勧告にあたって

我が国の経済社会情勢は、本年9月の月例経済報告によれば、景気は堅調に回復しており、先行きについては、国内民間需要が着実に増加していることから、景気回復が続くと見込まれるとしている。また、雇用情勢についても、完全失業率が高水準ながらも低下傾向で推移するなど、厳しさが残るものの改善しているとしている。

本県の経済・雇用情勢に目を向けると、経済活動の大きな部分を占める鉱工業生産は平成12年を100とする指数で、ここ数ヶ月間90前後で推移しており、昨年よりも若干回復傾向にある。これを業種別でみると、一般機械や鉄鋼は堅調な推移を続けているが、電気機械や紙・パルプは回復に鈍化傾向がみられる。

一方、公共工事は本年7月時点で対前年比28.8%減となり、ここ数年、前年を下回る傾向が続いている。

本年7月における本県の有効求人倍率は0.67倍であり、依然として低水準での足踏み状態が続いている。また、常用労働者数でも6月末の対前年同月比で0.1ポイント低下しており、雇用情勢は厳しい状況が続いている。

本県の民間事業所においては、こうした厳しい状況や経済社会システムの変革に対応すべく経営努力が重ねられている。雇用調整等は厳しい措置も引き続き実施されているが、昨年より緩和している。給与面では定期昇給を実施した事業所は昨年に比べ増加しているが、ベースアップを行っていない事業所が増加するなど厳しい状況は変わっていない。

このような状況を踏まえて職員の給与勧告について考えると、民間の諸情勢を反映して年間給与が減少する状況が続き、昨年は月例給及び期末手当を引き下げ、5年間続けての減額という厳しい内容となった。これは、職員給与等をその時々諸情勢に適応させ、減額の調整も含め適切に決定することが県民の理解を得る上からも重要であるという認識に基づくものである。

本委員会は、厳しい経営環境にある本県の民間事業所における取り組みや給与実態などを真摯に受け止めるとともに、人事院勧告をベースに他の都道府県の動向、さらに職員の給料の特例に関する条例による給料の減額等の状況などを考慮し、職員の適正な処遇の確保に留意しつつ慎重に検討を行い、今般の給与改定等に関する報告及び勧告に臨むこととした。

## 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成16年4月1日現在の島根県職員（大学、高校及び中小学校等の教育職員並びに警察官を含む。）15,229人のうち、調査対象とならない技能労務職員、企業職員あわせて563人及び休職者、育児休業者、同年4月1日付け退職者、再任用職員あわせて288人を除く職員（以下「職員」という。）14,378人（昨年より178人減少）に係る給与並びに県内98の民間事業所の従業者4,392人の給与（以下「民間給与」という。）の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきたが、その結果の概要は次のとおりである。

また、職員の給与については、職員の給料の特例に関する条例（平成15年島根県条例第15号。以下「特例条例」という。）により減額して支給されていることから、このような状況も踏まえて、報告を行うものである。

### 1 職員給与等の状況について

#### （1）職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など10種類の給料表が適用されており、その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が34.7%と最も高く、以下行政職30.2%、高等学校等教育職15.3%、公安職9.9%等の順となっている。

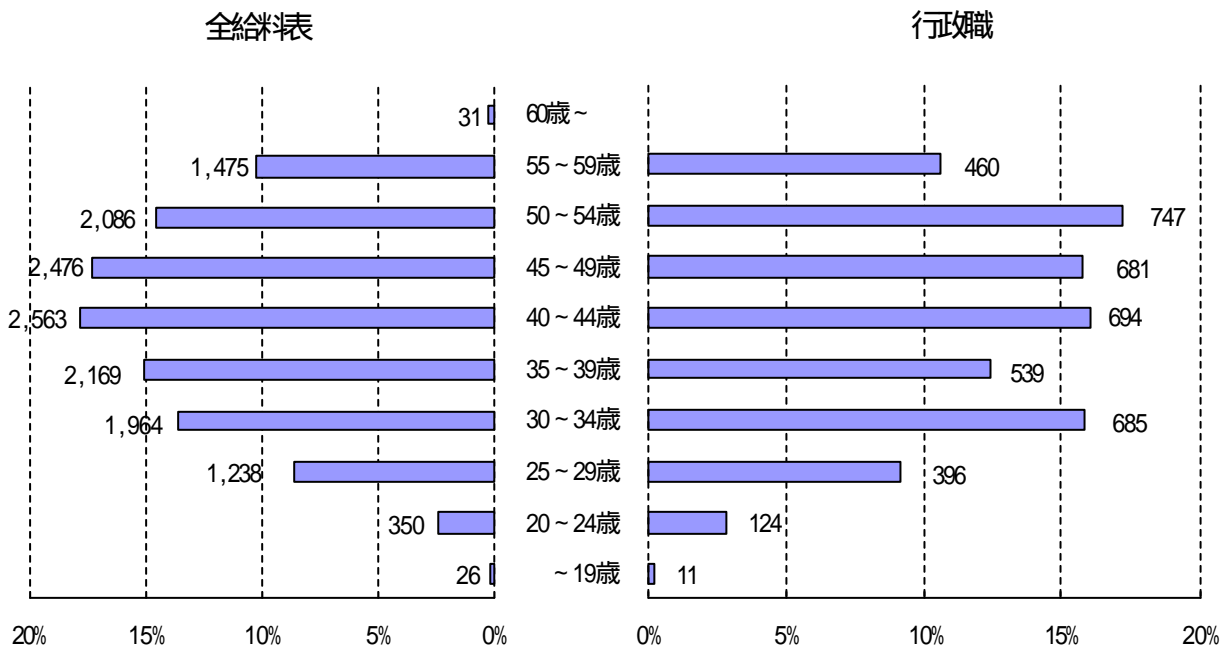
また、職員の平均年齢は42.4歳、平均経験年数は20.3年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は42.3歳、平均経験年数は20.8年となっている。

（参考資料第1表～第5表）

給料表別職員数及び構成比

給料表	区分	職員数		構成比	
		平成16年	平成15年	平成16年	平成15年
行政職		4,337 <sup>人</sup>	4,401 <sup>人</sup>	30.2 <sup>%</sup>	30.2 <sup>%</sup>
公安職		1,422	1,413	9.9	9.7
海事職		62	61	0.4	0.4
研究職		244	245	1.7	1.7
医療職(一)		141	141	1.0	1.0
医療職(二)		292	301	2.0	2.1
医療職(三)		576	578	4.0	4.0
大学教育職		127	129	0.9	0.9
高等学校等教育職		2,193	2,238	15.3	15.4
中学校及び小学校教育職		4,984	5,049	34.7	34.7
合計		14,378	14,556	100.0	100.0

職員の年齢階層別人数及び構成比



## (2) 職員の給与

平成16年4月分の職員の平均給与月額は、特例条例による減額措置前（以下「減額措置前」という。）では、412,802円（昨年比 1.0%）であり、減額措置後（以下「減額措置後」という。）では、401,113円（昨年比 1.0%）となっている。

また、民間給与との比較を行っている行政職の職員の平均給与月額（以下「職員給与」という。）は、減額措置前では385,547円（昨年388,532円）、減額措置後では374,265円（昨年377,261円）であり、昨年に比較して、それぞれ2,985円（0.8%）、2,996円（0.8%）減少している。

（参考資料第6表～第12表）

職員の平均給与月額の状況

区 分 項 目	全 職 員		行 政 職 の 職 員	
	平成16年	平成15年	平成16年	平成15年
給 料	円 380,175	円 381,057	円 355,543	円 355,724
	368,486	369,340	344,261	344,453
扶 養 手 当	11,602	11,809	12,940	13,077
調 整 手 当	653	719	377	554
住 居 手 当	4,174	4,743	2,914	3,633
通 勤 手 当	5,797	7,249	5,987	7,647
特 地 勤 務 手 当	5,107	5,412	3,794	3,992
寒 冷 地 手 当	1,902	1,889	2,020	1,989
そ の 他	3,392	4,002	1,972	1,916
合 計	412,802	416,880	385,547	388,532
	401,113	405,163	374,265	377,261

(注) 1 給料及び合計の上段は減額措置前、下段は減額措置後の額である。

2 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。

3 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当（準ずる手当を含む。）及びへき地手当（準ずる手当を含む。）の合計額である。

4 その他は、初任給調整手当等である。

## 2 民間給与等の状況について

本年5月、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内170の民間事業所のうちから層化無作為抽出法により抽出した100事業所のうち98事業所に対し「平成16年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務に類似すると認められる職務に従事する者4,392人について、本年4月分として支払われた給与月額、特別給（ボーナス）をはじめとした諸手当及び雇用情勢等の調査を行った。（参考資料第19表）

### （1）民間の給与

民間の事務・技術関係職種の従業者のうち、行政職の職員と役職段階、学歴、年齢などの条件を同じくする者の平均給与月額を基に、行政職の職員の人員構成を基準として算定した本年4月における民間給与（以下「民間給与」という。）は、374,516円（昨年381,926円）であり、昨年と比較して7,410円（1.9%）減少している。（参考資料第20表、第21表）

民間給与の状況

民間の従業者（事務・技術関係職種）		民間給与
企業規模 500人以上	企業規模 500人未満	
支店長・工場長、部長、次長	—————	705,910円
課長	支店長・工場長、部長、次長	505,767
課長代理	課長	459,951
係長	課長代理	414,147
係長	係長	336,194
主任	係長	276,887
主任	主任・係員	212,297
係員	主任・係員	197,587
全	体	374,516

（注）給与とは、時間外手当及び役付手当を除いたものである。



## (2) 本年の給与改定の状況

一般の従業員の給与改定状況をみると、定期昇給を実施した事業所は、79.4%（昨年69.5%）と昨年に比べ増加しているが、ベースアップを行っていない事業所（中止、ダウン、慣行なし）が74.1%（昨年72.2%）と、昨年に比べ増加するなど厳しい状況は変わっていない。

民間における定期昇給の実施状況

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	
		昨年 に 比べ 増額	昨年 に 比べ 減額	昨年と 変化なし			
一般職	86.2%	79.4%	23.3%	4.6%	51.5%	6.8%	13.8%
管理職	74.4	67.5	21.0	3.0	43.5	6.9	25.6

民間における給与改定の状況

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	ベース慣行なし
一般職	25.9%	57.0%	2.5%	14.6%
管理職	25.9	46.9	1.2	26.0

初任給については、大半の事業所においてほぼ据置きの結果であった。

（参考資料第22表）

## (3) 雇用調整等の実施状況

平成16年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、厳しい措置も引き続き実施されているものの、多くの項目で昨年に比べ状況は緩和しており、何らかの雇用調整等を実施した事業所の割合は25.5%（昨年48.7%）と昨年に比べ大幅に改善している。

民間における雇用調整等の調整内容

項目 区分	採用の停止・抑制	部門整理・ 部門間配転	委託・派遣 社員へ転換	転籍出向	一時帰休 ・休業	残業の規制	希望退職 者の募集	正社員 の解雇
平成16年	8.7 %	6.8 %	10.1 %	8.8 %	- %	5.7 %	2.5 %	1.1 %
平成15年	27.2	15.0	15.5	4.8	5.9	13.4	-	1.1

(注) 雇用調整の有無を項目別に調査。

調整内容の各項目は重複回答であり、何らかの雇用調整等を実施した事業所は、25.5% (昨年48.7%) であった。

### 3 職員給与と民間給与との比較について

職員給与と民間給与を比較すると、職員給与は減額措置前385,547円であり、民間給与374,516円に対して11,031円(2.86%)上回り、減額措置後374,265円では251円(0.07%)下回っている。

本県(行政職)の職員給与と県内の民間給与との較差

民間給与(A)	行政職の職員給与(B)		較差(A-B)
374,516円	減額措置前	385,547円	11,031円(2.86%)
	減額措置後	374,265円	251円(0.07%)

(注) 較差は、寒冷地手当見直し(本年経過措置分1,010円)後では、減額措置前 10,021円(2.61%)、減額措置後では1,261円(0.34%)である。

民間における家族(扶養)手当の支給状況については、職員の扶養手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。(参考資料第23表)

民間の家族手当及び職員の扶養手当の状況

	民間	職員
配偶者	13,195 円	13,500 円
配偶者と子1人	18,182 円	19,500 円
配偶者と子2人	23,013 円	25,500 円

民間における住宅手当については、51.2%（昨年49.6%）の事業所で支給されていた。（参考資料第24表）

民間における、特別給については、直近1年間で調査したところ、年間計4.13月分（昨年3.98月分）が支給されており、昨年より年間0.15月分増加している。（参考資料第25表、第26表）

民間における特別給の支給状況

	特別給の支給割合		
	下半期 (平成15年8月～平成16年1月)	上半期 (平成16年2月～平成16年7月)	年間計
平成16年	2.12 月分	2.02 月分	4.13 月分
平成15年	上半期 (平成14年5月～平成14年10月)	下半期 (平成14年11月～平成15年4月)	年間計
	1.89 月分	2.09 月分	3.98 月分

- (注) 1 調査期間が平成16年から変更されている。  
 2 支給割合については、小数第3位を四捨五入したため、年間計と一致しない場合がある。  
 備考 職員の場合、年間の平均支給月数は4.40月である。

4 物価及び生計費について

本年4月の消費者物価指数（総務省「小売物価統計調査」）は、昨年に比べ全国で0.4ポイント下落の97.9（前年98.3）、松江市で0.5ポイント下落の

98.0（同98.5）となっている。

一方、本年4月の勤労者世帯消費支出（同省「家計調査」）は、昨年と比べ全国で6.6%増の366,027円（昨年343,295円）、松江市では調査客体数の少なさ（松江市：55客体）から変動が大きく27.1%増の390,088円（同306,868円）となっている。（参考資料第27表、第28表）

## 5 人事院勧告について

人事院は、本年8月6日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

### （1）国家公務員給与等の状況

「平成16年国家公務員給与等実態調査」によると、民間給与との比較対象である行政職俸給表(一)適用者（170,652人、平均年齢40.2歳）の本年4月における平均給与月額が381,359円、職員全体（290,609人、平均年齢40.9歳）では400,648円。

### （2）民間給与等の状況

行政職俸給表(一)の職員と役職段階、学歴、年齢などの条件を同じくする者の平均給与月額を基に職員の人員構成を基準として算定した本年4月における民間給与は、381,152円。

給与改定状況については、ベースアップを実施又は中止した事業所は昨年より減少。また、定期昇給を実施した事業所、賃金カットを実施した事業所ともに昨年より減少。

採用の停止・抑制、部門の整理・部門間の配転、残業の規制などの雇用調整を実施した事業所は昨年より大幅に減少。

### ( 3 ) 官民給与の比較

本年 4 月分の官民の給与額を比較したところ、公務員給与が民間給与を207円 ( 0.05% ) 上回る。

国 ( 行政職俸給表(一) ) の職員給与と全国の民間給与との較差

民間給与 ( A )	職員給与 ( B )	較 差 ( A - B )
381,152円	381,359円	207円 ( 0.05% )

( 注 ) 本年度の寒冷地手当の見直し後では、39円 ( 0.01% )。

民間における家族手当及び住宅手当の支給状況は、職員の現行支給状況とほぼ見合う。

昨年下半期及び本年上半期の 1 年間において、民間事業所で支払われた特別給は給与月額額の4.39月分に相当し、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数4.40月とおおむね均衡。

### ( 4 ) 本年の給与の改定

月例給については官民較差が極めて小さく、俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案し、水準改定は見送り。

国立大学の法人化等に伴って、俸給表の廃止等の所要の法律の整備。

寒冷地手当については、民間における同種手当の支給状況調査結果を踏まえて、民間準拠を基本に見直しを行い、制度全般にわたって改正。

## 6 むすび

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等をどのように評価し、どのような措置を行っていくのが適当か、国及び他の都道府県の動向、さらに特例条例による給料の減額等を踏まえて任命権者及び職員団体の意見を聴取するなど、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、次のとおり結論を得た。

### (1) 給与改定について

本県の民間事業所においては、雇用調整等は厳しい措置も引き続き実施されているものの、昨年に比べ緩和している。一方、給与等の状況をみると、定期昇給を実施した事業所は昨年に比べ増加しているが、ベースアップを行っていない事業所が増加するなど厳しい状況は変わっていない。

本年4月分の職員給与は、特例条例による減額措置前では昨年に引き続き民間給与を上回り、減額措置後では民間給与を下回っている。また、8月からの減額率の引上げにより、その差はさらに大きくなっている。

このような状況、並びに国及び他の都道府県の動向などを考慮した上で、寒冷地手当については、支給時期等を勘案して先に勧告したところであり、今回、月例給並びに寒冷地手当を除く他の手当については、国と同様に現行の水準を維持することが適当であると判断し、次のとおり報告する。

#### ア 給料表

(ア) 行政職給料表及びその他の給料表（教育職給料表を除く。）については改定しないこととする。

(イ) 教育職給料表については、その特性を考慮のうえ現行水準を維持し改定しないこととするが、大学教育職給料表については1級を削除して4級構成の給料表とする。

イ 農林漁業改良普及手当

制度改正に伴い資格要件等が変更されることから、その内容を把握し新たに定める必要がある。

ウ 特殊勤務手当

平常の業務と区分して特別な業務に携わった実績に基づいて支給されるものであるので、引き続き手当ごとの実態等を精査するとともに、実績を重視した支給内容となるよう検討を進める必要がある。

エ 通勤手当

交通用具使用者に対する手当については、燃料価格の動向に注視していく必要がある。

オ 特地勤務手当、へき地手当

両手当とも同様の趣旨の手当であるが、基準の違いから同一地域であっても級地、支給率が異なるという問題がある。現在、国では両手当の見直しが始まったところであり、その動向を注視しながら検討を進める必要がある。

カ 教育職員の諸手当

行政職等と同様に改定しないこととするが、今後、国及び他の都道府県の動向を注視しながら検討を進める必要がある。

キ その他

人材の確保が困難な職（主として獣医師）の処遇について検討する必要がある。

## (2) 給与制度の見直しについて

本県における給与制度については、職務給の原則に従い見直しや制度改正を進めてきたところであるが、採用年次を重視した昇格運用や特別昇給等が行われてきた結果、職員の給与が年功的となっている。この点については、包括外部監査においても同様の指摘がなされたところである。

職員の昇任、昇給にあたっては、新たな人事評価システムを確立し、能力・実績を反映する給与制度となるよう、国の動向にも注視しつつ転換を進めていく必要がある。

## (3) 人事管理上の課題について

### ア 総労働時間の短縮

各任命権者においては、年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の上限設定、ノー残業デー、労使一体となった検討会の実施などにより一定の成果をあげているが、平成15年をみると、なお不十分と言える。政府目標である1800労働時間に向けて、さらに取り組みを強化する必要がある。

教育職員の終業時間から退庁時間までの実態調査によると、2時間以上の時間外在が相当の割合であることから、引き続き実態把握に努めるとともに、原因の一つと考えられる部活動やいわゆる補習などとの関連についても検討が必要である。

(参考資料第15表、第16表)

### イ 健康管理対策

各任命権者においては、メンタルヘルス対策として相談窓口の設置や研修会を行っているが、さらに職場に定着させるため、職場研修による偏見の除去やマネジメント強化等の対策を推進する必要がある。

(参考資料第17表)

受動喫煙防止対策は着実に進展しているが、一部の職場について対策が実施されていないので、早急に改善を図り、すべての職場で受動喫煙ゼロが達成される必要がある。

(参考資料第18表)



## ウ 男女共同参画社会の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、女性の管理職への積極的な登用や、意思決定過程への参加機会の充実が必要である。

また、各任命権者においてセクシュアルハラスメントのない職場づくりのために、研修の実施、パンフレットの配布等の取り組みを進めているが、今後とも継続的に職員の教育に努める必要がある。

## エ 休暇の拡充

少子化対策や地域における行政と住民の協働の推進などの観点から、現行の子育てやボランティアのための休暇制度について検討を加えるとともに、職員を取り巻く諸事情にも対応する無給休暇制度について、具体化に向けた検討を進める必要がある。

## オ 研修の充実

地方分権の進展に伴う行政の高度化、専門化に対応するとともに、職員自らの能力向上への意欲に応えるため、研修の充実が必要である。

## (4) 勧告実施の要請について

給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、長年の経緯を経て県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与してきている。

特に、近年は行政ニーズが増大するとともに、複雑・多様化する困難な仕事が多くなっている中で、個々の職員は強い使命感をもってこれらに立ち向かっており、職員給与は、そのような職員の努力や成果に的確に報いていく必要がある。

しかしながら、8月からさらなる減額率の引上げを伴った特例条例による給料の減額措置は、財政再建団体への転落を回避するための緊急避難的

なものであるとはいえ、職員の生活に与える影響は極めて大きいものであり、諸情勢が整い次第、本来あるべき職員の給与水準が確保されるべきと考える。

議長及び知事におかれては、この報告並びに勧告に深い理解を示され、適切な対応をいただくよう要請する。