

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 15 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	9
4 物価及び生計費について	11
5 国家公務員の給与と人事院勧告について	12
6 むすび	15
職員の給与に関する勧告	19
1 職員の給与に関する条例の改定内容	19
2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改定内容	21
3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改定内容	21
4 改定の実施時期	21
給与等に関する参考資料	34
1 職員給与実態調査の概要について	34
2 民間給与実態調査の概要について	55
3 物価及び生計費について	63
4 勧告による改定額等の概要について	65
5 人事院の給与等に関する報告及び勧告の骨子（抜粋）	67

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、引き続き構造改革が推進される中で、景気は持ち直しに向けた動きが見られている。

本年9月の月例経済報告では、設備投資や住宅建設は増加し、企業収益は改善が続いているとしている。また、株価は、景気回復期待などを背景に上昇基調で推移している。個人消費や鉱工業生産は横ばい、雇用情勢は完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しいものの、持ち直しの動きが見られるとしている。

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84前後で推移しており、昨年とほぼ同様の低い水準である。また、公共工事も本年7月時点で対前年比11.3%減となり、6ヶ月連続で前年を下回っている。また、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。

本県7月の有効求人倍率は0.62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1.2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。雇用調整等は昨年よりやや緩和されているとはいえ依然として多くの事業所で実施している。給与面では定期昇給の停止や賃金カットを実施した事業所は昨年よりやや減少しているが、ベースアップの中止やベースダウンが増加するなど厳しい状況は変わっていない。

県行政においては、島根県新行政システム推進計画に基づき、行政評価システムの導入、フラット化・グループ化等の検討、財政健全化の取り組み等、社会経済情勢の変化に迅速かつ的確に対応していくための施策が推進されている。

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、昨年は月例給が減少するという内容となった。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などを考慮し、職員の適正な処遇の確保にも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。

最後に、ここ4年の年間給与減少に引き続き、月例給及びボーナスの引き下げという厳しい勧告内容となったが、職員の皆さんには、本県の民間事業所における極めて厳しい状況について深く認識し、業務の効率化や職務能力の向上に努めるとともに、新しい時代の地方自治を支える全体の奉仕者としての使命感を持って、県民の期待と要請に応えるべく一層職務に精励されるよう、勧告にあたって切に要望するものである。

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、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。）15,435人のうち調査対象とならない技能労務職員及び企業職員あわせて591人を除く職員（以下「職員」という。）14,844人に係る給与並びに県内98の民間事業所の従業者3,980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。

なお、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（給料月額のうち3%（管理職手当の支給割合が100分の25又は100分の20の職員5%、その他の管理職手当の支給を受ける職員4%））と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

平成15年4月1日現在の職員14,844人のうち、休職者、育児休業者、同年4月1日付け退職者及び再任用職員あわせて288人を除く14,556人（昨年より203人減少）について「平成15年職員給与実態調査」を実施した。

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15.4%、公安職9.7%等の順となっている。

また、職員の男女別構成は男性64.7%、女性35.3%、学歴別構成は大学卒73.6%、短大卒9.8%、高校卒16.4%、中学卒0.1%となっている。

なお、職員の平均年齢は42.1歳、平均経験年数は20.1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41.9歳、平均経験年

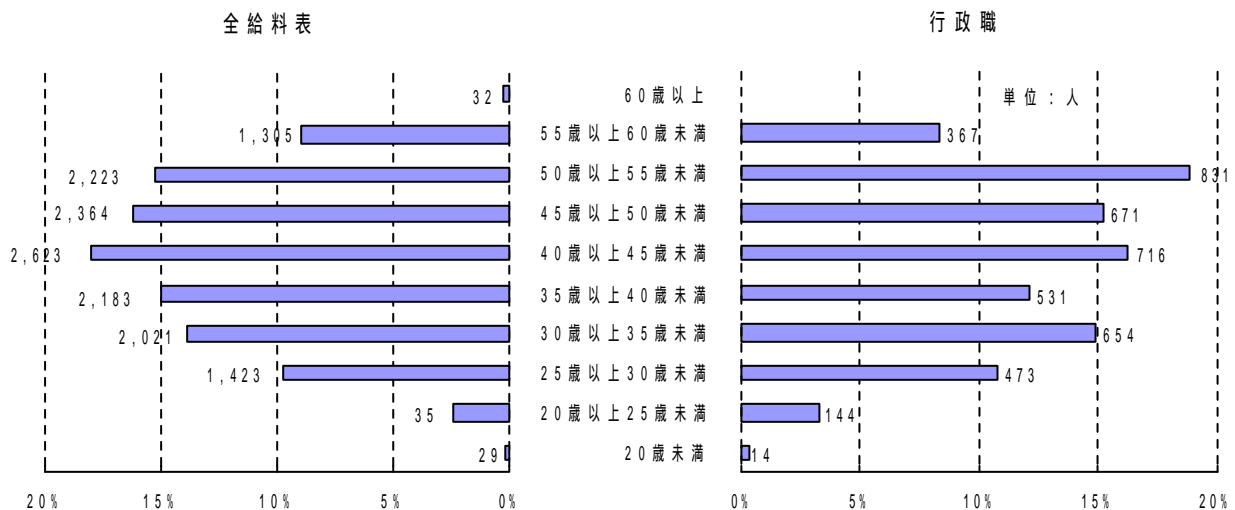
数は20.4年となっている。

(参考資料第1表～第5表、第11表、第12表)

給料表別職員数及び構成比

給料表	職員数		構成比	
	平成15年	平成14年	平成15年	平成14年
行政職	4,401人	4,461人	30.2%	30.2%
公安職	1,413	1,413	9.7	9.6
海事職	61	62	0.4	0.4
研究職	245	237	1.7	1.6
医療職(一)	141	137	1.0	0.9
医療職(二)	301	304	2.1	2.1
医療職(三)	578	602	4.0	4.1
大学教育職	129	128	0.9	0.9
高等学校等教育職	2,238	2,297	15.4	15.6
中学校及び小学校教育職	5,049	5,118	34.7	34.7
合計	14,556	14,759	100.0	100.0

職員の年齢階級別人数及び構成比



(2) 職員の給与

平成15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、416,880円（昨年比 0.9%）であり、減額措置後（以下「減額措置後」という。）では、405,163円（昨年比 3.7%）となっている。

なお、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は、減額措置前では、388,532円（昨年比 0.8%）であり、減額措置後では、377,261円（昨年比 3.6%）となっている。（参考資料第6表～第10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15年	平成14年	平成15年	平成14年
給 料	円 381,057	円 384,621	円 355,724	円 358,454
	369,340		344,453	
扶 養 手 当	11,809	12,014	13,077	13,310
調 整 手 当	719	695	554	531
住 居 手 当	4,743	4,810	3,633	3,681
通 勤 手 当	7,249	7,207	7,647	7,784
そ の 他	11,303	11,290	7,897	7,745
合 計	416,880	420,637	388,532	391,504
	405,163		377,261	

- (注) 1 平成15年の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 その他は、初任給調整手当、特地勤務手当等である。

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183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事業所について「平成15年職種別民間給与実態調査」を実施（調査完了98事業所）し、公務に類似すると認められる職務に従事する者3,980人（うち行政職に相当する者3,058人）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。

（参考資料第13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は、381,926円であり、昨年（382,877円）と比較して951円（0.2%）減少している。

（参考資料第14表、第15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	—————	654,275 円
課長	支店長・工場長、部長、次長	597,925
課長代理	課長	488,735
係長	課長代理	415,152
係長	係長	330,315
主任	係長	269,331
主任	主任・係員	215,374
係員	主任・係員	195,418
全	体	381,926

(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、ベア慣行のある事業所のうちベースアップを実施した事業所の割合は31.6% (昨年40.6%) にとどまっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は63.5% (同52.8%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は4.9% (同6.6%) となっており、昨年より厳しい状況となっている。

また、定期昇給制度のある事業所のうち定期昇給を実施した事業所の割合は85.0% (昨年78.7%) となっている。一方、定期昇給を停止した事業所の割合は15.0% (同21.3%) となっており、昨年に比べ減少している。

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
一般職	31.6 %	63.5 %	4.9 %
管理職	28.4	66.7	4.9

(注) 「ベア慣行がある」と回答した事業所を100として集計したものである。

民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給実施	定期昇給停止
一般職	85.0 %	15.0 %
管理職	84.5	15.5

また、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると6.0% (昨年11.6%)、管理職では13.2% (同23.1%) となっており、昨年に比べ減少している。

一方、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般の従業員で見ると3.4% (昨年8.1%)、管理職では5.9% (同7.0%) となっており、昨年に比べて低くなっている。

民間における賃金カットの実施状況

役職段階	項目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均カット率
一般職		6.0 %	3.4 %
管理職		13.2	5.9

(注)「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

(3) 雇用調整等の実施状況

平成15年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、何らかの雇用調整等を実施した事業所の割合は48.7%となっており、昨年(49.2%)とほぼ同様となっている。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制(27.2%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(15.5%)、部門の整理・部門間の転換(15.0%)、残業の規制(13.4%)などの割合が高く、一時帰休・休業(5.9%)、正社員の解雇(1.1%)などの厳しい措置も引き続き実施されているが、これらの措置は「正社員の解雇」を除き、昨年より割合が減少している。

民間における雇用調整等の実施状況

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15年	27.2 %	15.0 %	15.5 %	4.8 %	5.9 %	13.4 %	- %	1.1 %
平成14年	28.3	18.2	15.9	7.9	11.6	24.9	9.8	0.9

また、「採用の停止・抑制」に関連し、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で44.6%(昨年33.6%)、高校卒で31.7%(同29.3%)と昨年に比べ増加しているが、そのうち大学卒で78.8%、高校卒で96.1%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

民間における初任給の改定状況

項目 学 歴	採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
		増 額	据 置 き	減 額	
大 学 卒	44.6 %	(15.7) %	(78.8) %	(5.5) %	55.4 %
高 校 卒	31.7	(-)	(96.1)	(3.9)	68.3

(注) 1 事務員と技術者(研究・医療関係職種を除く。)のみを対象としたものである。

2 ()内は、採用がある事業所を100とした割合である。

3 職員給与と民間給与との比較について

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いて、職員の代表的な職種である行政職の職員と民間事業所におけるそれと職務の内容が類似した従業者について、責任の度合、学歴、年齢などが対応すると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額(行政職の職員にあっては給料、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、初任給調整手当、特地勤務手当等を合計したもの(以下「職員給与」という。))を、民間事業所の従業者にあってはきまって支給する給与から時間外手当及び役付手当を除いたもの(以下「民間給与」をいう。))の比較を行った。

その結果、職員給与は、減額措置前388,532円、減額措置後377,261円であり、民間給与381,926円に対して、それぞれ6,606円(1.70%)、4,545円(1.24%)となっていることが明らかとなった。

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)
381,926円	減額措置前	388,532円	6,606円 (1.70%)
	減額措置後	377,261円	4,545円 (1.24%)

初任給については、大学卒、短大卒及び高校卒のいずれの学歴区分においても、民間事業所が行政職の職員のそれを上回っている。

(参考資料第16表)

民間及び職員の初任給の状況

	民間	行政職
大学卒	182,527 円	171,500 円
短大卒	152,273	149,200
高校卒	139,588	135,500

家族（扶養）手当については、その支給対象者が配偶者、配偶者と子1人及び配偶者と子2人のいずれの場合においても、職員における支給月額が民間事業所のそれを上回っている。

(参考資料第17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	13,562 円	14,000 円
配偶者と子1人	18,698	20,000
配偶者と子2人	22,228	26,000

民間における住宅手当については、49.6%の事業所で支給されていた。

(参考資料第18表)

通勤手当については、交通用具使用者に対する支給額において、職員の支給額がいずれの距離区分において上回っている。

(参考資料第19表)

民間及び職員の通勤手当（交通用具使用者）の状況

距離区分(片道)	10km	20km	30km	40km	50km	60km
民間	6,421 円	11,652 円	16,103 円	19,764 円	22,562 円	24,636 円
職員	7,900	12,400	19,100	23,700	30,400	35,000

なお、特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間事業所の年間支給月数は3.98月分相当が支給されていた。これは昨年の調査結果（4.39月分）より0.41月分減少しており、職員の期末手当・勤勉手当の4.65月分を下回っている。（参考資料第20表、第21表）

民間における特別給の支給状況

区 分	特 別 給 の 支 給 割 合		
	上半期(5月～10月)	下半期(11月～4月)	年 間 計
平成15年	1.89 ^{月分}	2.09 ^{月分}	3.98 ^{月分}
平成14年	2.16	2.23	4.39

- (注) 1 調査対象期間は、平成15年については平成14年5月～平成15年4月、平成14年については平成13年5月～平成14年4月である。
 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。

4 物価及び生計費について

本年4月の松江市における平成12年を100とする消費者物価指数(総務省)は98.5となっており、前年同月と比較すると0.6ポイント上昇している。一方、本年4月の松江市における勤労者世帯(同省「家計調査」)の消費支出は、306,868円となっている。

また、同調査等を基礎として算定した本年4月の松江市における2人世帯、3人世帯、4人世帯及び5人世帯の標準生計費は、それぞれ159,570円、186,750円、213,920円及び241,120円となっている。

(参考資料第22表、第23表)

5 国家公務員の給与と人事院勧告について

(1) 国家公務員の給与

人事院が実施した「平成15年国家公務員給与等実態調査」によれば、本年4月における平均給与月額、民間給与との比較を行っている行政職の職員（行政職俸給表(一)・(二)の適用者220,829人、平均年齢41.0歳）で377,535円、職員全体では414,022円となっている。

(2) 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月8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。

ア 民間給与等の状況

行政職俸給表(一)・(二)の適用者と職種、役職段階、年齢などの給与決定要素を同じくする者の給与を基に算定した本年4月における民間給与は、373,481円であり、昨年(375,096円)と比較して1,615円(0.4%)減少している。

給与改定状況についてみると、多数の民間事業所でベースアップ中止、定期昇給の停止、賃金カット等の給与抑制措置がとられており、また、51.7%の事業所で、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が行われていた。

本年4月までの1年間における特別給は、所定内給与月額の4.38月分相当が支給されていたが、これは昨年の調査結果(4.65月分)を下回っている。

イ 官民給与の比較

本年4月分の給与額をラスパイレス方式により比較したところ、公務員給与が、民間給与を4,054円(1.07%)上回った。

国（行政職(一)・(二)）の職員給与と全国の民間給与との較差

民間給与 (A)	行政職(一)・(二)の 職員給与 (B)	較 差 (A - B)
373,481円	377,535円	4,054円 (1.07%)

ウ 改定の内容

(ア) 俸給表の改定

行政職の職員の俸給表（行政職俸給表(一)・(二)）について、すべての級のすべての俸給月額について引下げ改定を行うこととし、行政職以外の俸給表についても、行政職俸給表との均衡を基本に、所要の改定を行う。

(イ) 扶養手当の改定

配偶者に係る支給月額を500円引き下げる。

(ウ) 住居手当

自宅に係る手当を新築・購入から5年までに限り支給することとし、月額1,000円の手当は廃止する。

(エ) 通勤手当

交通機関等利用者に係る通勤手当は、低廉な定期券の価額により一括支給するよう改める。また、運賃等相当額（55,000円）まで全額支給する。なお、交通用具使用者に係る通勤手当は、長距離通勤者に対する手当額を改定する。

(オ) 調整手当の異動保障

調整手当支給地域に6箇月を超えて在勤した職員に限ることとし、2年目の支給割合は100分の80、3年目は支給しないこととする。

(カ) 期末手当・勤勉手当等の改定

支給月数を0.25月分引き下げ、4.4月分とする。本年度については、12月期の期末手当から差し引くこととし、平成16年度以降においては、民間の特別給の支給状況等を参考に、支給月数を定める。

国の一般の職員の支給月数

項目 区分	平成15年度		平成16年度	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
6月期	1.55 月 (1.55)	0.70 月 (0.70)	1.40 月	0.70 月
12月期	1.45 (1.70)	0.70 (0.70)	1.60	0.70
年間計	3.00 (3.25)	1.40 (1.40)	3.00	1.40

(注) ()内は、現行の支給月数である。

(キ) その他

医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行う。

オ 改定の実施時期等

公布日の属する翌月の初日から施行する。通勤手当及び調整手当の改定については、平成16年4月1日から施行する。また、4月からこの改定の実施までの官民較差相当分を12月期の期末手当において調整措置を講ずる。

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、国や他の都道府県の動向、さらには特例条例による給料の減額措置も含めて考慮するとともに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、職員の給与等について所要の措置を講ずる必要があると認める。

(1) 給与改定について

本県の民間事業所の給与改定等の状況をみると、ベースダウンや賃金カットを実施した事業所の割合は昨年比べて減少したもののベースアップの中止をるところが依然として多く、昨年と同様に約半数の事業所で何らかの雇用調整等を行っていることが明らかとなった。

また、昨年における民間事業所の特別給の支給月数についても、減少の傾向にあり、依然として厳しい経営環境にあることがうかがえる。

本年4月分の給与額を比較するにあたり、特例条例による影響を考慮し、減額措置の前後で比較したところ、減額措置前では昨年に引き続き職員給与が民間給与を上回り、減額措置後では民間給与が職員給与を上回る事となった。

特例条例による給料の減額措置が実施されているものの、給与の勧告にあたっては本委員会が示した給料表を基にした民間給与との均衡や国、他の都道府県の動向などを考慮し、本年も給与改定を行う必要があると判断した。

ア 給料表

人事院勧告に準じて、全給料表の全給料月額を引き下げる必要がある。

イ 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、所要の改定を行う必要がある。

ウ 扶養手当

民間事業所における支給状況等を考慮し、人事院勧告に準じて、配偶者に係る支給月額を引き下げる必要がある。

エ 調整手当

調整手当における異動保障については、県内に調整手当の支給地がない他県の状況等を勘案し、廃止する必要がある。

オ 住居手当

自宅に係る住居手当として住宅取得後5年を超える職員に対して支給される月額1,000円の手当については人事院勧告に準じて廃止し、併せて職員宿舎に入居する職員に対して支給される手当についても廃止する必要がある。

カ 通勤手当

交通機関を利用する職員に対して支給される手当については人事院勧告の趣旨を考慮して改定し、交通用具使用者に対する手当額についても積算基礎を見直して改定する必要がある。

キ 特殊勤務手当については昨年も触れたところであるが、早急に措置する必要がある。

ク 期末手当・勤勉手当

民間事業所における特別給の支給状況及び国や他の都道府県の動向を勘案し、その支給月数を引き下げる必要がある。

(2) 人事管理上の課題について

ア 総労働時間の短縮

総労働時間の短縮は、公務能率の維持向上並びに職員の健康保持のために重要な課題である。

各任命権者の取り組みにより労働時間は減少傾向にあるが、政府が目標とする年間1800時間に向けて、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得を更に推進する必要がある。

各職場においては、管理職を含めた職員一人ひとりが労働時間短縮への意識を高めるとともに、組織をあげた取り組みが必要である。

教育職員の労働時間については、勤務実態を把握するなど、組織的に取り組む必要がある。

年次有給休暇の繰越については、平等取扱いの原則から、勤務年数に関わりなく休暇残日数の繰越ができるよう改正する必要がある。

イ 健康管理対策

職員の精神疾患による休職等は依然として減少していないので、各職場において、今まで以上にメンタルヘルスに対する取り組みを強化する必要がある。

また、職員の健康管理のため、労働安全衛生法に基づく受動喫煙防止対策をすべての職場で推進する必要がある。

ウ 男女共同参画社会の推進

各分野において、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、女性の働きやすい執務環境とするため、セクシュアルハラスメントの根絶に向けて、各職場において、更なる職員の意識啓発が必要である。

エ 休暇の拡充・新設

夏季休暇の拡充については、他県や民間の状況を踏まえ、検討する必要がある。

また、介護休暇、育児休業、子の看護休暇など少子・高齢化に係る制度が拡充されてきたところである。今後、少子化対策に向けた気運を醸成するとともに、地域での行政と住民の協働の推進など、県が先導的役割を担う観点から、新たな休暇制度（無給）について検討する必要がある。

(3) 組織のフラット化に伴う任用等について

新行政システム推進計画に基づき現在検討されている組織のフラット化・グループ化に伴う職員の昇任・昇格については、適切な運用管理をする必要がある。

(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公務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。

職員は、県民生活の維持・向上、生命・財産の安全確保等の職務に精励している。特に、近年は行政ニーズが増大する中で、個々の職員は高い士気をもって複雑・多様化する困難な仕事に立ち向かっており、公務員給与は、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、本委員会の給与勧告が、職員の給与を民間給与の水準等に均衡させるものであることから、厳しい経済・社会情勢の中で昨年を引き続いて月例給の引下げ等を内容とするものとなった。

議長及び知事におかれては、この勧告に深い理解を示され、速やかに実施されるよう要請する。