

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

平成23年10月

埼玉県人事委員会



人委第396号

平成23年10月27日

埼玉県議会議長 鈴木 聖 二 様

埼玉県知事 上 田 清 司 様

埼玉県人事委員会

委員長 金 野 俊 男

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告し、別紙第3のとおり意見を申し出ます。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第4のとおり報告します。

目 次

| | |
|-----------------------------|----|
| 別紙第1 職員の給与に関する報告（意見） | |
| 給与報告、勧告及び意見の基本的な考え方 | 1 |
| I 公民較差に基づく給与改定 | |
| 1 職員の給与の状況 | 3 |
| (1) 職員の構成 | |
| (2) 平均給与月額 | |
| 2 民間給与等の調査 | 3 |
| (1) 最近の賃金情勢等 | |
| ア 民間賃金の動向 | |
| イ 物価及び生計費 | |
| ウ 雇用情勢 | |
| (2) 職種別民間給与実態調査の結果 | |
| ア 調査の方法及び内容 | |
| イ 職種別給与 | |
| ウ 初任給の改定状況 | |
| エ 給与改定の状況 | |
| オ 雇用調整の実施状況 | |
| 3 職員給与と民間給与との比較 | 6 |
| (1) 月例給 | |
| (2) 特別給 | |
| 4 人事院の報告及び勧告等における国の改定状況 | 7 |
| 5 本年の給与改定 | 8 |
| (1) 月例給 | |
| (2) 特別給 | |
| II 給与制度の改正等 | 8 |
| 1 給与構造の見直しにおける経過措置額の廃止 | 9 |
| 2 勤務実績の給与への反映 | 9 |
| 3 職務・職責に応じた給与制度 | 10 |
| 4 東日本大震災に対処するための特殊勤務手当の特例 | 10 |
| III 高齢層職員の給与 | 10 |
| IV 勧告実施の要請 | 11 |
| 別紙第2 勧告 | 12 |
| 別紙第3 意見 | 13 |

別紙第4 人事管理に関する報告（意見）

| | | |
|----|-------------------------|----|
| I | はじめに | 14 |
| II | 主な課題と具体的方向 | |
| 1 | 高齢期の雇用問題 | 14 |
| 2 | 人材の確保 | 15 |
| 3 | 人材の育成 | 16 |
| 4 | 能力・実績を重視した人事管理の推進 | 17 |
| 5 | 勤務環境等の整備 | 18 |
| | (1) 職員の勤務時間等 | |
| | ア 総実勤務時間の縮減 | |
| | イ ワークライフバランスの推進 | |
| | (2) 職員の健康管理 | |
| | (3) 県民からの信頼に応える職員 | |
| | (4) 苦情相談の充実 | |

職員の給与に関する報告（意見）

給与報告、勧告及び意見の基本的な考え方

本年 3 月 11 日に発生した東日本大震災は、東北地方のみならず、我が国経済全体に大きな影響を与えた。県内経済も震災後に悪化したが、その後、サプライチェーンの復旧による生産活動の回復、生産の遅れを取り戻すための増産、自粛ムードの緩和による消費マインドの回復などにより、現在は持ち直しの状況もみられている。

震災後、本県においても、県民の安心・安全を守るための様々な取組が行われ、行政に寄せられる期待も、これまで以上に大きくなっている。

そうした中、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが強く求められている。こうした職員の努力や実績に報いるためにも、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を支給することが必要であると考えている。

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

職員も勤労者であり、勤務の対価としての適正な給与の確保が必要である中で、公務においては民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難である。したがって、職員の給与を、労使交渉等によって生計費も含めたその時々々の経済、雇用情勢等を反映して決定される県内企業の従業員の給与に合わせていくことが

最も合理的と考えられ、これが民間準拠を基本に勧告を行う理由である。

もとより、公務員の給与は、納税者である県民の理解と納得の得られるものでなければならない。民間準拠を基本とすることは、職員をはじめ広く県民の理解を得られるものであると考える。

本委員会においては、こうした基本的な考え方のもと、職員及び県内の民間事業所の従業員給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況及び社会経済情勢を踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告、勧告し、意見の申出を行うものである。

I 公民較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「平成23年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員の総数は、警察官は増加しているものの、行政職員等の減少により、本年4月1日現在、前年比545人減の59,102人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の7種10給料表並びに特定任期付職員の給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別構成比は大学卒75.7%、短大卒10.7%、高校卒13.5%、中学卒0.1%となっており、性別構成比は男60.7%女39.3%となっている。

(参考資料第1表)

(2) 平均給与月額

本年4月の民間給与との比較を行う行政職給料表適用者の平均年齢は44.5歳、平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当等の合計額）は、411,975円となっている。

(参考資料第2表)

また、教員、警察官、医師等を含めた職員全体の平均年齢は43.5歳、平均給与月額は、419,767円となっている。

(参考資料第3表)

2 民間給与等の調査

(1) 最近の賃金情勢等

ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計課、事業所規模30人以上）に

よると、本年4月の「きまって支給する給与」は昨年4月に比べ0.1%減少している。特に一般労働者の所定内給与が昨年4月に比べ減少している。

イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月に比べ0.5%減少している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の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175,270円、208,220円及び241,150円となっている。また、「全国消費実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、121,350円となっている。

（参考資料第25表・第26表）

ウ 雇用情勢

「労働市場ニュース」（埼玉労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率及び新規求人倍率は、それぞれ0.53倍（季節調整値）及び0.84倍（同）となっており、昨年4月に比べ持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況である。

また、本年4月に雇用保険受給のため新たに申請手続きをした者は、昨年4月に比べ増えており、前年同月比において16月ぶりに増加となった。

(2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「平成23年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会と協力して、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民間事業所1,919（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した426の事業所について、実地調査を行った。

調査では、公務と類似すると認められる78職種の12,032人の従業員について、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詳細に調査した。また、各民間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も調査した。

職種別民間給与実態調査は、各民間事業所の協力を得て、調査完了率88.4%という高い水準を維持しており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものとなっている。

（参考資料第9表）

イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第10表、第11表のとおりとなっている。

ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒28.6%、高校卒13.6%と依然として低い割合となっている。そのうち90%以上の事業所で、初任給を据置きしている。

（参考資料第12表）

エ 給与改定の状況

一般の従業員（係員）について、ベースアップの慣行のない事業所の割合は59.7%（昨年57.8%）と昨年に比べて増加しており、ベースアップを中止した事業所の割合と合わせると、83.6%と高い割合となっている。

また、一般の従業員（係員）について、昇給額が昨年と比べて増額した事業所の割合は27.3%（昨年25.0%）と昨年に比べて増加しているものの、減額となっている事業所及び定期昇給が停止となっている事業所の割合も、それぞれ12.5%（同10.4%）及び8.6%（同6.0%）と昨年に比べて増加している。

（参考資料第13表・第14表）

オ 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は32.2%（昨年41.4%）となっており、昨年と比べると減少しているものの、依然として高い割合となっている。民間事業所における雇用調整の内容を多い順にみると、採用の停止・抑制14.9%、残業の規制10.6%、一時帰休・休業7.5%となっている。

また、一般の従業員（係員）及び管理職（課長級）の本年4月分の給与について、賃金カット等を実施した事業所の割合は、それぞれ3.6%（昨年7.7%）及び3.3%（同11.6%）と昨年に比べて減少しているものの、当該事業所における平均減額率は、それぞれ7.4%（同7.2%）及び7.1%（同6.8%）と昨年に比べて増加している。

（参考資料第16表・第17表）

3 職員給与と民間給与との比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

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の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表の適用を受ける職員、民間事業所にあつてはこれに相当する職種の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式によ

り精密に比較した。その結果、民間給与が職員給与を1人当たり平均87円(0.02%)上回っていることが明らかとなった。

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 | $\frac{A-B}{B} \times 100$ |
| 412,062円 | 411,975円 | 87円 | 0.02% |

(注) 民間給与、職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(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賞与等の特別給は、参考資料第20表に示すとおり、所定内給与月額の3.97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)とおおむね均衡している。

4 人事院の報告及び勧告等における国の改定状況

人事院は、本年9月30日、一般職の職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するとともに、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

本年の勧告は、月例給については、3年連続で俸給表の引下げ改定を行い、特別給については、東日本大震災の影響により、職種別民間給与実態調査を実施していない岩手県、宮城県及び福島県の東北3県のデータが欠けたことによる影響等を考慮して、期末手当・勤勉手当の支給月数の改定を見送った。また、給与構造改革における経過措置額を段階的に廃止することとした。

(参考資料第23表・第24表)

5 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上に報告したとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 月例給

前記のとおり、本年4月の時点で、民間給与が職員の給与を87円（0.02%）上回っていることが判明した。

本委員会としては、公民給与較差が小さいことから給料表の改定を行わず、また諸手当については、民間の各手当の支給状況とおおむね均衡していることなどから、本年は月例給の改定を見送ることが適切であると判断した。

(2) 特別給

前記のとおり、民間事業所における年間の支給割合が、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数とおおむね均衡していることから、本年は改定を行わないこととした。

II 給与制度の改正等

公務員給与を取り巻く環境が厳しさを増す中で、地域における民間の給与水準を反映し、職員の能力・実績をより適切に反映した給与制度の構築が一層求められている。

また、社会全体の課題である高齢期の雇用問題に対応するため、高齢者の雇用確保を推進し、その能力を最大限発揮させることで、公務能率を更に増進していかなければならない。

本委員会は、今後も適宜、給与制度における必要な見直しを行い、県民の理

解と納得の得られる、情勢に適応した給与水準の確保に努めることとする。

1 給与構造の見直しにおける経過措置額の廃止

本年の人事院勧告では、平成18年度から実施した給与構造改革における経過措置額を廃止することとした。高齢層における官民の給与差をみると、公務が民間を相当程度上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、早急に経過措置額を廃止し、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要があるとした。

具体的には、平成24年度は、経過措置額として支給されている俸給の2分の1（上限1万円）を減額して支給し、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することとしている。

これまで本県においては、国の給与構造改革を踏まえ、年功的な給与構造の見直し、勤務実績の給与への反映、地域手当の新設などの給与構造の見直しを進めてきた。

そのため、給与構造の見直しにおける経過措置額について、人事院勧告を踏まえ検討した結果、本県の実情等を考慮した上で人事院勧告に準じ段階的に廃止することが適当であると判断した。

2 勤務実績の給与への反映

個々の職員が高い士気を確保しつつ、公務能率を更に増進していくためには、適切な評価に基づき勤務実績を給与に反映させていくことが必要であり、そのための施策を着実に進めていくことが重要である。

勤務実績の昇給への反映については、平成19年4月1日から、知事部局等の課所長級以上の特定幹部職員を対象に実施している。

また、勤務実績の勤勉手当への反映については、平成18年6月期から、知事部局等の特定幹部職員に対し、実績評価を反映させるなどの取組が進んで

いるところである。

なお、勤勉手当等の支給における役職段階別加算については、年功的な処遇の見直しを着実に進め、職務の複雑、困難及び責任に応じた適切な運用を図っていくことが必要である。

こうした勤務実績の給与への反映について、実効性のあるものとしていくためには、職員の勤務実績等の的確な把握、これに基づく的確な反映など、制度の適切な運用を図っていくことが必要である。

3 職務・職責に応じた給与制度

職務・職責に応じた給与制度の徹底については、引き続き、本県の組織実態、国や他県の状況、職務ごとの級別人員構成の実態等を踏まえ、制度の適切な運用に努めていくことが必要である。

4 東日本大震災に対処するための特殊勤務手当の特例

東日本大震災の発生に伴い、東京電力株式会社福島第一原子力発電所（福島原発）から半径20キロメートル圏内の警戒区域等の周辺区域において、本県職員が、遭難救助等の業務に従事している。

国においては、福島原発の周辺区域での業務に対し、放射線被ばくの危険性やそれに伴う精神的労苦等の特殊性を認め、特例規則を制定して新たに特殊勤務手当を支給するなど、様々な措置を講じている。

本県においても、国における特例規則の制定内容や本県の実情等を踏まえ、特殊勤務手当を特例的に措置する必要がある。

Ⅲ 高齢層職員の給与

前記のとおり、人事院は、国家公務員における「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当とし、60歳を超える職員の給与水準等についても言及している。

同時に、今後の定年の段階的な引上げを見据え、50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを行っている状況である。

本県においても、定年の引上げ等についての検討を行い、高齢期の雇用を確保することは喫緊の課題である。

そのため、昨年報告を行った50歳台後半層の給与水準の見直しについては、それを含めた高齢層職員全体の給与の見直しといった観点から、国の動向等を踏まえて検討していく必要がある。

IV 勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準と民間の給与水準との均衡を図ることを基本に実施されてきたものである。

職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況などを踏まえ職員の給与を決定する方法は、県民に理解される納得性のある給与水準を職員に対し保障するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示された上で、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。併せて、別紙第3の意見の実現のため、必要な措置をとられるよう要請する。