

職員の給与等に関する報告（意見）

平成25年10月

埼玉県人事委員会



人委第423号

平成25年10月17日

埼玉県議会議長 細 田 徳 治 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（意見）について

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告します。

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2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）

給与勧告の基本的な考え方	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 人事院の報告における国の改定状況	8
5 本年の給与改定	9
(1) 月例給	
(2) 特別給	
II 適切な給与制度の確立	
1 昇給・昇格制度	10
2 勤務実績の給与への反映	10
3 職務・職責に応じた給与の推進	10
III 給与制度の総合的見直し	11
IV 給与勧告制度への適切な対応	11

別紙第2 人事管理に関する報告（意見）

I	はじめに	13
II	主な課題と具体的方向	
1	高齢期の雇用問題	13
2	人材の確保と育成	14
	(1) 人材の確保	
	(2) 人材の育成	
	(3) 女性職員の能力活用	
3	能力・実績を重視した人事管理の推進	16
4	勤務環境等の整備	17
	(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	

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方

我が国の経済活動は、政府の経済政策などにより緩やかに回復しつつある。輸出が持ち直し、家計所得や投資の増加傾向が続き、景気回復の動きが確かなものとなることが期待される一方、海外景気の下振れのリスクなど、先行きの不透明感が続いている。

県内企業においても、景気は持ち直しているものの、円安による原材料高により収益が悪化している企業もあり、本年4月の時点では、依然として厳しい状況がうかがわれる。デフレからの脱却が長引く中であって、県民の公務に対する視線は依然として厳しく、職員は日々の職務に精励することを通じて、公務に対する信頼を高めていくことが必要である。

日本社会は、少子高齢化による人口動態の変化や経済のグローバル化の進展など、大きな転換期を迎えている。本県でも、こうした変化に伴って生じる新たな行政課題への迅速かつ的確な対応が求められている。

そして、個々の職員は、自ら意欲を持ってその能力の向上を図り、新たな課題や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、適切な給与を支給することが必要であると考えます。

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。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり勤務の対価として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の決定が困難であり、したがって、労使交渉等によってその時々の経済、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るからである。

さらに、公務員の給与は、納税者である県民の理解と納得を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。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、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25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、本年4月1日現在、前年比67人減の58,724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人員構成比は大学卒77.5%、短大卒9.9%、高校卒12.5%、中学卒0.1%となっており、性別人員構成比は男60.3%、女39.7%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は8,021人で、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、403,955円となっている。

(参考資料第2表)

また、教員、警察官等を含めた職員全体の平均年齢は42.6歳、平均給与月額は、408,341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月の常用労働者（パートタイム労働者を含む。）の所定

内給与は、昨年4月に比べ1.9%増加しているが、パートタイム労働者を除いた一般労働者だけでみると0.4%の増加となっている。

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0.2%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160,330円、189,280円及び218,200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、114,620円となっている。

（参考資料第27表・第28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（季節調整値）及び新規求人倍率（同）は、それぞれ0.59倍（昨年0.58倍）及び0.96倍（同0.93倍）となっている。

新規求人数は6.0%減少（前月比）、月間有効求人数は1.2%減少（同）し、雇用失業情勢は持ち直しの動きに足踏みがみられ、依然として厳しい状況である。

(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25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ラスパイレス方式による精密な

比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所2,143（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476の事業所を対象として、実地調査を行った。

なお、本年の調査から、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、従来の調査対象産業に「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等を加え、対象を全産業に拡大した。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種としての研究員、医師等の職種の合計78職種、14,617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。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、82.3%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、大学卒で36.5%、高校卒で12.3%となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で89.4%、高校卒で92.5%となっている。

(参考資料第12表)

エ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については10.1%（昨年14.6%）、管理職（課長級）については8.7%（同9.2%）となっている。

一方、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については80.5%（昨年81.4%）、管理職（課長級）については69.0%（同67.7%）となっている。また、昇給額を昨年に比べて増額した事業所の割合は、それぞれ16.6%（昨年18.2%）及び12.7%（同15.5%）となっている。

（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、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は23.6%（昨年29.3%）となっている。

また、賃金カット等を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については2.7%（昨年3.5%）、管理職（課長級）については5.6%（同3.9%）であり、平均減額率はそれぞれ7.6%（昨年7.2%）及び7.0%（同7.7%）となっている。

（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、職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号。以下「給与条例」という。）に定める本来の給与額に基づく公民較差を算出したところ、職員給与を民間給与が1人当たり平均101円（0.03%）上回っていることが明らかとなった。

なお、本年4月の職員給与は、給与条例附則第7項の規定に基づき副課長級以上の職員に対して管理職手当の減額措置（以下「管理職手当減額」という。）が実施されており、管理職手当減額後の公民給与の較差を算出したところ、職員給与を民間給与が1人当たり平均637円（0.16%）上回っていた。

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	$\frac{A - B}{B} \times 100$
404,056円	[管理職手当減額前] 403,955円	[管理職手当減額前] 101円	0.03%
	[管理職手当減額後] 403,419円	[管理職手当減額後] 637円	0.16%

(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。

また、職員給与については、職員の給与の特例に関する条例（平成25年埼玉県条例第34号）に基づき、平成25年7月から平成26年3月までの間、給料月額等の減額措置（以下「特例減額」という。）が実施されており、参考に本年7月の特例減額後の職員給与（4月の人員配置状況で算出）と比較した結果は次のとおりである。

【参考】特例減額後の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	$\frac{A - B}{B} \times 100$
404,056円	[特例減額後] 374,423円	[特例減額後] 29,633円	7.91%

(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、所定内給与月額の3.94月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（3.95月）とおおむね均衡している。

(参考資料第20表)

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
3.94月	3.95月

4 人事院の報告における国の改定状況

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等に関する報告を行うとともに、併せて国家公務員制度改革等に関する報告等を行った。

月例給については、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前給与との官民較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととした。特別給については、民間の支給割合と均衡していることから、改定を

行わないこととした。

同時に、地域間や世代間において適正な給与配分を図るとともに、職務や勤務実績に応じたより適正な給与を実現するため、俸給表構造や諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて早急に結論を得るべく、検討することとした。

(参考資料第26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、生計費及び人事院の報告の状況は、以上のとおりである。

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

勧告の前提となる公民給与の比較にあたっては、給与条例に定める本来の職員の給与額で行った。

前記3(1)のとおり、本年4月の時点で、職員給与を民間給与が101円(0.03%)上回っている。

本委員会としては、公民給与の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、国の手当額とも均衡していることから、改定を行わないこととする。

(2) 特別給

前記3(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と民間の年間支給割合が、おおむね均衡していることから、改定を行わないこととする。

Ⅱ 適切な給与制度の確立

公務員給与を取り巻く環境が厳しさを増す中で、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求められている。

本委員会は、今後も適宜、必要な見直しを行い、県民の理解と納得を得られる給与制度の確立に努めることとする。

1 昇給・昇格制度

昨年、人事院は、給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置が廃止（平成26年3月末）された後も、50歳台後半層の官民の給与差がなお相当程度残ることが想定されるとし、世代間の給与配分を適正化する観点から、昇給・昇格制度の改正について勧告及び報告を行った。

これを受けて、国は昇給・昇格制度の改正を行ったところである。

また、他の都道府県においても、経過措置の廃止や昇給・昇格制度の見直しが進められている状況である。

本県においては、既に経過措置を廃止（平成24年3月末）したところであり、今後、昇給・昇格制度についても、適切に見直しを行う必要がある。

2 勤務実績の給与への反映

勤務実績の給与への反映については、より適切な運用を図っていくことが必要である。

3 職務・職責に応じた給与の推進

職員の給与は、職務の複雑・困難及び責任の度合いに基づき決定されることが必要である。

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行う必要がある。

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

人事院は、本年の報告において、給与構造改革に関する勧告を行ってから既に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おり、国家公務員給与については給与構造改革等で一定の成果を得てきたが、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきているとしている。

また、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、所要の準備を進めたいとしている。

具体的には、「世代間の給与配分の在り方」として、50歳台後半層の水準の在り方を中心に給与カーブを見直す等の課題をあげ、各職務の級の水準など俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくことに言及している。

本県では、国に準じた給与構造の見直し等を実施し、給与制度の適正化に努めてきたところである。今後、国の給与制度の総合的見直しについて、その内容を注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の状況等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

Ⅳ 給与勧告制度への適切な対応

本年の職種別民間給与実態調査の結果、民間事業所の従業員の給与は、依然として厳しい状況が見られた。

公務においても、給与構造の見直しに係る経過措置額の段階的廃止など、給与の見直しが行われており、職員の平均給与月額は、昨年を下回っている。

本委員会は、給与決定の諸原則に則り、本年も職員及び民間事業所の従業員の給与を精密に比較した。その結果、本年は職員の給与改定を行わないことが適当と判断し、報告を行うものである。

なお、本年7月からは、給与に関する地方交付税等の削減に伴う財政状況に対応するため、職員の給与が特例的に減額されており、職員が実際に受ける給

与額は本来の給与額より相当程度低くなっている。

この特例減額は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則とは異なることから、誠に遺憾である。労働基本権制約の代償機関である本委員会としては、特例減額の終了後、本報告に基づく本来の給与水準が確保される必要があると考える。

人事委員会勧告制度は、県民から理解と納得を得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、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が果たす役割に深い理解を示され、報告内容について適切に対応されるよう要請する。