

職員の給与等に関する報告（意見）

平成24年10月

埼玉県人事委員会



人委第428号

平成24年10月18日

埼玉県議会議長 小島信昭様

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 人事院の報告及び勧告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 適切な給与制度の確立	
1 昇給・昇格制度	8
2 勤務実績の給与への反映	9
3 職務・職責に応じた給与の推進	9
III 給与勧告制度への適切な対応	9

別紙第2 人事管理に関する報告（意見）

I	はじめに	10
II	主な課題と具体的方向	
1	高齢期の雇用問題	11
2	人材の確保と育成	12
	(1) 人材の確保	
	(2) 人材の育成	
3	能力・実績を重視した人事管理の推進	13
4	勤務環境等の整備	14
	(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、東日本大震災からの復興需要等を背景として、緩やかに回復しつつある。しかしながら、世界景気のさらなる下振れのリスクやデフレの影響など、先行きの不透明感が強い状況が続いている。

県内企業においても、海外経済の減速の影響などを受けて、生産活動が弱まったことで景気判断が悪化するなど、依然として厳しい状況にあることがうかがわれる。長引く景気の低迷期にあって、県民の公務に対する視線は厳しく、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、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。

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24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311人減の58,791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76.6%、短大卒10.3%、高校卒13.0%、中学卒0.1%となっており、性別人員構成比は男60.5%、女39.5%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44.6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、407,928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43.1歳、平均給与月額は、413,670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月の所定内給与は、昨年4月に比べ2.1%減少している。

(参考資料第25表)

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0.8%上昇している。

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215,060円、253,040円及び291,010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、143,560円となっている。

（参考資料第24表・第25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0.58倍（昨年0.53倍）及び0.93倍（同0.84倍）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。

(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24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人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所1,987（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434の事業所について、実地調査を行った。

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、13,128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。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、85.2%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30.4%、高校卒12.0%となっている。そのうち90%以上の事業所で、初任給は据置きとなっている。

(参考資料第12表)

エ 給与改定の状況

一般の従業員（係員）及び管理職（課長級）のベースアップを実施した事業所の割合は、それぞれ14.6%（昨年15.7%）及び9.2%（同10.5%）となっている。また、ベースアップを中止した事業所の割合は、それぞれ24.0%（同23.9%）及び21.9%（同19.6%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は、双方とも1.1%（同0.7%及び0.8%）となっている。

一般の従業員（係員）及び管理職（課長級）の定期昇給を中止した事業所の割合は、それぞれ8.7%（昨年8.6%）及び8.9%（同8.4%）となっている。また、定期昇給は実施したが、昇給額は昨年に比べて減額し

た事業所の割合は、それぞれ12.6%（同12.5%）及び11.7%（同11.0%）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、平成24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は29.3%（昨年32.2%）となっている。

また、管理職（課長級）について、賃金カット等を実施した事業所の割合は3.9%（昨年3.3%）であり、当該事業所における平均減額率は、7.7%（同7.1%）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、職員給与を民間給与が1人当たり平均257円（0.06%）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	$\frac{A - B}{B} \times 100$
408,185円	407,928円	257円	0.06%

（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、所定内給与月額との3.93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。

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
3.93月	3.95月

4 人事院の報告及び勧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に関する報告及び勧告を行うとともに、併せて国家公務員制度改革等に関する報告を行った。

月例給については、官民較差が小さく、また、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置を行っていることを勘案し、改定を実施しないこととした。特別給については、民間の支給割合と均衡しており、また、期末手当・勤勉手当についても減額措置の対象となっていることを勘案し、改定を行わないこととした。

同時に、50歳台後半層において、官民の給与差が相当程度存在しているとして、世代間の給与配分を適正化する観点から、昇給・昇格制度を改正することを報告及び勧告した。

(参考資料第23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

前記のとおり、本年4月の時点で、職員給与を民間給与が257円（0.06%）上回っている。

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、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、県民の理解と納得の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

人事院は、50歳台後半層において、官民の給与差が相当程度存在しているとして、世代間の給与配分を適正化する観点から、①55歳を超える職員については、標準の勤務成績では昇給を停止することとし、②高位の号俸からの昇格については、昇格に伴う俸給月額を増加額を縮減するよう、昇給・昇格

制度の改正について報告及び勧告を行った。

今後、本県の昇給・昇格制度の改正について、国の制度改正、本県の給与や職員構成等の状況、他県の状況を踏まえ、適切に対応する必要がある。

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、引き続き適切な運用を図っていくことが必要である。

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進める必要がある。

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。

Ⅲ 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おける経過措置額の段階的廃止など、給与の見直しが行われ、職員の平均給与は、前年を大きく下回っている。

本委員会は、給与決定の諸原則に則り、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。

人事委員会勧告制度は、職員に納得性の高い給与水準を保障するとともに、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。