

職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告

平成22年9月

埼玉県人事委員会



人委第333号

平成22年9月17日

埼玉県議会議長 小谷野 五 雄 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)及び勧告について

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3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）

給与報告及び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) 給与改定の基本方針	
(2) 給与改定の内容	
ア 給料表	
イ 期末手当・勤勉手当	
(3) 改定の実施時期等	
II 給与構造の見直し	
1 勤務実績の給与への反映	11
2 教育職員の給与	12
3 職務・職責に応じた給与制度	12
III 高齢層職員の給与	12
IV その他	13
V 勧告実施の要請	13
別紙第2 勧告	15

別紙第3 人事管理に関する報告（意見）

I	はじめに	51
II	主な課題と具体的方向	
1	人材の確保と育成	52
	(1) 人材の確保	
	(2) 人材の育成	
2	高齢期の雇用問題	53
3	能力・実績を重視した人事管理の推進	54
4	勤務環境等の整備	55
	(1) 職員の勤務時間等	
	ア 総実勤務時間の縮減	
	イ 男性の育児休業の取得の促進	
	(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）

給与報告及び勧告の基本的な考え方

我が国の経済は、一昨年秋の世界的な金融危機に伴う急速な景気の悪化から脱し、昨年夏以降、緩やかながらも回復基調をたどっている。県内経済も生産活動の回復に伴い持ち直してきているが、中小企業が多い本県においては、世界同時不況以前の水準に回復するまでに至らない企業も多く、依然として厳しい状況がうかがえる。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、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。そ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り、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られ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。

本委員会は、こうした基本的な考えのもと、職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を調査し、的確に把握した上で、国や他の地方公共団体の動向及び社会経済情勢を踏まえ、職員の給与について検討を行った。

その結果、次のとおり報告及び勧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22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、警察職員は増加しているものの、行政職員や教育職員等の減少により、本年4月1日現在、前年比825人減の59,647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75.0%、短大卒11.2%、高校卒13.7%、中学卒0.1%となっており、性別構成比は男60.9%、女39.1%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44.4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、414,632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43.7歳、平均給与月額は、426,685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月の所定内給与と所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は昨年4月に比べ0.6%増加しているが、所定内給与は昨年4月に比べ0.9%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1.6%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190,600円、212,790円及び234,970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、125,870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は、昨年4月に比べると、0.04ポイント低下して0.39倍（季節調整値）となっている。また、新規求人倍率は、0.05ポイント上昇して0.71倍（同）となっている。

(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22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1,983（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433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15,550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90.8%（完了事業所数393）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、大学卒で23.1%（昨年27.5%）、高校卒で8.5%（同17.8%）となっているが、そのうち大学卒で84.0%（同84.4%）、高校卒で97.0%（同91.5%）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）について、ベースアップを実施した事業所の割合は12.2%（昨年11.6%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.9%（同0.0%）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29.1%（同34.7%）と昨年に比べて減少しているものの、引き

続き高い割合となっている。

一方、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は80.7%（同68.2%）となっており、昨年に比べて増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が25.0%（同11.7%）と昨年に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は10.4%（同14.3%）と昨年に比べて減少している。

（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22年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は41.4%（昨年56.8%）となっており、景気の急速な悪化に伴い雇用調整を実施した事業所が大幅に増加した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（25.1%）、残業の規制（20.9%）、賃金カット（11.9%）となっている。

また、一般の従業員（係員）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7.7%、平均減額率は7.2%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、職員給与が民間給与を1人当たり平均536円(0.13%)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	$\frac{A-B}{B} \times 100$
414,096円	414,632円	△536円	△0.13%

(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 \times 3.96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(4.15月)を下回っている。

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10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、公務員人事管理について報告を行った。

本年の勧告は、昨年に引き続き、月例給、特別給をともに引き下げる内容となった。月例給については、50歳台後半層の職員の給与水準を是正するための措置及び俸給表の改定を併せて実施することとした。特別給については、期末手当・勤勉手当の支給月数を年間で0.2月分引き下げることにした。

その概要は、参考資料第23表のとおりである。

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) 給与改定の基本方針

前記のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与が民間給与を536円(0.13%)上回るとともに、特別給についても、職員の支給月数が民間の支給割合を上回ることが判明した。

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、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を確保する機能を有するものであり、このような機能は、民間の給与水準が上がる場合だけでなく、下がる場合にも同様に働くべきものである。

本委員会としては、月例給について、職員給与と民間給与との均衡を図るため、基本的な給与である給料表の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

特別給については、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.2月分引き下げる必要があると判断した。

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

民間給与と比較を行っている職員に適用される行政職給料表については、民間給与との較差の大きさ等を考慮し、中高年齢層を対象に引下げを行った国に準じて引下げ改定を行うこととする。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡

を基本に、給料月額の下げ改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)及び第2号任期付研究員に適用される給料表については、国と同様、改定を行わないものとする。再任用職員及び再任用学校職員（以下「再任用職員等」という。）の給料月額については、再任用職員等以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行うものとする。

また、給料月額について下げ改定が行われること等を踏まえ、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年埼玉県条例第2号）附則第8項から第10項までの規定による給料（経過措置額）についても、医療職給料表(1)及び第2号任期付研究員に適用される給料表を除き、引き下げるものとする。下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた給料月額に、昨年の経過措置額の下げ率及び本年の給料表改定による較差解消分を除いた残りの較差を考慮して算出した率である100分の99.53を乗じて得た額とする。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.2月分引き下げ、3.95月分とすることとし、本年度については、12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くものとする。来年度以降については、国の取扱いや民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定めるものとする。

また、再任用職員等の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様とする。

(3) 改定の実施時期等

本年の公民較差に基づく給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容

の改定であることから、職員給与と民間給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、遡及することなく、この改定を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施することとする。

職員給与と民間給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る民間給与との較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この調整については、施行後速やかに行われる必要があるが、毎月の生活に充てられる月例給よりも、特別給としての期末手当で行うことが適当と考えられる。そこで、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の民間給与との較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。

しかしながら、給料月額を引下げを行わない職員（経過措置額を受ける職員を除く。）について、較差相当分を調整することは適当ではない。そのため、本年の調整については、昨年と同様、民間給与との比較に基づいて算出される較差率（本年の場合、 $\Delta 0.13\%$ ）に代えて、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率（調整率）によって行うことが適当である。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（ $\Delta 0.16\%$ ）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

また、行政職給料表以外の給料表についても、引下げ改定が行われない医療職給料表(1)及び第2号任期付研究員に適用される給料表を除き、行政職給料表と同様の調整を行うものとする。

II 給与構造の見直し

本委員会は、職員の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、平成17年の報告及び勧告において、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、給与構造の見直しについて言及した。その後、平成18年度からは給料表の見直し、地域手当の新設、勤務実績の給与への反映等が、平成19年度からは管理職手当の定額化等が順次実施され、見直しは着実に進められてきた。そして、本年4月1日には、地域手当に関する経過措置が廃止され、本来予定していた支給割合となったことにより、地域手当の制度が完成したところである。

なお、今後においても、これまでの給与構造の見直しの趣旨を踏まえ、適切な運用が確保されるよう努めるとともに、引き続き、給与制度についての必要な見直しを行っていくこととする。

1 勤務実績の給与への反映

個々の職員が高い士気をもって職務に精励していくためには、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る。そのために、必要な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、新たな昇給制度が平成18年度から導入され、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、勤務実績をより反映させた昇給を実施しているところである。

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、引き続き、実効性のあるものとしていくため、制度の適切な運用を図っていく必要がある。

2 教育職員の給与

現在、諸手当を含めた教育職員の給与については、国の方針に沿った見直しの着実な実施が図られているところである。今後も、教育職員の給与について、国の動向を踏まえ、引き続き、見直しを進めていく必要がある。

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、これまでも適宜見直しを実施してきた。特に、職務と職務の級との対応関係について、より明確にするために、本県の組織実態、国や他県の状況等を踏まえ、早急に見直すことが必要である。また、職務ごとの級別人員構成等の実態を踏まえた上で、引き続き、制度の適切な運用に努めていくことが必要である。

Ⅲ 高齢層職員の給与

本年の人事院勧告で、国において、50歳台の公務の給与水準は民間を上回っており、特に50歳台後半層の官民の給与差が拡大している傾向にあるとし、月例給において、50歳台後半層の官民の給与差を是正するため、55歳を超える職員を対象に俸給及び俸給の特別調整額を1.5%減じて支給することとした。

本県においては、50歳台後半に上位職に昇任する実態もあり、国と同様に50歳台後半層の給与水準が民間を上回っている状況にある。本委員会としては、

50歳台後半層の給与水準の見直しが必要と考える。

一方で、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う定年延長等の検討の中で、50歳台後半層も含めた高齢層職員全体の給与のあり方について、見直しが求められており、国は本年中を目途に立法措置のための意見の申出を予定している。

このようなことから、50歳台後半層に対する給与の見直しについて、本県の人事管理制度、国の意見の申出、民間給与の実態及び他の都道府県の動向等を踏まえ、実効性のあるものとなるよう検討していく。

IV その他

時間外勤務手当については、本年4月から月60時間を超える時間外勤務に係る支給割合の引上げを行ったところである。

本年の人事院勧告では、民間の実態を踏まえた結果、平成23年度から月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとしている。

本県においても、国と同様、平成23年度から月60時間の時間外勤務時間の積算方法等について、所要の措置を講ずることとする。

V 勧告実施の要請

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するため、給料及び期末・勤勉手当の引下げを行うものとなっている。

人事委員会勧告制度は、地方公務員法で定めた職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員の給与決定に極めて大きい意義を持つものである。中立的かつ専門的な立場から、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。

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て、職員の給与を決定するという方

法は、県民に支持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、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。