

職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告

平成21年9月

埼玉県人事委員会



人委第370号

平成21年9月15日

埼玉県議会議長 奥ノ木 信 夫 様

埼玉県知事 上 田 清 司 様

埼玉県人事委員会

委員長 香 川 實

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	7
(1) 月例給	
ア 職員給与と民間給与との較差	
イ 諸手当	
(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	8
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 住居手当	12
2 地域手当	12
3 勤務実績の給与への反映の推進	13
4 教育職員の給与	13
5 その他	13
III 労働基準法の改正	14
IV 勧告実施の要請	14
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	53
II	主な課題と具体的方向	
1	人材の確保と育成	54
	(1) 人材の確保	
	(2) 人材の育成	
2	高齢期の雇用問題	55
3	能力・実績を重視した人事管理の推進	56
4	勤務環境等の整備	57
	(1) 職員の勤務時間・休暇等	
	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) 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

昨年来の世界的な金融危機を発端とした国内景気の急速な悪化は、中小企業がほとんどを占める県内企業にも非常に大きな影響を及ぼしている。特に本年の民間企業における夏季一時金については、過去に例を見ないほどの大幅な前年比マイナスとなることがうかがわれたことから、本委員会では、夏季一時金に関する特別調査を実施し、その結果に基づき、本年6月に支給される特別給の支給月数の一部凍結を臨時で勧告したところである。そのため、本年においては、臨時勧告で行った特別給の凍結分の取扱いについて、できる限り速やかに勧告することを念頭に検討を進めてきた。

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、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。民間準拠を基本とし、社会一般の情勢に適応した適正な給与制度は、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。

また、近年、行政ニーズが増大し、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おり、給与制度は、そのような職員の努力や実績に的確に報いるものであることが必要であると考えます。

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21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391人減の60,472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、大学職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の8種11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74.3%、短大卒11.7%、高校卒13.9%、中学卒0.1%となっており、性別構成比は男61.2%、女38.8%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44.3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、415,934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43.9歳、平均給与月額は、432,617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0.8%減少し、所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は2.9%減少している。また、きまって支給する給与については、昨年6月から12か月連続で、前年の同じ月を下回っている。

同調査によると、本年4月の常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合は、昨年4月に比べると、2.8ポイント低下して30.3%となっているが、本県においては、パートタイム労働者の割合が、全国平均（22.8%）に比べて高くなっていることから、所定内給与額、きまって支給する給与額とも県が国よりも低くなっている。

（参考資料第24表）

イ 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月に比べさいたま市では0.1%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179,500円、215,400円及び251,310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、139,250円となっている。

（参考資料第23表・第24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、0.5ポイント低下して0.41倍（季節調整値）となっている。また、新規求人倍率は、0.7ポイント低下して0.64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21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1,911（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15,703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88.2%（完了事業所数382）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27.5%（昨年30.9%）、高校卒で17.8%（同21.7%）となっているが、そのうち大学卒で84.4%（同64.0%）、高校卒で91.5%（同61.9%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、据置きの事業所の割合が昨年比べて大幅に増加している。

（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、ベースアップを実施した事業所の割合は11.6%（昨年30.5%）、ベースアップを中止した事業所の割合は34.7%（同14.3%）となっており、昨年に比べて大幅な変化が認められる。

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68.2%（同81.9%）と昨年に比べて減少している。また、昇給額については、前年に比べて増額となっている事業所の割合が11.7%（同43.8%）と昨年に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は14.3%（同4.5%）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、厳しい経営環境を背景として、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は56.8%となっている。雇用調整の内容をみると、残業の規制（31.8%）、採用の停止・抑制（27.5%）、非正規社員の契約更新の中止・解雇（26.3%）の順になっている。

また、本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員（係員）について7.0%、管理職（課長級）について15.5%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について6.1%、管理職について7.3%となっている。

（参考資料第16表・第17表）

このように、本年の給与改定の状況や雇用調整の実施状況等をみると、民間企業においては、人員の縮小や残業の規制など様々な取組が行われるとともに、給与についても、一部の事業所において、昇給の抑制や賃金カットなどの措置が行われている。

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

ア 職員給与と民間給与との較差

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755円（0.18%）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) $(\frac{A-B}{B} \times 100)$
415,179円	415,934円	△755円 (△0.18%)

(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。

イ 諸手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果は、参考資料第19表のとおりであり、自宅居住者に手当を支給する事業所は半数を下回っている。

(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4.14

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（4.50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11日、一般職の職員の給与等について報告し、併せて俸給表等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、極めて厳しい民間給与の実態を反映して、6年ぶりに月例給、特別給をともに引き下げる内容であり、職員の平均年間給与は、平成15年に次ぐ大幅な引下げとなった。月例給については、俸給表の引下げ改定を行うとともに、自宅に係る住居手当を廃止することとした。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0.35月分引き下げることにした。

また、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、所要の改定を行うこととしている。

その概要は、参考資料第22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755円（0.18%）上回っていることが判明した。これは、昨年来の急速な景気の悪化に伴い、一部の民間事業所においてベースアップの中止、定期昇給の抑制、賃金カットなどの給与抑制措置がとられたことなどによるものと考え

えられる。

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、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、民間給与との較差の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給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、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を調査した結果に基づき、年間で0.35月分引き下げる必要があると判断した。そのため、本年度については、6月期の特別給を凍結していた分（0.2月分）を支給しないこととし、これを差し引いた残りの支給月数分を12月期の特別給から差し引くこととした。

(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、国に準じて、初任給を中心とした若年層の部分を除き、引下げ改定を行うこととする。また、給料月額について引下げ改定が行われることを踏まえ、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）の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象として引き下げるものとする。引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に、給料表改定による較差解消分とその残りの較差を考慮して算出した割合である100分の99.77を乗じて得た額とする。

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、給料月額及び経過措置額の引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給料月額の改定に準じた改定を行うものとする。

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0.35月分引き下げ、4.15月分とすることとする。本年度については、6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.2月分）を減じた月数（0.15月分）を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。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と勤勉手当の支給月数を定めることとする。

また、埼玉県立大学の学長及び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、民間給与と職員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。

民間給与と職員給与は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、毎月の生計費に直結する月例給より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若年層について、較差相当分を調整することは適当ではない。このため、本年の調整は、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、 $\Delta 0.18\%$ ）に代えて、行政職給料表適用職員のうち、引下げ改定が行われる給料月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（行政職給料表適用職員全体に係る民間給与との較差の合計額を引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率） $\Delta 0.19\%$ 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

平成17年の報告及び勧告において、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、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、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ている。

本年においては、次の施策について、所要の措置を講ずることとし、この措置を含めたこれまでの給与構造の見直しの内容については、今後も引き続き、適切な運用が確保されるよう努めていく必要がある。

1 住居手当

本年の人事院勧告では、自宅に係る住居手当の廃止が勧告された。これは、国家公務員に対する住居手当を借家・借間に係る手当のみに変更するものである。

こうした国の状況を踏まえ、県内民間事業所における同種の手当の支給状況も勘案し検討した結果、本県においても、自宅に係る住居手当を廃止することが適切であると判断した。

なお、職員に対する手当の支給状況等の実態を考慮し経過措置を講ずる場合は、廃止の趣旨等を踏まえて実施する必要がある。

2 地域手当

国においては、平成18年度から平成22年度までの5年間で支給割合の段階的な引上げを実施してきている。そのため、来年4月には、本来予定していた地域手当の支給割合となることが予定されている。

本県においても、これまで進めてきた給与構造の見直しが着実に実施されていること、国との制度的な均衡を図ること等を考慮すると、平成22年4月1日に、県内に勤務する職員（医療職給料表(1)の適用を受ける職員を除

く。)に係る地域手当の支給割合に関する経過措置を廃止し、制度上予定している7%とすることが適当である。また、医療職給料表(1)の適用を受ける職員についても同様に、経過措置を廃止することとする。

3 勤務実績の給与への反映の推進

適切な評価に基づく勤務実績の給与への反映については、個々の職員が高い士気をもって職務に精励していく上で必要である。そのため、必要な施策を着実に進めていくことが重要である。

新たな昇給制度については、平成18年度から導入され、制度改正後、最初の昇給日である平成19年4月1日からは、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し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。

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。

4 教育職員の給与

教育職員の給与については、昨年の報告において、国の方針に沿って見直すことが適当であるとした。本年においても、引き続き国の方針に沿って見直すことが適当と考える。

5 その他

職務・職責に応じた給与制度の徹底については、適宜、検討を進めるとともに、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 労働基準法の改正

平成20年12月に、労働基準法の一部が改正され、平成22年4月1日から施行されることとなった。この改正は、長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的としている。その趣旨を十分踏まえ、時間外労働の割増賃金率の引上げ等について、所要の措置を講ずることが必要である。

なお、引上げ分の割増賃金の支給に代えて、代替休を指定することができる制度については、今後、関係法令の整備状況等にも留意していく必要がある。

Ⅳ 勧告実施の要請

本年の勧告は、厳しい経済・雇用情勢が県内の民間給与に反映されたことを受けて、本年の公民較差を解消するため、職員の月例給、特別給のいずれも引下げを行うものとなっている。

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。

職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を的確に把握した上で、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。