別紙第１

職員の給与に関する報告

本委員会は，職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号）の適用を受ける職員（単純な労務に雇用される者を除く。以下「職員」という。）の給与決定等に関連のある諸事情を，昨年の報告以降調査検討してきたが，その概要は次のとおりである。

１　給与勧告の基本的考え方

職員の給与は，地方公務員法により，生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに，社会一般の情勢に適応するように，随時，適当な措置を講じなければならないとされている。

本委員会では，毎年，職員の給与を統計的に調査する一方，本県の民間給与の実態について実地調査を行い，両者の較差を算出するとともに，人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し，併せて所要の勧告を行っているものである。

人事委員会勧告は，職員の労働基本権制約の代償措置として，職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり，職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に，社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきている。この理由として，県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こと，職員も勤労者であり，その給与は社会一般の情勢に適応した適正なものとする必要があること，また，職員の給与は県民の負担で賄われていることなどから，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民間企業従業員の給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり，職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

２　職員の給与

本年４月現在で調査・集計した「平成17年人事統計に関する報告」によると，在職者は58,387人であり，それぞれの職務の種類に応じて，行政職，公安職，教育職，研究職，医療職，海事職，福祉職，特定任期付職員及び任期付研究員の９種14給料表が適用されている。

このうち，民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者は10,494人であって，その平均年齢は43.9歳であり，男女別構成は男66.1%，女33.9%，学歴別構成は大学卒

44.9%，短大卒12.0%，高校卒42.8%，中学卒0.3%である。これらの職員の給与月額の平均は，本年４月現在において424,468円となっている。

また，教員，警察官，医師等を含めた職員全体の給与月額の平均は439,290円となる。

なお，現在，職員の給与については，知事等の給料及び職員の給与の特例に関する条例（平成14年千葉県条例第68号）（以下「特例条例」という。）により減額措置が実施されているところであり，この減額措置適用後にあっては，行政職給料表の適用者の給与月額の平均は414,861円，職員全体の給与月額の平均は430,488円となる。

（報告資料第１表～第３表）

３　民間給与の調査

本委員会は，職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため，人事院及び千葉市人事委員会と共同して，企業規模100人以上で，かつ，事業所規模50人以上である民間事業所のうちから，層化無作為抽出法によって抽出した210の事業所について「平成17年職種別民間給与実態調査」を実施し，公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について，本年４月分として支払われた給与月額等の調査を行った。

また，例年どおり，家族手当，住宅手当及び賞与等の特別給の支給状況等についても調査を行った。

さらに，ベースアップの中止・ベースダウンといった給与の抑制措置の状況や雇用調整の状況について，本年も引き続き調査を行った。

４　職員の給与と民間給与との比較

(1) 公民給与の較差

前記の人事統計に関する報告及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき，本県の職員にあっては行政職，民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種について，責任の度合，学歴，年齢が同等であると認められる者の給与額をそれぞれ対比させ比較したところ，民間給与が職員の給与を１人当たり平均1,503円（0.35%）下回っていることが明らかとなった。

なお，特例条例による減額措置適用後にあっては，民間給与が職員の給与を１人当たり平均8,137円（1.96%）上回っている。

また，本年より，公民比較を行う給与種目について，実費弁償的な性格の強い通勤手当を比較給与種目から外し，民間における役付手当の実態等を踏まえて管理職手当を比較給与種目に加えることとした。

（報告資料第31表）

(2) 扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況についてみると，その支給額は，配偶者と子２人の場合では25,315円であり，職員の扶養手当の現行支給額を下回っている。

（報告資料第13表）

(3) 住居（住宅）手当

民間における住宅手当の支給状況を借家・借間居住者に対する手当についてみると，その支給額は職員の住居手当の現行支給額とおおむね均衡している。

（報告資料第14表）

(4) 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4.44月分に相当しており，職員の期末・勤勉手当の年間平均支給割合を上回っている。

（報告資料第16表）

5　物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局による本年４月の消費者物価指数は，昨年４月に比べ全国では同水準であり，千葉市では0.3%の下降となっている。

（報告資料第33表）

(2) 標準生計費

本委員会が，総務省統計局の家計調査を基礎として算定した千葉市における標準生計費は，本年４月において２人世帯で130,000円，３人世帯で159,190円，４人世帯で188,390円となった。

（報告資料第32表）

6　人事院勧告及び報告の概要（本県に関連する給与関係部分）

人事院は本年8月15日，国会と内閣に対し，国家公務員の給与が民間給与を1,389円（0.36%）上回っている実情に照らし，一般職の職員の給与等について次のとおり報告及び勧告を行った。

平成17年4月の官民の給与較差に基づく改正については，以下のとおりである。

(1)俸給表について

すべての職務の級の俸給月額について同率（△0.3%）の引下げ改定を行うこと。

(2)初任給調整手当について

ア　医療職俸給表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を306,900円とすること。

イ　いわゆる医系教官等に対する支給月額の限度を50,000円とすること。

(3)扶養手当について

配偶者に係る手当の月額を13,000円とすること。

(4)期末・勤勉手当について

ア　勤勉手当の支給割合

(ｱ)平成17年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.75月分（特定幹部職員にあっては,0.95月分）とすること。

(ｲ)平成18年度以降については,6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.725月分（特定幹部職員にあっては,それぞれ0.925月分）とすること。

イ　再任用職員の勤勉手当の支給割合

12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分（特定幹部職員にあっては,0.5月分）とすること。

ウ　一般職の任期付研究員及び一般職の特定任期付職員の期末手当の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

(5)改定の実施時期等

本年の官民の給与較差に基づく給与改定は，公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため，この改定を実施するための法律の規定は，官民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上，遡及することなく施行日からの適用とする。なお，減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため，この改定は，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）から施行することとする。

官民給与は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官民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，施行後速やかに調整が行われる必要があること，弾力的な調整を行う場合は月例給より特別給としての期末手当が適当と考えられることなどから，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官民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。具体的には，職員が本年４月に受けた官民比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に較差の率（△0.36%）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月期の特別給に較差の率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整を行うこととする。

(6)その他の課題

ア　特殊勤務手当の見直し

今後も引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを図るための検討を進めることとする。

イ　官民比較方法の見直し

官民比較における比較給与種目については，本年の官民比較より，通勤手当を比較給与種目から外し，俸給の特別調整額を比較給与種目に加えることとした。

また，民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように，昨年来，民間企業におけるスタッフ職の従業員，非正規社員及び派遣労働者の在職実態の調査を行ってきた。

その結果，スタッフ職の従業員については，各事業所において，官民比較の対象となる事務・技術関係職種の従業員が，各役職段階に２割から３割程度在職しており，また，スタッフ職の従業員は，ライン職の従業員と同様の雇用形態にあることから，引き続き，比較対象とする場合の要件等について検討していくこととする。一方，非正規社員及び派遣労働者は，短期雇用を前提に，時給制が多く，諸手当の支給割合が低いなど，雇用形態，賃金形態が常勤職員とは明確に異なっていることから，官民比較の対象とすることは困難である。

官民比較の方法については，今後とも，民間企業の実態等を的確に把握していくほか，学識経験者の研究会を設けて，検討を行っていくこととする。

その他平成18年度以降実施すべき事項として，公務員給与に地域の民間賃金を反映させるための地域間配分の見直し，年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映といった給与構造の改革について，詳細な報告及び勧告を行った。

7　結　び

以上報告した民間給与，物価，生計費及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合勘案した結果，職員の給与について本委員会の見解を述べれば，次のとおりである。

(1) 改定についての考え方

人事委員会勧告は，地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ，職員の給与を社会一般の情勢に適応するようこれを変更することを基本とし，民間給与との均衡を図ってきたところである。近年における本県職員の給与水準をみると，民間企業における厳しい経営環境を反映して，平成11年以降５年連続して特別給（ボーナス）の年間支給月数が対前年比でマイナスとなり，特に，平成14年からは，民間企業における給与抑制措置が一段と進んだことから，２年連続して月例給の引下げを内容とする勧告を行ったが，昨年は，景気の回復傾向が見られ，月例給，特別給ともに，前年水準が維持されたところである。

次に，本年の職種別民間給与実態調査の調査結果をみると，業績が回復傾向にあるも

のの産業や規模によりその度合いに差がみられるような状況の中，民間事業所においては，平成14年以降，毎年緩和されているものの，依然として約３割の事業所で業務の外部委託や一部職種の派遣社員等への転換といったなんらかの雇用調整が実施されており，給与面でも，ベースアップ慣行のない事業所が大幅に増加しているのに対し，ベースアップを実施した事業所については減少傾向にある。

そうした状況の中にあって，本年４月時点における公民給与の較差は，△1,503円（△0.35%）となり，民間の給与が職員の給与を下回っているものと認められる。なお，特例条例による減額措置適用後にあっては，8,137円（1.96%）となり，民間の給与が職員の給与を上回っているものと認められる。この減額措置は特例的なものであり，本来支給されるべき職員の給与水準を示すという人事委員会勧告の役割を鑑みると，公民給与の比較においては，減額措置がないものとした場合の職員の給与を基礎とすることが適当であると考える。

これらのことを踏まえて，本年の給与改定をどのように取り扱うかを検討した結果，本来支給されるべき職員の給与水準を考える時には，民間の給与水準が上がる時だけでなく，下がる時にも民間との均衡を図る必要があり，特例条例による減額措置がないものとした場合の本年の公民較差の大きさ等を考慮し，これに見合うよう給料表の引下げ改定を行うことが適当と判断した。また，扶養手当についても，民間における支給実態等を考慮して改定する必要があると判断した。さらに，特別給については，民間の特別給の支給月数に見合うよう引き上げる必要があると判断した。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を総合的に考慮すると，本委員会としては下記(2)の方法により給与を改定することが適当であると考える。

なお，現在実施されている給料等の減額措置については，職員にとって大きな影響があることから，可能な限り早期に解消し，人事委員会勧告に基づいたあるべき職員の給与水準が確保されることを望むものである。

(2) 本年の給与改定

ア　給料表について

給料表については，すべての給料表のすべての給料月額について，人事院勧告の内容に準じて引下げ改定を行う必要がある。

また，教育職給料表（三）については，適用する職務がない１級は削除して，従来の５級構成の給料表を４級構成の給料表とする必要がある。

イ　初任給調整手当について

医師等に対する初任給調整手当については，人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

ウ　扶養手当について

扶養手当については，人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

エ　期末・勤勉手当について

期末・勤勉手当については，人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

(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ため，この改定を実施するための条例の規定は，遡及することなく施行日からの適用とする。減額改定に伴う日割計算等の事務の複雑化を避けるため，この改定は，公布の日の属する月の翌月の初日（公布の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。

また，公民給与は４月時点で比較し均衡を図ることとしており，４月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点から，人事院勧告の内容に準じて所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものである。

なお，給料表の切替えに伴う調整措置としては，改定後の給料表適用の日前に職務の級に異動があった職員等の号給等について逆転防止のために必要な調整を行う。

(4) 今後の給与制度の在り方

給与制度の在り方については，国及び民間の動向に留意しつつ，中・長期的な視点に立って検討を重ねてきたところである。

本年の人事院勧告において，給与構造の改革として，公務員給与に地域の民間賃金を反映させるための地域間配分の見直し，年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした俸給制度，諸手当制度全般にわたる抜本的な改革について報告及び勧告がなされた。

本県においても，こうした人事院勧告の内容等を踏まえ，平成18年度以降の給与制度の在り方について，引き続き検討を行った上，おって，所要の報告及び勧告を行うこととする。

なお，特殊勤務手当については，平成12年に行った全体的な見直し以降の社会情勢の変化等を踏まえ，県民の視点に立った見直しを図る必要がある。

(5) 給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として，職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり，長年の経緯を経て，県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方式として定着し，行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては，人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され，別紙第２の勧告を速やかに実施されるよう要請する。