

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。以下「給与条例」という。）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、地方公務員法に基づき、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。

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た。この理由として、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中で、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、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・集計した本県の「平成26年人事統計に関する報告」によると、在職者は57,514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13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9,141人であって、その平均年齢は42.1歳であり、男女別構成は男61.9%、女38.1%、学歴別構成は大学卒52.7%、短大卒12.3%、高校卒35.0%、中学卒0.0%である。これらの職員の給与月額平均は、本年4月現在において381,889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平均は400,510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、千葉市人事委員会及び人事院等と共同して、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371の事業所について「平成26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、役職段階、学歴、年齢等及び本年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の詳細な調査を行った。

また、各民間企業における給与改定の状況、家族手当及び賞与等の特別給の支給状況等についても、引き続き調査を行った。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を把握することとした。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の

理解を得て、本年も87.2%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 民間給与との較差

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、本県の職員においては行政職、民間においては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、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額をそれぞれ対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均968円（0.25%）上回っていることが明らかとなった。

なお、本年の比較に当たっては、前記3で述べた①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員については、その役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を踏まえ、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととした。

（報告資料第26表）

(2) 通勤手当

民間における交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況についてみると、その支給額は、距離区分の各段階で、職員の交通用具（普通自動車等）使用者に係る通勤手当の現行支給額を上回っている。

（報告資料第21表）

(3) 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、所定内給与月額額の4.12月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（3.95月）を上回っている。

（報告資料第15表）

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国で3.4%上昇しており、千葉市においても3.4%の上昇となっている。

(報告資料第28表)

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省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176,690円、3人世帯で198,930円、4人世帯で221,190円となった。

(報告資料第27表)

6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行った。

その内容であるが、月例給については、民間給与が国家公務員給与を平均1,090円(0.27%)上回っていることから、若年層に重点を置きながら俸給表の引上げ改定を行うこととしている。特別給については、民間の支給割合が国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数を0.17月分上回っていることから、支給月数を0.15月分引き上げることとしている。

また、人事院は、昨年の報告において、地域間、世代間の給与配分の在り方等の見直しに着手することを明らかにしていたが、検討の結果、地域の民間賃金の水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引き下げ一方、地域手当等の諸手当の見直しを行うなどの給与制度の総合的見直しを行うことが必要と判断し、その具体的な措置内容及び実施スケジュール等の全体像を示すとともに、平成27年1月及び4月に実施すべき法律改正事項について、勧告を行っている。

(報告資料第29表)

7 本年の給与改定

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的に勘案した結果、職員の本年の給与改定についての本委員会の見解は、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。最近の本県職員の給与は、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して、平成11年に年間給与が減少に転じて以降、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少（平成11年～平成15年、平成17年、平成21年～平成23年）又は据置き（平成16年、平成18年、平成20年及び平成24年）が続いていたが、昨年は6年ぶりに若年層に限定した月例給の引上げが行われた。

次に、本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、8割を超える民間事業所において定期的に行われている昇給を実施しており、また、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24.2%（昨年8.8%）となっており、昨年と比べて大きく増加し、他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（同0.2%）と横ばいとなっている。

このような状況において、前記のとおり、本年4月時点における較差を算出したところ、民間給与が職員の給与を968円（0.25%）上回っているものと認められた。

これらのことを踏まえ、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、本年の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上げ改定を行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間の特別給の支給割合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勘案すると、本委員会としては、(2)に示すとおり給与を改定することが適当であると考えます。

(2) 本年の給与改定

(1)の改定についての考え方に基づき、以下の内容のとおり月例給を改定した場合の行政職給料表適用者の改定額（率）は、次のとおりとなる。

改定（月例給）の内訳

項目	改定額(率)
給料の月額	901円 (0.23%)
はね返り分等	67円 (0.02%)
計	968円 (0.25%)

(注) 「はね返り分」とは、地域手当など給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が増減することによる分をいう。

ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて、若年層に重点を置いた給料月額の改定を行う必要がある。また、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考慮して、給料月額の改定を行う必要がある。

イ 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当については、国に準じて改定する必要がある。

ウ 通勤手当

交通用具使用者に対する通勤手当については、民間の支給額を下回っていることから、民間の支給状況等を踏まえ、手当額を引き上げる必要がある。

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月分とする必要がある。

なお、支給月数の引上げ分については、人事院勧告の内容に準じて、勤勉手当を引き上げることとする。

オ 改定の実施時期

アからウまでの改定は、平成26年4月1日から実施することとし、エについては、人事院勧告の内容に準じ実施することとする。

8 給与制度の総合的見直し

(1) 基本的考え方

本年、人事院においては、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分という基本的な考え方の下、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しについて、報告及び勧告を行った。

本委員会としても、本県職員の給与制度の在り方について、従来から、50歳台後半層の給与水準等について検討を進めてきたところであり、人事院の示した世代間の給与配分の問題や、職務や勤務実績に応じた給与配分という考え方については共通の認識を持っており、諸般の状況等を注視しつつ、慎重に調査検討を行ってきた。

職員の給与は、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なければならないという地方公務員法の規定を踏まえるとともに、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる制度とする必要がある。このような点を勘案し、組織・職員構成の違いや人事異動の実態等国とは異なる本県の事情等を十分に考慮した上で、給与制度の総合的見直しを行う必要があると判断した。

(2) 本県の状況及び今後の見直しの方向性

ア 給料表及び地域手当

国においては、給与構造改革における地域間の給与配分の見直しの際に着目した地域ブロックには民間賃金の高い政令市等を含むことから、これを含まない地域の官民給与の較差を求めたところ、この官民給与の較差と全国の較差との率の差がおおむね2ポイントであったことから、地域間の給与配分を適正化するため、俸給表の水準を平均2%引き下げることとした。一方、民間賃金の高い地域に支給する地域手当について、支給割合、支給地域等の所要の見直しを行うこととしている。

また、50歳台後半層については国家公務員の給与が民間給与を上回っている状況を踏まえ、50歳台後半層が多く在職する高位号俸の俸給月額について、

最大4%程度引き下げることとしている。

本県職員の給与制度については、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国の制度に準拠していることや、国と同様に50歳台後半層について、職員の給与が民間給与を上回っている状況を考慮し、国と同様、給料表及び地域手当について、見直す必要がある。

イ その他手当

国においては、単身赴任手当の基礎額及び単身赴任手当の加算額（配偶者の住居への帰宅費用相当分）について、公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、所要の改善を行うこととしている。

また、管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態を踏まえ、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合についても、新たに管理職員特別勤務手当を支給することとしている。

本県においても、単身赴任手当については、国と同様に公務が民間を下回っている状況等にあること、また、管理職員特別勤務手当については、管理職手当を支給される職員が災害への対処等により平日深夜の勤務が必要とされることは国と同様であることから、ともに国に準じて見直す必要がある。

(3) 改定又は見直すべき事項

これらのことを踏まえ、給与制度の総合的見直しについての本委員会の見解は、次のとおりである。

ア 給料表等の見直し

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて、給料月額を引き下げる必要がある。引下げに当たっては、次の措置を行う。

- (ア) 1級（全号給）及び2級の一部の号給については、引下げを行わない。
- (イ) 4級以上の級の高位号給については、平均改定率を上回る引下げを行う範囲を限定するとともに、在職実態を考慮し、号給の増設等を行う。

また、再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた引下げ改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の見直しを行う必要がある。ただし、医療職給料表（一）については、医師等の処遇を確保する観点から、また、教育職給料表（二）の1級については、実習助手等の給与水準を考慮し、見直しを行わないこととする。

また、当分の間の措置として平成22年度から実施されている55歳を超える職員（行政職給料表7級相当以上）に対する給料等の1.5%減額支給措置については、今回、55歳を超える職員の給与の適正化を含めた給料表の水準の見直し措置を講ずることから、廃止する。

イ 地域手当の見直し

地域手当については、人事院勧告の趣旨を踏まえつつ、本県における人事管理面への影響や他の都道府県の状況等も勘案し、支給地域及び支給割合を次のとおりとする必要がある。

(ア) 支給地域

引き続き県内を一つの地域としてとらえ、一律の支給割合とする。

(イ) 支給割合

国家公務員の地域手当制度を本県職員に適用した場合の支給割合の範囲内とする。具体的には、国家公務員の地域手当の支給地域及び支給割合を本県職員の在勤状況に適用して算出した支給割合を勘案し、9%とする。

また、東京都特別区に在勤する職員の支給割合については、17%とする。

ただし、県内地域に在勤する医師又は歯科医師である職員の支給割合については、国に準じて、特例措置として16%とする。

ウ 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当については、民間の支給状況等を踏まえ、人事院勧告の内容に準じて、単身赴任手当の基礎額を月額30,000円とし、交通距離の区分を増設した上で、単身赴任手当の加算額の限度を月額70,000円とする必要がある。

エ 管理職員特別勤務手当の見直し

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告の内容に準じて、管理職手

当を支給される職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合には、勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給する必要がある。

(4) 改定の実施時期等

ア 給料表等の見直し

給料表等の見直しは、平成27年4月1日から実施することとし、同日に新たな給料表に切り替える。なお、給料表の見直しに伴う経過措置として、新たな給料表の給料月額が平成27年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を給料として支給する。

また、55歳を超える職員に対する給料等の1.5%減額支給措置については、平成30年3月31日をもって廃止する。

イ 地域手当の見直し

地域手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、人事委員会規則で定める割合とする。

なお、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合は、甲地15.5%、乙地7.5%及び乙地に在勤する医師又は歯科医師である職員については、15%とする。

ウ 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当の基礎額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額は、30,000円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額とする。

なお、平成27年4月1日から適用する基礎額は、26,000円とする。

また、単身赴任手当の加算額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の加算額は、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて人事委員会規則で

定める額とする。

エ 管理職員特別勤務手当の見直し

管理職員特別勤務手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。

9 教員給与の見直し

教員給与に関しては、引き続きメリハリある教員給与体系を実現する観点から、共通給料表導入後の職員の状況、他の都道府県の動向、また教育委員会の意見等も踏まえながら、教員特殊業務手当の充実など職務の実態に応じた給与上の措置の見直し、職務・職責に応じた適切な処遇について検討を進める必要がある。

10 再任用職員の給与

国においては、平成25年の職種別民間給与実態調査において、再雇用者に対して単身赴任手当を支給する事業所が大半となっていたという状況及び各府省における再任用希望者の増加に伴い、転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況が生じていることを踏まえ、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対して単身赴任手当を支給することとした。

本県の平成25年の職種別民間給与実態調査においても、再雇用者に対して単身赴任手当を支給する事業所が大半となっていたことから、人事院勧告の内容に準じて、平成27年4月1日から再任用職員に対して単身赴任手当を支給することとする。

また、再任用職員の給与水準に関しては、本県においても本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったところであるが、人事院は、再任用職員の給与水準に関しては今後も引き続き必要な検討を行っていくこととしていることから、本県としても、引き続きその状況を注視していく必要がある。

11 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。

民間企業においては、本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、昇給制度のある事業所のうち、約7割の事業所において査定昇給制度が存在しており、能力・実績に応じた賃金制度が定着していると考えられる。また、本年5月に改正された地方公務員法（公布の日から2年以内に施行）により、全ての地方公共団体は、能力・実績に基づく人事評価制度を導入し、これを給与等の人事管理の基礎として活用するものとされたところである。このような状況を踏まえ、国の人事評価制度における評価結果の給与への活用状況などを参考に、能力・実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに、速やかに取り組んでいく必要がある。

また、55歳を超える職員の給与水準について、民間との給与差の状況や、昇給制度の見直し・運用の実施状況を見ながら、全体の公民較差や国の動向等を踏まえつつ、必要な対応について引き続き検討を進めることとする。

12 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法として定着し、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。