

## 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。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。）の給与と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應するように、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應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應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19年人事統計に関する報告」によると、在職者は59,150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10,316人であって、

その平均年齢は44.3歳であり，男女別構成は男65.8%，女34.2%，学歴別構成は大学卒46.2%，短大卒11.9%，高校卒41.7%，中学卒0.2%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421,732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433,116円となる。

なお，本年4月現在，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つては，行政職給料表の適用者の給与月額平均は412,852円，職員全体の給与月額平均は425,272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246の事業所について「平成19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，各民間企業における給与改定の状況，家族手当，住宅手当及び賞与等の特別給の支給状況，雇用調整の実施状況等についても，引き続き調査を行った。

職種別民間給与実態調査については，昨年から調査対象企業の範囲を拡大しているが，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83.7%と高く，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なっている。

### 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，本県の職員にあつては行政職，民間にあつ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472円（0.11%）上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つては，民間給与が職員の給与を1人当たり平均9,416円（2.27%）上回っている。

（報告資料第23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26,359円であり、職員の扶養手当の現行支給額を上回っている。

(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4.48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15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0.1%の増加となっている。

(報告資料第25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191,600円、3人世帯で216,410円、4人世帯で241,210円となった。

(報告資料第24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8日、国会と内閣に対し、民間給与が国家公務員の給与を1,352円(0.35%)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。

(1) 俸給表について

民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行うこと。  
(行政職俸給表(一) 種・種採用職員の初任給改定率1.2%)

(2) 扶養手当について

扶養親族である子等に係る手当の月額を6,500円とすること。

(3) 地域手当の支給割合の改定について

本年4月1日から平成20年3月31日までの間の地域手当の支給割合について、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が6%以上の地域

において、平成19年4月に行った改定に加えて0.5%の引上げを行うこと。

(4) 期末・勤勉手当について

ア 勤勉手当の支給割合

(ア)平成19年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.775月分（特定幹部職員にあっては、0.975月分）とすること。

(イ)平成20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0.75月分（特定幹部職員にあってはそれぞれ、0.95月分）とすること。

イ 勤務成績の一層の反映

勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」以上の成績区分を適用される者の成績率と「良好（標準）」の成績区分を適用される者の成績率の差の拡大を図ること。

ウ 任期付研究員及び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1.8月分とすること。

(5) 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。ただし、(4)のアの(ア)、イ及びウについてはこの勧告を実施するための法律の公布の日から、(4)のアの(イ)については平成20年4月1日から実施すること。

(6) その他の課題

住居手当については、民間における支給状況、職員の家賃負担の状況等を踏まえ、自宅に係る住居手当の廃止も含めて、その見直しに着手すること。

(7) 給与構造の改革

ア 給与構造改革の概要

(ア)地域間給与配分の見直し

全国共通に適用される俸給表の水準を民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均で4.8%の引下げを実施する一方、主に民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大18%までの地域手当を新設することとした（平成17年勧告）。あわせて広域にわたる異動を行う職員を対象に広域異動手当を新設することとした（平成18年勧告）。

(イ)職務・職責に応じた俸給構造への転換

年功的な給与上昇を抑制するため、俸給表水準の引下げの際に給与カーブのフラット化を進めることとした（平成17年勧告）。さらに職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るよう、職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級の統合・新設を行うこととした（平成17年勧告）。

(ウ)勤務実績の給与への反映の推進

俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、普通昇給と

特別昇給を査定昇給に一本化し、勤務実績を適切に反映できるよう整備を図ることとした（平成18年実施）。また、ボーナス（勤勉手当）についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大することとした（平成18年実施）。

#### (エ) 複線型人事管理に向けた環境整備

高度の専門的能力を持つスペシャリストに対して適切な給与処遇が行えるよう、平成20年度から専門スタッフ職俸給表を新設する。

#### イ 給与構造改革の進捗状況

平成18年度から俸給表水準の引下げを実施しつつ、逐次手当の新設等の措置を講ずることとしており、段階的に進行している。

#### ウ 平成20年度において実施する事項

##### (ア) 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設する。

##### (イ) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地の区分ごとに人事院規則で定める暫定的な支給割合とすることとされており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の支給割合については、民間給与との較差に基づく給与改定の内容、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、1～2.5%引き上げた支給割合とする。

##### (ウ) 勤務実績の給与への反映の推進

勤務実績の給与への反映について、より実効あるものとしていくためには、職員の勤務実績に基づき、適正な成績判定を行うとともに、成績不良者について厳格に下位の成績区分を適用することが求められる。今後においても、昇給制度や勤勉手当制度の運用状況について必要なフォローアップを行い、その結果も踏まえつつ、勤務実績の給与への反映について一層推進していくこととする。

また、新たな人事評価制度の導入に当たっては、評価結果を給与決定の基礎資料として用いることにより、勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとし、その給与への活用方法について、引き続き検討を進める。

## 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的に勘案した結果、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應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。本県職員の給与は、平成14年、平成15年及び平成17年が月例給の引下げ、また、平成11年から平成15年までが5年連続で特別給の年間支給月数の引下げとなっている。平成17年は特別給が8年ぶりに引上げとなったが、昨年は、月例給、特別給の双方について職員の給与と民間給与の水準がほぼ均衡していたことから、改定を行わなかった。

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いる。しかしながら、昨年より割合は減少したものの、依然として2割を超える事業所で採用の停止・抑制といった何らかの雇用調整が実施されている。

このような状況において、前記のとおり、本年4月時点における民間給与との較差は、472円(0.11%)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。なお、特例条例による減額措置適用後にあつては、9,416円(2.27%)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、民間給与との比較においては、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らる。

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、減額措置がないものとした場合の本年の民間給与との較差の状況等を考慮し、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であると判断した。給料月額については、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高年齢層については改定を行わないこととした。また、扶養手当については、民間の家族手当の支給額及び少子化対策を考慮し、扶養親族である子等に係る支給月額を引き上げることとした。さらに、地域手当については、平成22年4月1日の地域手当の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が6%の地域において、本年度の支給割合を引き上げる必要があると判断した。加えて、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勘案すると、本委員会としては(2)及び(3)のイに示すとおり給与を改定することが適当であると考えらる。

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、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強く望むものである。

## (2) 本年の給与改定

(1) の改定についての考え方に基づき、以下のアないしウ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、別表第1のとおり469円(0.11%)となる。

### ア 給料表について

給料表については、人事院勧告の内容に準じて、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して給料月額を改定する必要がある。

### イ 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。

### ウ 地域手当の支給割合の改定について

地域手当については、本年4月1日から平成20年3月31日までの間の支給割合について、別表第2のとおり、既に本年4月に行った改定に加えて0.5%の引上げを行う必要がある。

### 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) 給与構造の改革

### ア 改革の概要

本県では、平成17年12月に本県の状況や人事院の報告及び勧告の趣旨などを総合的に勘案し、本県の民間給与水準をより適切に反映した給与制度への見直し、年功的な給与上昇を抑制し職務・職責に応じた給与構造への転換、勤務実績を給与へ反映させることへの取組みが必要であると判断し、給与構造の改革について勧告を行ったところである。

これに基づき、平成18年度から、給料表の水準引下げを経過措置を設けながら段階的に実施する一方で、地域手当制度を導入し、これを平成22年度に完成させることとしている。また、平成19年度から、年功的な給与処遇を改め管理職員の職務・職責をよりきめ細かく適切に反映できるよう、管理職手当を給料表別・職務の級別・管理職手当の区分別の定額制としたところである。

また、給与への勤務実績反映を推進するため、国や他の都道府県の運用状況等を踏まえ、人事評価制度により把握した職員の勤務実績を的確に給与に反映できるような制度の構築を求めたところである。

### イ 平成20年度において実施する事項

これらの給与構造の改革は、計画的かつ着実に実施していく必要があり、平成20年度においては、地域手当について所要の措置を講じていく必要がある。

#### (地域手当の支給割合の改定)

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、人事委員会規則で定める暫

定的な支給割合とすることとされており，平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の支給割合は，前記（2）の改定内容，支給地域における職員の在職状況等を踏まえ，別表第3のとおりとする。

#### （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。

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，7割を超える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。

本委員会においては，昨年10月に，「今後も，国や他の都道府県の運用状況を踏まえ，人事評価制度により把握した職員の勤務実績を的確に給与に反映できる制度の構築を着実に進めていく必要がある。」と報告し，知事部局等においては，本庁課長級以上の職員を対象に，人事評価の結果を勤勉手当に反映させる仕組みを平成20年度から導入することが検討されているなど，その取組が進められているところである。今後も，人事評価制度における評価結果を活用して，勤務実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに，更に取り組んでいく必要がある。

また，今後の教員給与の在り方については，本年3月に中央教育審議会から答申がなされ，これを受けて学校教育法が改正され，平成20年4月以降，副校長，主幹教諭，指導教諭の職を置くことができることとなった。国では現在これらの職の給与上の処遇を含め，メリハリある教員給与体系の実現に向けた検討が行われていることから，こうした国の動向を踏まえ，他の都道府県の状況にも留意しつつ，本県の教育職員の給与の在り方について引き続き検討を進めていく必要がある。

さらに，住居手当については，本年の人事院勧告において見直しに着手することとしていることから，国の動向を注視していく必要がある。

#### （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。



別表第1 改定内容(月例給)の内訳

項目	改定額(率)
給料月額	203円 (0.05%)
扶養手当	231円 (0.05%)
地域手当	8円 (0.00%)
はね返り分	27円 (0.01%)
計	469円 (0.11%)

(注) 「はね返り分」とは、地域手当のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

別表第2 平成19年度の地域手当の支給区分別支給割合

支給区分 (支給割合)	改定幅	平成19年度の 地域手当の 支給割合	うち	平成18年3月31日 の調整手当 の支給割合
			追加改定割合	
甲地 (15%)	3%	13%		12%
乙地 (8%)	3%	6%		5%
	6%	4.5%	0.5%	2%
丙地 (5%)	0%	5%		5%
	3%	3%		2%

(注) 1 「改定幅」は平成22年4月1日の地域手当の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差を示す。

2 医師又は歯科医師である職員については、支給割合を12%とする。

3 富津市については、上記にかかわらず、支給割合を4%とする。

別表第3 平成20年度の地域手当の支給区分別支給割合

支給区分 (支給割合)	平成20年度の 地域手当の 支給割合	平成18年3月31日 の調整手当の 支給割合
甲地 (15%)	13%	12%
乙地 (8%)	6%	5%
	6%	2%
丙地 (5%)	5%	5%
	4%	2%

(注) 1 医師又は歯科医師である職員については、支給割合を13%とする。

2 富津市については、上記にかかわらず、支給割合を5%とする。