

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。

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應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「平成21年人事統計に関する報告」によると、在職者は58,142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9,744人であって、その平均年齢は44.0歳であり、男女別構成は男64.1%、女35.9%、学歴別構成は大学卒47.2%、短大卒12.3%、高校卒40.4%、中学卒0.1%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414,056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427,973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おいては、行政職給料表の適用者の給与月額平均は407,281円、職員全体の給与月額平均は422,472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324の事業所について「平成21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87.3%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，職員の給与が民間給与を1人当たり平均で783円（0.19%）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っては，職員の給与が民間給与を1人当たり平均で6,074円（1.48%）下回っている。

（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26,086円であり，職員の扶養手当の現行支給額とおおむね均衡している。

（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を上回っている。

（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4.15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を下回っている。

(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0.1%減少しており、千葉市では0.6%の減少となっている。

(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166,130円、3 人世帯で210,210円、4 人世帯で254,320円となった。

(報告資料第24表)

6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は本年 8 月11日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与が民間給与を863円（0.22%）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) 本年の給与等の改定

本年においては、公務員給与が民間給与を上回ることとなったが、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。

月例給の改定については、基本的な給与である俸給月額の引下げ改定を行うとともに、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少し、措置しておく必要性が認められないことから、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、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、0.35月分引き下げる必要があると判断した。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。

以上のように、本年は月例給及び特別給について引下げ改定を行うこととした。このほか、超過勤務手当の支給割合等について、民間において時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正が来年4月から施行されることを踏まえ、同法に基づく措置に対応した改定を行うため、所要の改定を行うこととした。

(2) 俸給表

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、本年の民間給与との較差の大きさ等を考慮して引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては、基本的に各俸給月額について公務と民間の給与較差率と同程度の平均0.2%の引下げとするが、初任給など若年層の給与は引下げを行うことは適当でないことから、1級から3級までの一部の俸給月額については引下げを行わないこととする。一方、管理職層である7級以上については一般職員を上回る平均0.3%の引下げとする。また、俸給月額について上記の改定が行われることを踏まえ、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成17年法律第113号)附則第11条の規定による俸給(経過措置額)の算定基礎となる額についても、改定時において引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象として引き下げることとし、その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に後述の調整率(0.24%)を考慮して定めた100分の99.76を乗じて得た額とする。

なお、再任用職員の俸給月額についても、再任用職員以外の職員の俸給月額の改定に準じた改定を行う。

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に、俸給月額及び経過措置額の算定基礎となる額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職俸給表(一)については、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととする。また、任期付研究員俸給表(若手育成型)についても、若手研究者を対象とした俸給表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

(3) 諸手当等

ア 住居手当

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当は、廃止することとする。

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。

(ア) 平成21年12月期以降の支給割合

a 特定管理職員以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とすること。

b 特定管理職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.7月分とすること。

c 任期付研究員及び特定任期付職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(イ) 平成22年6月期以降の支給割合

a 特定管理職員以外の職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。再任用職員については、同月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.85月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分とする

こと。

b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分及び1.3月分とし、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0.9月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.55月分及び0.75月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.45月分とすること。

c 任期付研究員及び特定任期付職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とすること。

ウ 超過勤務手当の支給割合等

- (ア) 正規の勤務時間を超えてした勤務（人事院規則で定める勤務を除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その60時間を超えた時間に対しては、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給すること。
- (イ) 各省各庁の長は、(ア)により超過勤務手当を支給すべき職員に対して、当該超過勤務手当の支給に代えて、人事院規則の定めるところにより、人事院規則で定める期間内にある勤務日等（休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を勤務することを要しない日又は時間として指定することができるものとする。
- (ウ) (イ)により勤務することを要しない日又は時間を指定された職員は、当該日又は時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しないこと。
- (エ) (イ)により勤務することを要しない日又は時間が指定された勤務日等については、代休日を指定することができないものとする。
- (オ) (イ)により(ア)による超過勤務手当の支給に代えて勤務することを要しない日又は時間を指定した場合において、その指定した日又は時間に職員が勤務しなかったときは、(ア)の60時間を超えた時間のうち当該日又は時間

に対応するものとして人事院規則で定める時間に対しては、当該時間につき、勤務 1 時間当たりの給与額に(ア)の割合から 1 箇月について60時間を超えなかったとした場合の割合を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しないこと。

(4) 改定の実施時期等

本年の民間給与との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、公務と民間の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。ただし、超過勤務手当の支給割合等の改定については、平成22年 4 月 1 日から施行することとする。

公務と民間の給与は 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較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図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。

この年間調整については、施行後速やかに調整が行われる必要があるが、月例給は月々の生活に充てられるものであることからすれば、特別給としての期末手当で行うことがより適切と考えられる。そこで、月例給の引下げ改定を行った平成15年及び平成17年と同様、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、本年は行政職俸給表(一)の場合、1 級から 3 級までのうち若年層の俸給月額について引下げを行わないこととしたことからすれば、これらの者については較差相当分について調整を行うことは適当ではない。このため、本年の調整は、全職員に係る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、 0.22%）に代えて、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員によって行政職俸給表(一)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俸給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（行政職俸給表(一)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俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率） 0.24%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、行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、引下げ改定が行われない医療職俸給表(一)及び任期付研究員俸給表（若手育成型）を除き、行政職俸給表(一)と同様の調整を行う。

(5) その他の課題

借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進める。

(6) 給与構造改革

ア 給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる給与構造改革を進めてきている。この給与構造改革は、平成17年の勧告時の報告において全体像を示し、これに従って平成18年度から平成22年度までの５年間で段階的に実施してきている。昨年までに当初導入を予定していた施策のすべてを制度化し、来年度には、段階的实施のため低く設定されていた地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となる。

なお、勤務実績の給与への反映の推進については、本年４月の新たな人事評価制度の導入に併せて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉

手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準を整備したところである。今後は、各府省における評価結果の給与への活用状況についてフォローアップを行うとともに、必要に応じて基準の見直しを行い、適切な運用が確保されるよう努めていくこととする。

イ 地域別の民間給与との較差の状況

給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて、平成17年の勧告時の報告において地域別の民間給与との較差を示した地域ブロック（6ブロック）を単位として、各地域別の較差を算出したところ、平成21年において、地域別にみて、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域である北海道・東北地域及び中国・四国地域の較差と全国の較差との差を算出してみると、約2.6ポイントとなっており、給与構造改革前（平成15年～平成17年の3年平均値）の約4.8ポイントより2.2ポイント程度減少し、地域別の較差は縮小の方向にある。

ウ 平成23年度以降の取組

給与構造改革として当初予定していた配分見直しや新制度の導入・実施は、平成22年度をもって終了することとなる。

勤務実績の給与への反映の推進については、アで述べたとおり、新たな人事評価制度に基づく評価結果の給与への活用状況を踏まえつつ、必要に応じた見直しを検討することとする。

地域間給与配分の見直しについては、イで述べたとおり、地域別の較差は縮小の方向にあり、今後、俸給水準に係る経過措置の段階的解消や平成22年度における地域手当の支給割合等の引上げが予定どおり行われることにより、更に縮小していくものと考えられる。平成23年度以降に、最終的な検証を行う必要があると考えられるが、検証に当たっては、本府省等からの異動者に対する地域手当の異動保障や広域異動手当の新設が、地域別較差の算定基礎となる地域の国家公務員の平均給与月額に反映されている一方、同一地域に引き続き勤務する国家公務員にはこれらの改定等は影響しないことにも配慮した検討が必要となる。また、調査対象企業の入替えによる変動要素もあることから、安定的

なデータを得るためには、複数年の傾向をみていく必要がある。

今回の給与構造改革では、俸給表水準の平均約4.8%（最大約7%）の引下げを行う一方、個々の職員の俸給引下げは、経過措置を設けて段階的に行うこととしており、平成23年度以降において残存する経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資については、民間に比べて水準の低い若年層給与の引上げやこの間十分な検討を行えなかった諸手当の見直しや改定に充てることが考えられる。

また、公務員の高齢期の雇用問題に関連して、60歳台前半の給与水準・給与体系について検討を早急に進めるとともに、在職期間の長期化に伴う昇給カーブ抑制などの給与制度上の様々な問題に対処していくことも求められる。

これらの様々な課題については、平成22年度以降順次具体的な見直しを行えるよう関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら検討を進めていく予定である。

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。最近10年間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おり、平成19年を除き平均年間給与の減少又は据置きが続いている。

また、昨年来の景気の急速な悪化に伴い、本年の夏季一時金の支給月数が大幅な前年比マイナスとなることがうかがえたことから、人事院においては、一時金に関する特別調査を実施（本年4月）し、その結果を踏まえて、特例的な

措置として、本年６月に支給される特別給の支給月数の一部を凍結する勧告を本年５月１日に行ったことを踏まえ、本委員会では、本年５月15日に本県職員に係る本年６月に支給する期末手当・勤勉手当について、人事院勧告に準じて、暫定的な措置として支給月数の一部を凍結する特例措置を講ずることを勧告し、職員の給与に関する条例の改正が行われたところである。

次に、本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、７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一方で、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12.9％（昨年29.9％）となっており、昨年と比べて大幅に減少している。また、厳しい経営環境を背景として、本年１月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は52.9％となっている。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制、残業の規制、非正規社員の契約更新の中止・解雇の順になっている。さらに、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、一般の従業員について3.4％、管理職（課長級）について14.0％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4.9％、管理職について5.1％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月時点における職員の給与と民間給与との較差は、 783円（ 0.19％）となり、職員の給与が民間給与を上回っているものと認められた。なお、特例条例による減額措置適用後にあっては、逆に職員の給与が民間給与を6,074円（1.48％）下回る結果が認められた。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かんがみると、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場合には、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について、基本的な給与である給料

月額引下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下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する。

なお、現在実施されている給料等の減額措置については、長期にわたっており、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、改めて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	732円 (0.18%)
はね返し分	52円 (0.01%)
計	784円 (0.19%)

(注)「はね返し分」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減少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、本年の民間給与との較差の大きさ等を考慮して給料月額引下げ改定を行う必要がある。改定に当たっては、人事院勧告の内容に準じて、初任給を中心とした若年層については、引下げを行わないこととし、管理職層については、一般職員を上回る引下げとする。

また、給料月額について上記の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年千葉県条例第1号）附則第8項から第11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、人事院勧告の内容に準じて、改定時において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こととし、その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に100分の99.76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算定基礎となる額の引下げ改定を行う。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、第二号任期付研究員の給料表については、若手研究者を対象とした給料表であることから、引下げ改定を行わないこととする。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、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0.35月分引き下げ、4.15月分とする必要がある。

なお、改定については、人事院勧告の内容に準じることとし、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。

ウ 時間外勤務手当の支給割合等

時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)が平成22年4月1日に施行されることを踏まえ、人事院勧告の内容等を考慮して、月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合を引き上げる必要がある。

また、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間(代替休)を指定することができるなどその他の労働基準法改正に伴う制度改正については、国や他の都道府県の状況等を考慮し検討する必要がある。

(3) 改定の実施時期等

本年の民間給与との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。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）から実施する。ただし、時間外勤務手当の支給割合の改定については、平成22年4月1日から実施することとする。

また、公務と民間の給与は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較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、人事院勧告の内容に準じて所要の調整を行うことを基本とし、一方で、職員に対し、既に給料等の減額措置が実施されていることも考慮して、取扱いを検討する必要がある。

(4) 給与構造改革

ア 進捗状況

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。

給与構造の改革では、平成18年度から、経過措置を設けながら段階的に給料表の水準引下げを実施する一方で、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、さらに、勤務実績の給与への反映を推進するため、知事部局等においては、平成20年度から、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ている。

これらの給与構造の改革は、計画的かつ着実に実施してきており、平成22年度においては、これまで暫定的であった地域手当の支給割合が本来の支給割合となることにより、当初予定していた制度の見直し等がすべて実施されることとなる。

イ 平成23年度以降の取組

本県においても，国と同様に，当初予定していた給与構造改革が平成22年度をもって終了することとなることから，勤務実績の給与への反映の推進，平成23年度以降において残存する経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資の取扱い，また公務員の高齢期の雇用問題に関連して，60歳台前半の給与水準・給与体系についての検討や在職期間の長期化に伴う昇給カーブ抑制などの給与制度上の様々な問題への対処等，国における平成23年度以降の取組の動向を注視しつつ，本県における問題点等を整理する必要がある。

(5) 教員給与の見直し

本県における教員給与の見直しについては，平成19年3月の中央教育審議会の答申や同年6月の学校教育法の改正を受けて，平成20年度から副校長が一部の学校に配置され，また，昨年10月の本委員会の報告・勧告に基づき，教員に一律に支給されている義務教育等教員特別手当については，教員特殊業務手当の充実と併せた縮減が行われているが，その後もメリハリある教員給与体系の実現に向けて，調査研究を続けてきたところである。

学校教育法の改正により新たに置くことができることとなった職のうち，副校長以外の職についても，教育委員会においてその効果や課題について検証が行われてきたが，学校の組織運営体制の充実を図るため，平成22年度から小・中学校に主幹教諭を設置する方向で準備を進めているところである。

本委員会としては，主幹教諭の給与上の処遇について検討した結果，その職務・職責に応じた適切な処遇を図るため，次のとおりとすることが適当であると判断した。

ア 給料表

主幹教諭は，校長，副校長及び教頭を助け，命を受けて担当する校務について一定の責任を持って取りまとめ，整理し，並びに児童生徒の教育をつかさどるとされ，他の教諭等に対しても指示することができるものであり，その職務・職責が教諭とは異なることから，現行の教育職給料表（二）の3級

(教頭等)と2級(教諭等)との間に、全国の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会が作成したモデル給料表(公立学校教育職員給与の国立学校準拠制廃止に伴い、平成18年1月以降、本県の小・中・高等学校等の教員の給料表はこれに準拠している。)の内容に準じて、新たな級を創設する必要がある。

イ 教職調整額及び諸手当

主幹教諭には教職調整額を支給することとし、諸手当については、その職務の内容や他の教員との均衡を考慮して措置する必要がある。

また、メリハリある教員給与体系の実現を図るため、義務教育等教員特別手当については、全国人事委員会連合会が作成したモデル手当額表の内容に準じて、引き続き、縮減を速やかに行うとともに、その他の手当等についても、中央教育審議会の答申等を踏まえ、職務・職責や教員間の均衡等を考慮して見直しを行うなど、引き続き、給料表をはじめとして、手当等を含めた本県の教育職員の給与の在り方について、国の動向や他の都道府県の状況等に留意しながら検討を進めていく必要がある。

(6) 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。

今後も、国における新たな人事評価制度の導入に伴う評価結果の給与への活用状況などを踏まえ、勤務実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに、引き続き取り組んでいく必要がある。

なお、自宅に係る住居手当については、本年の人事院勧告において廃止が勧告されたところである。本県においても、この手当について、職員への支給実態、他の都道府県の状況等を考慮して、検討していく必要がある。

また、借家・借間に係る住居手当については、本年の人事院勧告において引き続き検討を進めるとされたことなども踏まえ、引き続き、民間における支給状況や国の動向を注視するとともに、他の都道府県の状況等を考慮して、検討していく必要がある。

(7) 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。