

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22年人事統計に関する報告」によると、在職者は57,990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9,491人であって、その平均年齢は43.7歳であり、男女別構成は男63.5%、女36.5%、学歴別構成は大学卒47.9%、短大卒12.5%、高校卒39.5%、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408,818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421,798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324の事業所について「平成22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、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86.7%（企業規模又は事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所を除くと87.5%）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、責任の度合、学歴、年齢が同等であると認められる者同士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、職員の給与が民間給与を1人当たり平均で790円（0.19%）上回っている。

（報告資料第24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25,642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3.97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1.2%減少しており、千葉市では0.9%の減少となっている。

（報告資料第26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185,730円、3人世帯で211,450円、4人世帯で237,210円となった。

(報告資料第25表)

6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は本年8月10日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与が民間給与を757円(0.19%)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、民間給与が公務員給与を下回ることとなったため、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。

官民の給与水準は全体で均衡させているところであるが、年齢別にみると、30歳台までは民間の給与水準が公務を上回っているのに対し、50歳台では公務が民間を上回っている。特に50歳台後半層の平均給与額をみると、公務では50歳台前半層よりも高くなっているのに対し、近年民間では50歳台前半層よりも低くなっており、官民の給与差は拡大している傾向にある。公務において50歳台後半層の給与水準が上昇しているのは、多くの地方機関において50歳台後半に管理職に昇任し、給与上も昇格する昇進パターンが一般的であることに加え、近年、在職期間長期化のため、この年齢層において、上位級在職者の割合が高くなっていることが影響している。一方、個々の民間企業では一定年齢以降において給与を引き下げる仕組みを有しているところは多くないものの、50歳台後半層の民間の月例給は、他企業への出向・転籍なども背景に、全体としてみると50歳台前半層に比べその水準が低下している。

このような官民の給与差の状況は、公務部内の昇進管理の実態等を考慮してもなお、公務員給与の在り方として適当でなく、早急に一定の対応を行うことが適当と考えられる。そこで、当面の措置として、本年の民間給与との較差を

解消するための措置を通じて、特に給与差の大きい50歳台後半層の給与水準の是正を図る必要があると判断した。

その具体策については、定年延長の実施に当たって50歳台後半層の給与制度を見直すことが考えられることから、当面、50歳台後半層の職員の俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることが適当である。この措置によると、従来と全く同様の業務を担当していても特定年齢到達により支給される俸給月額が一定割合下がることとなるが、俸給は同一級の中で一定の幅をもって水準が設定されていること、俸給表は生計費も考慮して定めるものとされており、生計費の減少が認められる50歳台後半層の職員について民間の状況を踏まえて給与を引き下げることには合理的理由があることなどから、今回の措置も現行の職務給の考え方と整合するものである。

なお、人材確保上の観点から給与水準の引下げが適当でない医療職俸給表(一)適用職員、官職に応じて俸給月額が決定される指定職俸給表適用職員、既に定年後の給与水準として給与決定されている再任用職員、高度の専門的な知識経験を一定期間公務において活用すること等を目的に採用された任期付研究員及び特定任期付職員については、この方策は適用しない。また、50歳台後半層における民間の給与水準や本年の民間給与との較差等を考慮して、行政職俸給表(一)5級以下の職員についても本年この方策は適用しない。

また、月例給については、50歳台後半層の給与抑制措置に併せて40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととする。

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、0.2月分引き下げる必要があると判断し、これを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。

(2) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職俸給表(一)適用職員、指定職俸給表適用職員、再任用職員、任

期付研究員並びに特定任期付職員を除く。)に対する俸給月額を支給に当たっては、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の俸給月額に本年の官民較差を考慮して定めた100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を当該俸給月額から減ずることとする。ただし、これによらず支給する俸給月額が当該職員の属する職務の級の最低の号俸の俸給月額に達しない場合にあつては、当該最低の号俸の俸給月額まで減ずることとする。

この措置の適用を受ける職員に支給する専門スタッフ職調整手当，地域手当，広域異動手当，研究員調整手当，期末手当，勤勉手当，休職者の給与等について、俸給月額の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずるものとする。また、俸給の特別調整額についても、同様とする。

(3) 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、(2)の措置による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差と同程度の平均0.1%の引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては、民間の給与水準を下回っている30歳台までは据え置くこととし、中高年齢層(40歳台以上)の職員が受ける号俸を対象として引き下げるものとする。

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)との均衡を考慮して、俸給月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。

(4) 経過措置額の取扱い

俸給月額について、(2)の措置及び(3)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)についても、医療職俸給表(一)適

用職員及び任期付研究員（若手育成型）を除き，引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は，平成18年3月31日において受けていた俸給月額に，その者に係る昨年の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職俸給表(一)の最大の号俸別改定率（0.17%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。さらに，(2)の措置の対象職員にあっては，これにより算定される経過措置額から，当該経過措置額に(2)の措置の割合（100分の1.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とする。

(5) 諸手当等

ア 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0.2月分引き下げ，3.95月分とすることとする。

(ア) 平成22年12月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.35月分とし，同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.65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月分とし，同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.3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1.15月分とし，同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.85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月分とし，同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4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1.5月分とすること。

(イ) 平成23年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

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1.225月分及

び1.375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0.675月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.325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1.025月分及び1.175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0.875月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.425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1.4月分及び1.55月分とすること。

イ 超過勤務手当

超過勤務手当については、本年4月1日施行の給与法改正において、労働基準法の取扱いを踏まえ、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げたところであるが、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、民間企業の実態を踏まえて必要な見直しを行うこととしたところである。本年の調査結果によれば、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員の割合は、60.1%となっている。このような民間の実態を踏まえ、公務においても、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施することとする。

なお、民間においては、本年4月1日から、月45時間を超え60時間を超えない時間外労働の割増賃金率について、2割5分を超える率とするよう努めなければならないこととされたところであるが、本年4月の民間の状況を見ると、公務において超過勤務手当の支給割合を引き上げる状況にはない。

(6) 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。

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、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。この場合において、若年層等の引下げ改定を行わない俸給月額を受ける職員（経過措置額を受ける職員を除く。）については較差相当分に係る調整を行うことは適当ではないため、本年の調整は、昨年と同様の考え方にに基づき、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、0.19%）に代えて、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置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又は経過措置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（0.28%）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。

(7) 給与構造改革

ア 給与構造改革の進捗状況

平成18年度から平成22年度まで段階的に実施してきた給与構造改革においては、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきたところであるが、本年度、当初予定していた施策の導入・実施はすべて終了することとなる。

イ 地域別の民間給与との較差の状況

地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、最大で約2.0ポイントとなっており、給与構造改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少し、地域別の較差の差は相当程度縮小している。

ウ 給与構造改革期間終了後の取組

(ア) 昇給抑制の回復措置の実施

平成23年4月にかけて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、民間よりも給与水準が下回っている傾向のみられる若年・中堅層を中心に、これまで抑制されてきた昇給の回復に充てることとする。

(イ) 高齢層給与の見直し

50歳台後半層の職員の給与については、公務と民間は昇進・退職の実態や再就職の在り方が異なっており、機械的な比較にはなじまないが、マクロ的水準としての民間の動向を踏まえながら、適切な均衡が図られるよう、定年延長の検討の中であるべき給与制度についても検討することとしたい。さらに、今後の高齢期の雇用問題に関連して、60歳台前半の給与についても、民間の給与の状況等を踏まえ、職務と責任を考慮しつつ、具体的な給与水準及び給与体系を設計することとする。

(ウ) その他の取組

勤務実績の給与への反映については、必要に応じて基準の見直しを行うなど、適切な運用が確保されるよう努めていくこととする。

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年及び平成21年）又は据置き（平成16年、平成18年及び平成20年）が続いている。

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13.1%（昨年12.9%）となっており、昨年と比べてわずかな増加にとどまり、他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.2%（同0.6%）とやや増加している。また、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は40.3%となっており、景気の急速な悪化に伴い雇用調整を実施した事業所が大幅に増加した昨年（52.9%）と比べると減少しているものの、依然として高い水準となっている。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、賃金カットの順になっている。

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、790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。

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考える。

(2) 本年の給与改定

(1)の改定についての考え方にに基づき、以下のア、イ及び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、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	688円 (0.17%)
管理職手当	56円 (0.01%)
はね返り分等	52円 (0.01%)
計	796円 (0.19%)

(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、人事院勧告の内容に準じて、給料月額の引下げ改定を行う必要があり、中高年齢層の職員が受ける号給を対象として引き下げるものとする。

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考慮して、給料月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 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

本年の人事院勧告では、民間との給与差が特に大きい50歳台後半層の職員の給与について、早急に一定の対応を行うことが適当なため、当面の措置として、俸給及び俸給の特別調整額(本県における管理職手当)について一定率を乗じて得た額を減ずる措置を講ずることとしているが、本県においても、50歳台後半層の職員の上位級における在職実態等を考慮し、本年の民間給与

との較差を解消するため、同様の措置を講ずる必要があると判断した。

実施に当たっては、本年の民間給与との較差等を考慮して、55歳を超える職員（行政職給料表6級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職給料表(一)適用職員、再任用職員、任期付職員、任期付研究員並びに特定任期付職員を除く。）に対する給料月額を支給について、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の給料月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を当該給料月額から減ずることとする。ただし、これによると支給する給料月額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該最低の号給の給料月額まで減ずることとする。

この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当，期末手当，勤勉手当，休職者の給与等について，給料月額の取扱いを踏まえ，所要の措置を講ずるものとする。また，管理職手当についても，同様とする。

ウ 経過措置額の取扱い

給料月額について、アの改定及びイの措置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）についても、人事院勧告の内容に準じて、医療職給料表(一)適用職員及び第二号任期付研究員を除き、引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた給料月額に、その者に係る昨年の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職給料表の最大の号給別改定率（0.17%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。さらに、イの措置の対象職員にあつては、これにより算定される経過措置額から、当該経過措置額にイの措置の割合（100分の1.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とする。

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0.2月分引き下げ、3.95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する。

オ 住居手当

自宅に係る住居手当については、昨年、国において廃止されたところである。本県においては、職員への支給実態、他の都道府県の状況等を考慮して、その取扱いについて慎重に検討してきたところであるが、他の都道府県においては、国と同様に廃止を行う団体を含め、見直しを行う団体が相当数見受けられることや県内民間事業所における同種の手当の支給状況などから、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当であると判断した。

なお、廃止に当たっては、所要の経過措置を講ずることが適当であり、措置の内容については、職員への支給実態等を踏まえて検討する必要がある。

カ 時間外勤務手当

時間外勤務手当については、本年4月1日から、労働基準法の取扱いを踏まえ、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たところである。本年の職種別民間給与実態調査の結果によれば、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員の割合は、61.3%となっている。このような民間の実態を踏まえ、人事院勧告の内容を考慮して、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとする。

(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、自宅に係る住居手当の廃止及び時間外勤務手当に係る月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎の改定については、平成23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とする。

(4) 給与構造改革

本県では，平成17年12月に給与構造の改革について勧告を行い，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，年功的な給与上昇の抑制，職務・職責に応じた給与構造への転換，勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため，給料表の構造や水準の見直し，地域手当制度の導入，管理職手当の定額化，人事評価結果の勤勉手当への反映などを実施してきたところである。

この改革は，平成18年度から段階的に実施してきており，本年度，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，国と同様に，当初予定していた制度の見直し等はすべて終了することとなる。

本年の人事院勧告では，給与構造改革期間終了後の取組として，高齢層給与の見直しなどについて，今後，検討することとしており，本県においても，国における今後の検討状況等を注視しつつ，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，これまで，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教員特殊業務手当の充実と併せた縮減，職務・職責や教員間の均衡等を考慮した給料の調整額の見直し，小・中学校への主幹教諭配置に伴う教育職給料表(二)の特2級の新設などが行われており，その後もメリハリある教員給与体系の実現に向けて，引き続き調査研究をしてきたところである。

本年も，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，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。なお、期末手当及び勤勉手当の役職加算については、他の都道府県の状況等を考慮して検討する必要がある。

また、先般、教育委員会から、高等学校等の教員と小・中学校の教員の給料表を区分していることについて、校種間における教員の職務内容が同質化してきたことや人事交流を妨げる要因のひとつであると考えられることなどから、共通給料表の導入を含む現行の教育職給料表の見直しに関する調査研究の要請が本委員会になされたところであり、調査研究をしていくこととする。

(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、国における新たな人事評価制度の施行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。

また、職員の大量退職や再任用職員の増加等に伴い、職員構成が変化している中で、効率的かつ機能的に組織を運営していくため、職員の職務上の役割や責任体制を明確化するとともに、より職務・職責に応じた給与制度を確立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。