

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、適切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「平成23年人事統計に関する報告」によると、在職者は57,787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9,323人であって、その平均年齢は43.2歳であり、男女別構成は男62.7%、女37.3%、学歴別構成は大学卒48.9%、短大卒12.4%、高校卒38.6%、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400,952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414,897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23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88.9%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、職員の給与が民間給与を1人当たり平均で1,094円（0.27%）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25,312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とおおむね均衡している。

（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0.4%下落しており、千葉市では0.6%の下落となっている。

（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153,070円、3人世帯で183,330円、4人世帯で213,590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9月30日、国会と内閣に対し、国家公務員の月例給与が民間給与を899円(0.23%)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) 本年の給与の改定

ア 改定の基本方針

(ア) 月例給

本年においては、国家公務員給与が民間給与を上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。

月例給における官民の給与水準は全体では均衡させているところであるが、年齢別にみると、50歳台では公務が民間を上回っており、特に50歳台後半層では依然として官民の給与差が大きい。これを踏まえ、月例給については、50歳台を中心に、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した。

なお、月例給について、岩手県、宮城県及び福島県の東北3県の民間給与の調査ができなかったことが全国単位での官民比較の結果に与える影響は限定的である。

(イ) 特別給

本年の東北3県を除いた調査結果によると、民間事業所の特別給の支給割合は3.987月であるが、過去3年間の支給割合について東北3県を除いて集計すると0.004月～0.007月分の上振れが生じていることに加え、東北3県の今夏の特別給をめぐる状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を見

送ることとした。

イ 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、平均0.2%の引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては、民間の給与水準を上回っている50歳台の職員が在職する号俸に重点を置いて最大0.5%引き下げることとし、引下げは40歳台前半層が在職する号俸を目途として収れんさせる。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)についても、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、その者に係る一昨年及び昨年の経過措置額の引下げ率並びに本年の行政職俸給表(一)の最大の号俸別改定率(△0.49%)を考慮して定めた率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)との均衡を考慮して、俸給月額及び経過措置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。

ウ 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、国家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、本年の調整は、昨年と同様の考え方にに基づき、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(△0.37%)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。

(2) 給与制度の改正等

ア 給与構造改革等

国家公務員給与についての国民の関心は高く、その在り方が厳しく問われている。給与勧告は、労働基本権制約の代償措置としての意義を有するものであるが、社会経済情勢の変化に対応し、給与水準や給与配分を適切に設定することが人事院に課せられた責務である。

人事院は、国家公務員給与に民間給与の実態をより広く反映させるよう、

平成18年に比較対象企業規模を100人以上から50人以上に拡大する等の見直しを行ったほか、平成18年度から実施した給与構造改革において、地域の民間賃金をより適切に反映す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改革を進めてきた。

イ 給与構造改革における経過措置額の廃止等

平成18年度から実施した給与構造改革においては、俸給表水準の平均約4.8%（最大約7%）の引下げを行う一方、俸給の基本給としての性格を考慮し、個々の職員が受ける新たな俸給月額が昇給、昇格及び俸給表改定等により平成18年3月31日に受けていた俸給月額に達するまでの間は、経過措置を設けて段階的に実施することとした。

経過措置の対象者数や経過措置額については、昇給、昇格等により大幅に減少してきているが、本年4月1日現在において、50歳台後半層の職員を中心に在職者の2割弱（行政職俸給表（一））が経過措置額を受給している状況にある。一方、高齢層における官民の給与差をみると、依然として公務が民間を相当程度上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、この際、早急に経過措置額を廃止し、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要がある。

具体的には、平成24年度については、経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額して支給し、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することとする。ただし、平成24年度については、激変を緩和する観点から、減額する額に上限（10,000円）を設けることとする。

ウ 50歳台の官民の給与差への対応

給与構造改革における経過措置額については、来年4月から段階的に廃止することとした。しかし、この措置によっても、50歳台における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定される。この背景には、公務においては、地方機関の管理職等の登用が55歳以後に行われる場合が多いという各府省の

人事慣行がある。その昇格による俸給額の増加や俸給の特別調整額（管理職手当）がこの年齢層の給与上昇に大きく寄与している。また、昇給制度の上でも、勤務成績が良好であれば55歳に達するまで4号俸昇給し、55歳を超えた後も2号俸昇給することとなっている。今後の定年の段階的な引上げも見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めることとしたい。

エ 産業構造、組織形態の変化等への対応

官民給与の比較については、平成18年に比較対象企業規模の見直し等を行った。残余の課題としては、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくことが挙げられる。具体的には、「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行うこととしたい。

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、平成21年及び平成22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12.8%（昨年13.1%）となっており、昨年と比べてわずかに減少し、他方、ベースダウンを実施した事業所の割合も0.4%（同1.2%）とわずかに減少している。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29.0%となっており、昨年（40.3%）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多い順にみると、採用の停止・抑制（17.7%）、残業の規制（12.1%）、賃金カット（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、△1,094円（△0.27%）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。

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	△1,024円 （△0.25%）
はね返し分	△ 74円 （△0.02%）
計	△1,098円 （△0.27%）

（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、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、高齢層の職員が在職する号給に重点を置いて引き下げるものとする。

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

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2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 経過措置額

給料月額について、ア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）についても、医療職給料表（一）適用職員及び第2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、その者に係る一昨年及び昨年の経過措置額の引下げ率並びにアの改定による較差解消分を除いた残りの較差を勘案して算出した率（△0.40％）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

(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。

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) 経過措置額の廃止

平成18年度から実施した給与構造改革においては、国に準じた給料表水準の引下げを行う一方、個々の職員が受ける新たな給料月額については、平成18年

3月31日に受けていた給料月額に達するまでの間は、国と同様に、経過措置を設けて段階的に実施してきた。

経過措置の対象者数や経過措置額については、昇給、昇格等により大幅に減少してきているが、本年4月1日現在において、高齢層職員を中心に在職者の約25%（行政職給料表）が経過措置額を受給している状況にある。

本年の人事院勧告では、平成25年度からの定年延長を見据え、早急に経過措置額を廃止し、高齢層職員の給与水準の是正を図る必要があることから、平成24年度から経過措置を設けて段階的に廃止することとしており、本県においても、人事院勧告の内容を基本として段階的に廃止する必要がある。

(5) 教員給与の見直し

昨年、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の同質化等によりその必要性が薄れており、一方で、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、調査研究を進めてきたところである。

高等学校等の教員と小・中学校の教員の両者の給料表については、給料表が区分されてきた経緯等を検証したところ、両者の免許制度や在職者の学歴の違いなどから、給料表に水準差が設けられたが、その後、いわゆる人材確保法による教員給与改善の際に、両者ともに新規採用者を中心に大学卒が教員の主体となりつつあることから、初任給から一定の号給までについては同額とされたものの、それ以降の号給の水準差は依然として残されている。

現在においては、両者の免許制度が改正され、いずれの在職者の学歴も大学卒が主体となるなど、給料表に水準差が設けられた当時の状況に変化がみられることから、教育委員会が要請の理由とする、両者の職務内容の同質化や円滑な人事交流を図る必要性について考慮すれば、共通の給料表を導入することには合理性があるものとする。

これまで、在職者の学歴差などを背景として、高等学校等の教員の給料表が小・中学校の教員の給料表よりも高い水準に設定されてきたところであるが、教

育委員会は、両者の職務内容の同質化などにより、高等学校等の教員の給料表を高く設定しておく合理的な理由が認められないとしていること、免許制度が改正され、中高共通枠の採用選考が実施されるなど、求められる学歴に差がなくなっていることなども総合的に勘案すると、当委員会としては、メリハリある教員給与体系を実現するためにも、共通の給料表は、現行の教育職給料表（二）を基本とすることが適当であるものとする。

なお、共通の給料表の導入に当たっては、若年層の教員の職務状況を踏まえた改善及び実習助手等の在職状況に応じた配慮を行うとともに、職務の実態に応じた手当上の措置の見直しなど、職務・職責に応じた適切な処遇について引き続き検討する必要がある。

共通の給料表は、平成24年4月1日から施行することとし、切替えにあたっては、切替えに伴う調整措置として、切替前に職務の級に異動があった職員等の号給について逆転防止のために必要な調整を行い、また、新たな給料月額が切替前に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、経過措置として、その達するまでの間は新たな給料月額に加え、新旧給料月額の差額を支給することとする。

(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。

今後も、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、知事部局等においては、職員の大量退職に伴い、職員の年齢構成が平準化している中、限られた職員で効率的かつ機能的に組織を運営していくため、より簡素な組織体制への移行を進めるとともに、職制についても見直しが進められているところである。

職制の見直しを行うに当たっては、職員の職務上の役割や責任体制の明確化に引き続き取り組むとともに、より職務・職責に応じた簡素でわかりやすい給与制度を確立していく必要がある。

なお、本年の人事院勧告では、今後の取組として、高齢層における官民の給与差を縮小する方向での昇格、昇給制度の見直しや「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を進めることとしており、本県においても、国における今後の検討状況等を注視し、適切に対応する必要がある。

(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。