

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
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24年人事統計に関する報告」によると、在職者は57,769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9,162人であって、その平均年齢は42.9歳であり、男女別構成は男62.5%、女37.5%、学歴別構成は大学卒50.3%、短大卒12.4%、高校卒37.2%、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393,719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408,922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325の事業所について「平成24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91.9%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見える。

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、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、民間給与が職員の給与を1人当たり平均133円（0.03%）上回っていることが明らかとなった。

（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25,408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%増加しており、千葉市では0.1%の増加となっている。

（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153,120円、3人世帯で175,820円、4人世帯で198,530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8日、国会と内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行った。

本年は、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（給与改定・臨時特例法）に基づく給与減額支給措置が実施されている異例の状況の下で、勧告の前提となる官民比較については、減額前の給与法に定められた給与月額を基礎として行われている。

報告及び勧告の概要は、月例給については、減額前の国家公務員の給与が民間給与を273円（0.07%）上回っているものの、較差が極めて小さいこと等から、また、特別給については国家公務員の平均支給月数と民間の支給割合が均衡していることから、いずれも改定を行わないこととしている。

一方、50歳台後半層における官民の給与差を考慮するとともに、世代間の給与配分を適正化する観点から、この層の給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度の改正を行うこととしている。

(報告資料第27表)

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) 本年の給与改定について

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～平成23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13.5%（昨年12.8%）となっており、昨年と比べてわずかに増加し、他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（同0.4%）と横ばいとなっている。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23.8%となっており、昨年（29.0%）と比べると減少している。雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（11.7%）、残業の規制（5.6%）、転籍（4.0%）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月時点における民間給与と職員の給与との較差は、133円（0.03%）となり、民間給与が職員の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、月例給の改定を行わないことが適切であると判断した。

ア 給料表

給料表については、本年の較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないこと。

イ 諸手当

諸手当については、民間の各手当の支給状況等を踏まえると、極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと。

また、特別給についても、民間とおおむね均衡していることから、改定を行

わないこととした。

(2) 昇給・昇格制度の改正

本年の人事院勧告では、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にあり、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとしている。

具体的には、昇給については、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好以上の者についてのみ1号俸以上（現行は3号俸以上）の昇給に抑制すること、また、昇格についても現行よりも昇格後の俸給月額を増加額を縮減することとしている。

本県においては、これまでも、国に準じて50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制してきたところであり、さらに、今年度からは平成18年度から実施した給与構造改革に伴う経過措置額の段階的廃止や職制の見直し等を行ったことにより、この層の職員の平均給与が低下してきている。しかしながら、依然として、この層における民間との給与差が一定程度見られることから、以下のとおりの措置を講ずる必要がある。

ア 昇給制度

55歳を超える職員の昇給制度について、国に準じて見直しを行うこととする。

ただし、前記のとおり、当該職員の平均給与が低下傾向にあることや、本年については民間給与が職員の給与を上回っていること、また、本県の昇給制度の運用が国とは異なっていることなどに鑑み、当分の間の措置として、55歳を超える職員（医療職給料表（一）等にあつては57歳を超える職員）については、標準の勤務成績の場合には、1号給（現行は2号給）、特に良好の場合には2号給以上（現行は3号給以上）の昇給に抑制することとする。

イ 昇格制度

昇格後の号給の設定について、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額の増加額を縮減するよう、国に準じて昇格時号給対応表の見直

しを行うこととする。

ウ 改正の実施時期

平成25年4月1日から実施する。

エ 今後の取組

本県における、今後の50歳台後半層における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、来年度以降の全体の公民較差や国の動向等を踏まえつつ、アに掲げた当分の間の措置の取扱いその他の必要な対応について検討を進めることとする。

(3) 教員給与の見直し

教員給与に関して、昨年、本委員会は共通給料表の導入を勧告したところであるが、導入後の状況も踏まえながら、メリハリある教員給与体系を実現する観点から、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。

(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。

今後、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、速やかに取り組んでいく必要がある。

また、大量退職に伴う職員の年齢構成の平準化、任命権者におけるより簡素な組織体制への移行や職制の見直しなどにより、今後、職員給与の状況が大きく変化していくことも見込まれる。今後の給与制度の検討に当たっては、民間給与水準や前記の勤務実績の給与へのよりの的確な反映等に向けて、こうした状況を考慮しつつ、国の研究会等の検討結果なども参酌しながら、進めていく必要がある。

(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。