

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25年人事統計に関する報告」によると、在職者は57,571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9,094人であって、その平均年齢は42.6歳であり、男女別構成は男62.3%、女37.7%、学歴別構成は大学卒51.6%、短大卒12.3%、高校卒36.0%、中学卒0.1%である。これらの職員の給与月額の内平均は、本年4月現在において387,991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の内平均は404,014円となる。

なお、本年7月から平成26年3月までの間、教員、警察官、医師等を含めた職員全体について、特別職及び一般職の職員の給与等の臨時特例に関する条例（平成25年千葉県条例第29号）による給与減額支給措置（以下「給与減額支給措置」という。）が実施されており、職員の給料月額については役職段階に応じ最大9.77%、管理職手当については一律10%、期末手当・勤勉手当については一律9.77%、それぞれ減額されている。

（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374の事業所について「平成25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89.0%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いえる。

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355円（0.09%）上回っていることが明らかとなった。

（報告資料第27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25,397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、所定内給与月額額の3.96月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（3.95月）とおおむね均衡している。

なお、本年度の期末手当・勤勉手当については、給与減額支給措置により、12月期の支給額が給与条例の定めによる本来の支給額に対して9.77%減額され

ることになる（月数に換算すると年間で3.75月に相当する。）。

（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0.7%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29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153,220円、3人世帯で180,150円、4人世帯で207,070円となった。

（報告資料第28表）

6 人事院の報告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告を行った。

本年も昨年に引き続き、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、勧告の前提となる官民比較については、減額前の一般職の職員の給与に関する法律に定められた給与月額を基礎として行われている。

報告の概要は、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76円（0.02%）下回っているものの、較差が極めて小さいことから、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。

また、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため平成18年度から給与構造改革を実施してきたが、国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきていることから、給与減額支給措置終了後（平成26年4月以降）、給与制度を総合的に見直すこととしている。具体的には、

民間の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の在り方、世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与といった検討課題に対応するため、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、検討することとしている。

(報告資料第30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についての報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～平成23年）又は据置き（平成16年、平成18年、平成20年及び平成24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、約8割の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8.8%（昨年13.5%）となっており、昨年と比べて減少し、他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（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14.6%（昨年23.8%）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（5.5%）、残業の規制（4.2%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（3.3%）となっている。

このような状況において、前記のとおり、4月時点における較差を算出したところ、民間給与が職員の給与を355円（0.09%）上回っているものと認められ

た。なお、職員については、本年7月から給与減額支給措置が行われているが、この減額措置は、臨時特例として行われているものであり、また、公務と民間の給与は毎年4月時点で比較し均衡を図ることとしていることから、本年においても4月時点における較差を算出している。

これらのことを踏まえ、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上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報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。

(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	330円 (0.08%)
はね返し分	24円 (0.01%)
計	354円 (0.09%)

(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増減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、近年、初任給が民間との間に相当程度の差を生じている状況にあることから、初任給を中心に、若年層に限定して給料月額の改定をする必要がある。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、給料月額の改定を行う必要がある。

イ 諸手当

前記のとおり、諸手当については、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。

ウ 特別給

前記のとおり、特別給については、給与条例の定めによる期末手当・勤勉

手当の年間の支給月数と均衡している。

なお、本年12月期の期末手当・勤勉手当については給与減額支給措置の対象となっているが、この減額措置は、臨時特例として行われているものであることから、給与条例の定めによる年間の支給月数と比較することが適当と判断した。

これらを踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととした。

(3) 教員給与の見直し

教員給与に関しては、引き続きメリハリある教員給与体系を実現する観点から、共通給料表導入後の職員の状況、他の都道府県の動向、また教育委員会の意見等も踏まえながら、職務の実態に応じた給与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検討を進める必要がある。

(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、約7割の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。このような状況を踏まえ、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参考に、能力・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。

本年の人事院報告では、世代間の給与配分を更に適正化する観点からの俸給表構造の見直しや人事評価の適切な実施と給与への反映といった、給与制度の総合的な見直しを行うこととしている。本県においても、こうした状況を考慮しつつ、今後の給与制度の在り方について検討する必要がある。

なお、昨年も報告したとおり、50歳台後半層における給与水準について、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、全体の公民較差や国の動向等を踏まえつつ、必要な対応について引き続き検討を進めることとする。

また、平成24年度から一職1級を基本とした職制の見直しが行われたところであり、期末手当・勤勉手当の役職加算については、国や他の都道府県の状況等を考慮して検討する必要がある。

(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。

しかしながら、本年7月から実施されている給与減額支給措置は、これに基づかないものであり、職員にとって大きな影響があることから、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本委員会の勧告に基づいたあるべき給与水準が確保される必要があると考える。

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。