



人 委 - 406
平成24年10月9日

秋田県議会議長 大 里 祐 一 様

秋 田 県 知 事 佐 竹 敬 久 様

秋田県人事委員会委員長 柴 田 一 宏

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告する。

報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第3項に規定する職員の給与決定の諸条件（生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

1 職員の給与

職員の総数は14,467人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「平成24年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,796人については、給料月額343,778円、給料の調整額143円、扶養手当12,365円、管理職手当10,649円、地域手当501円、住居手当4,351円、その他の手当6,618円、計378,405円となっている。また、その年齢は平均43.1歳、男女別構成は男性79.8%、女性20.2%、学歴別構成は大学卒44.6%、短大卒7.6%、高校卒47.8%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額366,114円、給料の調整額1,156円、教職調整額7,553円、扶養手当10,543円、管理職手当6,108円、地域手当252円、住居手当3,777円、その他の手当10,273円、計405,776円となっている。

（参考資料 第1表～第13表）

2 民間給与等

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の357の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118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、公務と類似すると認められる職務に従事する者について、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ほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況、雇用調整の実施状況等につ

いて、本年も引き続き調査を行った。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

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8.7%（昨年9.0%）、ベースアップを中止した事業所が26.1%（同31.8%）、ベースダウンを実施した事業所は昨年と同様になかった。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は76.7%（同70.3%）、定期昇給を停止した事業所の割合は8.4%（同20.8%）となっている。

（参考資料 第15表、第16表）

(2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で22.1%（昨年17.3%）、高校卒で10.4%（同11.0%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で16.6%（同15.7%）、高校卒で7.8%（同10.4%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で83.4%（同81.3%）、高校卒で92.2%（同89.6%）、初任給を引き下げた事業所の割合は、大学卒で0.0%（同3.0%）、高校卒で0.0%（同0.0%）となっている。

（参考資料 第17表）

(3) 特別給の支給状況

昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額額の3.94月分（昨年3.96月分）に相当するものとなっている。

（参考資料 第23表）

(4) 雇用調整の実施状況

平成24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は25.2%となっており、昨年の27.1%より若干減少している。雇用調整の措置内容で割合の多いものは、採用の停止・抑制9.6%、残業の規制8.4%、一時帰休・休業6.8%の順となっている。

（参考資料 第26表）

3 職員の給与と民間給与との比較

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種の者について、職責、学歴、年齢等が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。

その結果、職員の給与が388,714円、民間給与が388,416円となり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均298円(0.08%)上回っていた。

(参考資料 第27表)

4 職員の給与と国及び他の都道府県の職員の給与との比較

総務省の「平成23年地方公務員給与実態調査」の結果によると、平成23年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける本県職員の給料額とを、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により対比させて比較し算出した指数は、国家公務員を100とした場合、102.0となっている。なお、同時期における全都道府県の平均指数は99.3となっている。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局の調査における平成24年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して0.5%の上昇となっている。

(2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した本年4月における秋田市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ172,532円、197,619円及び222,705円となっている。

(参考資料 第29表、第30表)

6 人事院勧告等の概要

人事院は本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、国家公務員制度改革等について報告を行った。その概要は次のとおりである。

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査（完了率90.6%）

＜月例給＞ 公務と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○ 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） $\Delta 273$ 円 $\Delta 0.07\%$

（給与減額支給措置による減額後） 28,610円 7.67%

〔 行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)401,789円 平均年齢42.8歳
(減額後)372,906円 〕

○ 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない

- ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
- ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない

- ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

III 給与制度の改正等

○ 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。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、昇給・昇格制度を改正

(人事院勧告)

- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は57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（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
 - ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
 - ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討
- **給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応**
- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整
- **地域間給与配分の検証**
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
 - ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視
- **産業構造、組織形態の変化等への対応**
- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
 - ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- ・ **公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと**

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

- ・ **国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること**

国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはならず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

- ・ **労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること**

職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- ・ **採用試験及び研修の公正な実施の確保**

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要

- ・ **幹部職員人事の公正確保**

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき

- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出(平成23年9月)で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

Ⅲ 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

・ 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

・ 幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

・ 専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

・ 超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

・ 男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

7 む す び

(1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断した。

ア 給与改定の考え方

これまで給与改定にあたっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

イ 給料表

本年4月時点における職員の月例給と民間給与との較差は△298円（△0.08%）と小さく、概ね均衡していることから、本年は、給料表の改定は行わないこととする。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合（3.94月）と公務の年間支給月数（3.95月）が概ね均衡していることから改定は行わないこととする。

エ 給与に関するその他の課題

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、業務の実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩等に伴って、改定する必要があるものについて、見直しを行うこととする。

(2) 給与制度の見直し

月例給における公民較差については、全体として均衡させているところであるが、年代別にみると、50歳台後半層においての給与差が国と同様に相当程度存在している状況にある。

このことは、公務において50歳台でもなお昇任等が行われるという人事運用に伴う給与水準の上昇があること、また、平成18年度から実施した給与構造の見直しに伴う経過措置の受給者に占める50歳台後半層の割合が多いことが要因と考えられる。

本年の人事院勧告・報告においては、経過措置廃止後も50歳台後半層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として、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、昇給・昇格制度の見直しを行うことについて言及している。

本県においては、これまでも55歳を超える職員の給料月額削減措置等を導入するなど、本県の給与制度は、概ね国の給与制度を基本に構築されてきたところであり、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抑える方向で、経過措置及び昇給・昇格制度を一体的に見直すこととする。

ア 給与構造改革における経過措置の廃止

平成18年度から実施した給与構造の見直しに伴う経過措置の受給者については、これまで、昇給・昇格等により、本年4月1日現在では約2割（行政職給料表適用者）まで大幅に減少してきているものの、経過措置受給者の約7割を50歳台後半層が占めるなど、給与差を生じさせている要因の一つと考えられる。

国においては、経過措置を平成26年4月に廃止することとしたところであり、本県においては、国や他の都道府県の状況及び本県が抱える諸事情を踏まえ、適切な時期に廃止する必要がある。

イ 昇給制度の改正

現行の昇給制度は、国と同様に平成18年4月からの給与構造改革において導入されたものであり、55歳を超える職員（医療職給料表(一)の適用を受ける職員については57歳を超える職員）の昇給号給数を他の職員の半分程度に抑制している。

今回、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、55歳を超える職員（医療職給料表(一)は57歳を超える職員）については、国に準じて標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好以上の場合のみ1号給もしくは2号給以上（現行は3号給もしくは4号給以上）昇給できるよう見直しを行うこととする。

ウ 昇格制度の改正

現行の昇格制度は、国と同様に、50歳台において上位の職務の級への昇格が多いという人事運用があり、このことが特に50歳台後半層における給与水準の上昇の要因の一つとなっている。

このことから、国に準じて、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昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に

定める昇格時号給対応表の見直しを行うこととする。

エ 改正の実施時期

昇給・昇格制度の改正は、平成25年1月1日から実施することとする。

(3) 勤務環境の整備

ア 時間外勤務等の縮減等と心の健康づくりの推進

時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得促進は、職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス、労働意欲や活力の維持等の観点からも重要な課題である。

しかし、前年と比べ時間外勤務時間は増加し、また年次休暇の取得日数も減少しており、任命権者及び管理職員は、引き続き年度内の配置替え等柔軟な人員配置と業務の効率化に努め、時間外勤務等の縮減を図るとともに、年次休暇の計画的な取得を促進するなど休暇を取得しやすい職場づくりを推進する必要がある。

また、職員が自己の能力を十分に発揮できる状態で職務に従事するためには、心身共に健康であることが重要であり、任命権者においては、メンタルヘルスセミナー、各種相談事業、職場復帰支援事業等これまでの取組を検証し、さらに職員の心の健康づくりの充実に努める必要がある。

なお、病気休暇制度については、昨年、国において1回の病気休暇の上限設定及び期間の通算制度等について見直しが行われたところであり、本県においても国や他の都道府県における状況等を踏まえ制度を見直す必要がある。

イ 両立支援の推進

両立支援制度が目標とする「子育てをしながら働くことが普通にできる社会」の実現に向け、子の看護等休暇の拡充や育児休業の要件が緩和されるなど両立支援制度の充実が図られているが、男性職員の育児休業については、一部の職場で増加傾向が見られるものの依然として非常に少ない状況にある。

このため、任命権者においては、引き続き、制度内容の周知と啓発の徹底を図るとともに、男性職員が育児に取り組みやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

(4) 高齢期の雇用問題

国は、人事の新陳代謝を図り組織の活力を維持しつつ職員の能力を十分活用するため、「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」において定年年齢の引き上げを考慮しながらも、当面は再任用の義務付けにより対応することとした。

人事院は、これを受け「国家公務員制度改革等に関する報告」において、新たな再

任用制度における課題、各府省及び政府全体に求められる取組、再任用制度設計上の留意点等について言及している。

職員の高齢期の雇用問題は、本県においても喫緊の課題であることから、人事院の報告や国、他の都道府県等の対応に十分留意しながら、各任命権者等が連携し、遅滞なく、所要の検討を進める必要がある。

8 勧告実施の要請

県内経済は、個人消費や自動車関連産業などが堅調に推移し、東日本大震災の影響からの持ち直しの動きがあるものの、一部製造業では円高等の海外経済動向の影響を受けており、雇用面では製造業の拠点再編等による大量の雇用調整の影響が懸念されるなど、依然厳しい状況が続いている。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員が懸命の努力によって生み出した利益をもとに維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを認識し、行政に対する県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与等の決定方式として定着している。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割にかんがみ、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 改定の内容

(1) 一般職の職員の給与に関する条例の改正

55歳（医療職給料表(一)の適用を受ける職員にあっては、57歳）を超える職員の昇給について、一般職の職員の給与に関する条例第5条第5項に規定する期間の全部を特に良好以上の成績で勤務した職員に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

(2) 市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

55歳を超える職員の昇給について、市町村立学校職員の給与等に関する条例第6条第5項に規定する期間の全部を特に良好以上の成績で勤務した職員に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会と協議して定める基準に従い決定するものとする。

2 改定の実施時期

この改定は、平成25年1月1日から実施すること。