

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

平成29年10月

埼玉県人事委員会



人委第450号

平成29年10月19日

埼玉県議会議長 小林哲也様

埼玉県知事 上田清司様

埼玉県人事委員会

委員長 馬橋隆紀

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告し、別紙第3のとおり意見を申し出ます。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第4のとおり報告します。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方	1
公民給与較差に基づく給与改定	
1 職員の給与の状況	2
(1) 職員の構成	
(2) 平均給与月額	
2 民間給与等の調査	3
(1) 最近の賃金情勢等	
ア 民間賃金の動向	
イ 物価及び生計費	
ウ 雇用情勢	
(2) 職種別民間給与実態調査の結果	
ア 調査の方法及び内容	
イ 職種別給与	
ウ 初任給の改定状況	
エ 給与改定の状況	
3 職員給与と民間給与との比較	6
(1) 月例給	
(2) 特別給	
4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況	7
5 本年の給与改定	8
(1) 給与改定の基本方針	
(2) 給与改定の内容	
ア 給料表	
イ 初任給調整手当	
ウ 地域手当	
エ 期末手当・勤勉手当	
給与制度の総合的見直し	10
給与制度の改正等	
1 人事評価の給与への反映	10
2 教育職員の給与	10
3 東日本大震災以外の災害に対処するための特殊勤務手当	11

勧告実施の要請	11
別紙第2 勧告	12
別紙第3 意見	45
別紙第4 人事管理に関する報告（意見）	
はじめに	46
主な課題と具体的方向	
1 人材の確保、育成及び活用	47
(1) 人材の確保	
(2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底	
(3) 女性職員の活躍しやすい環境づくり	
(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用	
(5) 改正法に基づく地方公務員制度の適切な運用	
2 勤務環境等の整備	51
(1) 働き方改革の推進	
ア ワークライフバランスの推進	
イ 多様で柔軟な働き方の実現	
ウ 職員の意識改革と業務マネジメントの徹底	
(2) 働きやすい職場づくり	
ア 職員の健康管理	
イ ハラスメントの防止	
ウ 学校現場における教職員の負担軽減	
(3) 公務員倫理の徹底	

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方

我が国の経済情勢は、本年 9 月の月例経済報告（内閣府）によると、景気は緩やかな回復基調が続き、個人消費は緩やかに持ち直している。また、雇用情勢や所得環境も改善が続いており、民間企業の春季賃金改定においても、引き続き賃金の引上げを図る傾向が認められた。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、労使交渉等によってその時々々の経済、雇用情勢等を反映して決定される民間企業の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告、勧告及び意見の申出を行うものである。

公民給与較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「平成29年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

本年4月の職員の総数は前年比4,195人減の54,228人となっている。減少の主な理由は、県費負担教職員の給与負担がさいたま市に権限移譲されたことにより教職員が減少したためである。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の7種10給料表並びに特定任期付職員の給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒76.7%、短大卒7.6%、高校卒15.6%、中学卒0.1%となっており、性別人員構成比は男性60.8%、女性39.2%となっている。

(参考資料第1表)

(2) 平均給与月額

本年4月の民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は8,043人であり、平均年齢は43.4歳、平均給与月額(給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額)は392,712円となっている。

(参考資料第2表)

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は40.8歳、平均給与月額は400,955円となっている。

(参考資料第3表)

2 民間給与等の調査

(1) 最近の賃金情勢等

ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」(県統計課、事業所規模30人以上)によると、本年4月の常用労働者(パートタイム労働者を含む。)の所定内給与は、昨年4月と比べて1.4%増加している。

(参考資料第24表)

イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数(県統計課)は、昨年4月と比べて0.3%上昇している。

本委員会が「家計調査」(総務省)を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の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235,460円、282,520円及び329,610円となっている。また、「全国消費実態調査」(同省)を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、160,080円となっている。

(参考資料第23表・第24表)

ウ 雇用情勢

「労働市場ニュース」(埼玉労働局)によると、本年4月の本県の有効求人倍率、新規求人倍率(いずれも就業地別、季節調整値)は、それぞれ1.38倍(昨年1.19倍)、2.13倍(同1.87倍)となっている。

有効求人数、新規求人数は、前年同月比でそれぞれ13.2%、11.3%増加している。

(2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「平成29年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与とのラスパイレス方式による精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,261(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した481の事業所について実地調査を行った。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員、医師等の職種の合計76職種、15,965人について、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等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、88.1%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものといえる。

(参考資料第10表)

イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第11表及び第12表のとおりとなっている。

ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で24.4%、高校卒で15.7%となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大

学卒で39.3%（昨年30.8%）、高校卒で35.3%（同32.4%）となっており、昨年と比べてそれぞれ8.5ポイント、2.9ポイント増加している。

（参考資料第13表）

エ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については33.4%（昨年33.3%）、管理職（課長級）については24.6%（同27.8%）となっており、昨年と比べてそれぞれ0.1ポイント増加、3.2ポイント減少している。

一方、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については92.0%（昨年88.8%）、管理職（課長級）については77.9%（同78.2%）となっている。また、昇給額を昨年と比べて増額した事業所の割合は、それぞれ27.8%（昨年27.9%）、23.3%（同24.1%）となっている。

（参考資料第14表・第15表）

3 職員給与と民間給与との比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会は、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、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均949円(0.24%)下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	$\frac{A - B}{B} \times 100$
393,661円	392,712円	949円	0.24%

(注) 民間給与、職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 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4.40月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.30月)が民間の特別給の年間支給割合を下回っていた。

(参考資料第19表)

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.40月	4.30月

4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況

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するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

本年の給与改定は、民間の賃金引上げの動きを反映して、4年連続で月例給、特別給をともに引き上げる内容となった。月例給については、初任給をはじめ若年層に重点を置いて俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、本府省業務調整手当の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとしている。特別給については、期末手当・勤勉手当の支給月数を年間で0.1月分引き上げることとしている。併せて医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から初任給調整手当を引き上げることとしている。

また、平成30年度においては、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の引上げを行うほか、俸給表水準の引下げの際に講じた経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとしている。

(参考資料第22表)

5 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上のとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 給与改定の基本方針

前記3のとおり、本年4月の時点で、月例給については職員給与が民間給与を949円(0.24%)下回るとともに、特別給についても職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回ることが判明した。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給について引上げ改定を行うことが適当であると判断した。

月例給については、基本的な給与である給料月額及び地域手当の改定を行うこととした。改定に当たっては、給与制度の総合的見直しにより、平成27年4月に実施された給料表水準の引下げに伴う経過措置額を支給されている職員の大半が、給料表の引上げ改定を行っても実際にはそれに見合う額が支給されないこと、地域手当の段階的引上げを進めていることなどを考慮した。

特別給については、本年の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年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう引き上げることとした。

なお、月例給の改定については、本年4月時点の比較に基づき、職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

民間給与との比較を行っている行政職給料表については、初任給を中心に若年層に重点を置いて引上げ改定を行うとともに、その他についても引上げ改定を行う。再任用職員及び再任用学校職員（以下「再任用職員等」という。）の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行う。

イ 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当については、支給月額の限度を引き上げる。

ウ 地域手当

地域手当については、公民較差の状況等を考慮し、支給割合を引き上げる。引上げ後の地域手当の支給割合については、次表に示すとおりとする。

引上げ後の地域手当の支給割合

職 員	支給割合
埼玉県の区域に在勤する職員	9.8%
東京都の特別区に在勤する職員	12.8%

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、支給月数を0.1月分引き上げる。支給月数の引上げ分については、勤勉手当に割り振ることとする。

また、再任用職員等の勤勉手当、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げる。

給与制度の総合的見直し

人事院は、国家公務員給与の諸課題に対応するため、平成26年に給与制度の総合的見直しについて勧告し、国においては、平成27年4月から俸給表水準の引下げ及び地域手当の支給割合の見直し等が段階的に実施されているところである。

本県においても、給与制度の総合的見直しを平成27年4月から平成30年3月までの3年間で段階的に実施してきた。そのため、平成30年4月からは地域手当の支給割合が条例に規定されているとおり、埼玉県の実況に在勤する職員については10%となる。

給与制度の改正等

1 人事評価の給与への反映

適正な評価に基づき、職員の能力や実績を給与に反映させていくことは、個々の職員が高い士気を確保しつつ、公務能率を増進していくために必要である。

本県においては、昨年4月から改正地方公務員法が施行されたことを踏まえ、人事評価を基礎とした能力・実績に基づく人事管理の徹底を図り、人事評価の給与への反映を順次拡大しているところである。

今後とも、再任用職員等を含めた職員に対する人事評価の的確な給与への反映について、適切な運用を図っていくことが重要である。

2 教育職員の給与

教育職員の給与については、中央教育審議会の答申において、教員給与にメリハリを付けるという方向性が示され、その実施が図られているところである。本県ではこれまで、国の方針を踏まえつつ、本県の実情に応じて適宜

見直しを行ってきている。

国においては、本年、メリハリある給与体系の推進や部活動指導に対する教員の負担の実態等を考慮し、教員特殊業務手当について予算上の見直しを行うこととした。

本県においても、教育職員の給与の適切な見直しに向けた検討を進めていく必要がある。

3 東日本大震災以外の災害に対処するための特殊勤務手当

国においては、平成23年の東日本大震災の発生に伴い、東京電力株式会社福島第一原子力発電所の周辺区域での業務を行う職員に対し、特殊勤務手当を支給するための特例規則を制定した。また、本年、東日本大震災以外の特定大規模災害等にも対処できるよう同規則の一部改正を行った。

本県においても、国の改正内容等を踏まえ、職員が原子力災害時の被災者支援活動を円滑に実施できるよう必要な措置を講ずることが適当である。

勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するため、月例給及び特別給を引き上げる内容となった。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、その努力や成果に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。併せて別紙第3の意見について、必要な措置をとられるよう要請する。