

# 職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告

平成28年10月

埼玉県人事委員会





人委第400号

平成28年10月20日

埼玉県議会議長 宮崎 栄治郎 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（意見）及び勧告について

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3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 .....	3
(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
扶養手当の見直し .....	11
給与制度の改正等	
1 人事評価の給与への反映 .....	12
2 昇給制度について .....	12

3 教育職員の給与について .....	12
勧告実施の要請 .....	13
<b>別紙第2 勧告</b> .....	14
<b>別紙第3 人事管理に関する報告（意見）</b>	
はじめに .....	49
主な課題と具体的方向	
1 人材の確保 .....	49
2 人材の育成と活用 .....	50
(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底	
(2) 女性職員の活躍促進	
(3) 再任用職員の活用（雇用と年金の接続）	
3 勤務環境等の整備 .....	52
(1) 働きやすい職場づくり	
ア ワークライフバランスの推進（総実勤務時間の縮減・仕事と家庭の 両立支援制度の充実）	
イ 学校現場における教職員の負担軽減	
ウ 職員の健康管理	
エ ハラスメントの防止	
(2) 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、個人消費は総じてみれば底堅い動きとなっており、雇用情勢や所得環境は改善が続いている。また、民間企業の本年の春季賃金改定においても、昨年水準は下回るものの、昨年、一昨年に引き続き、賃金の引上げを図る傾向が認められた。

現在、我が国は、少子高齢化の急速な進行による人口急減という労働供給の減少、ひいては将来の経済規模の縮小をも招きかねない極めて大きな構造的問題に直面している。

本県も、戦後一貫して増加してきた人口は減少に転じ、75歳以上の後期高齢者が全国で最も高い率で増加するなど、今後、これまで経験したことのない局面を迎える。従来モデルや経験が通用しない課題に対して、先見性と創造性を持った主体的な取組が県政に求められている。

個々の職員にあっては、自ら意欲を持ってその能力の向上を図るとともに、危機感を持って新たな課題や困難な業務に立ち向かうことが求められる。

本委員会としては、県民の県政に対する様々な期待に応え、課題に果敢に立ち向かう職員の努力や成果を適正に評価し、その結果を的確に給与に反映させるなどの適切な給与制度を構築することが、職員の士気を更に高め、より一層効果的な行政運営に資するものと考えている。

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を経済、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。

こうし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、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

## 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28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225人減の58,423人となっている。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77.2%、短大卒8.1%、高校卒14.6%、中学卒0.1%となっており、性別人員構成比は男性59.9%、女性40.1%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8,008人であり、平均年齢は43.5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393,671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41.2歳、平均給与月額は401,717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0.5%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0.7%減少している。

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223,940円、262,120円及び300,320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、159,700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1.21倍(昨年0.97倍)、1.88倍(同1.53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18.3%、15.2%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28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2,082(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450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、14,167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、86.3%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24.9%、高校卒で12.7%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30.8%(昨年36.7%)、高校卒で32.4%(同30.6%)となっており、昨年と比べてそれぞれ5.9ポイント減少、1.8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33.3%（昨年38.7%）、管理職（課長級）については27.8%（同28.9%）となっており、昨年と比べてそれぞれ5.4ポイント、1.1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88.8%（昨年88.1%）、管理職（課長級）については78.2%（同76.0%）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27.9%（昨年25.1%）、24.1%（同21.3%）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1,641円（0.42%）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	$\frac{A - B}{B} \times 100$
395,312円	393,671円	1,641円	0.42%

（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 年間に於いて、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額に相当する 4.30 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（4.20 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
4.30 月	4.20 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等を行った。

本年の給与改定は、民間の賃金引き上げの動きを反映して、昨年、一昨年に引き続き月例給、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金額の引き上げの一部を本年 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。あわせて、俸給表の改定状況を勘案し、医師等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 29 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金額の引き上げ、配偶者に係る扶養手当の見直し、専門スタッフ職俸給表 4 級の新設を行うこととしている。

（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1,641円(0.42%)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、昨年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
埼玉県の実域に在勤する職員	9.3%
東京都の特別区の実域に在勤する職員	12.3%

## 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、俸給表の水準の引下げ及び地域手当の支給割合の見直し等が昨年4月から段階的に実施されているところである。

本委員会も、国における見直しの趣旨及び本県の状況を踏まえ、平成26年に給与制度の総合的見直しについて勧告し、本県においても昨年4月から段階的な実施が図られている。

本年は、4月から実施している諸手当の改定のほか、前述のとおり、公民較差の状況等を考慮し、地域手当の支給割合の改定を行うこととした。

また、引き続き給与制度の総合的見直しを着実に進めていく必要があることから、給料表の水準の引下げに伴う原資の状況等を踏まえ、平成29年度における地域手当の支給割合は次表に示すとおりとする。

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間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	9.7%
東京都の特別区の存する地域に在勤する職員	12.7%

## 扶養手当の見直し

本年の人事院勧告では、扶養手当について、配偶者に係る手当を支給する民間事業所の割合や配偶者を扶養親族とする国家公務員の割合が減少傾向にあること、民間企業における配偶者に係る手当の見直しの動向や我が国の少子化対策の状況等を踏まえ、配偶者に係る手当額を引き下げるとともに、子に係る手当額を引き上げる見直しを行うこととされた。また、一定以上の給与水準にある職務の級の職員については、併せて父母等に係る手当額の見直しも行うこととしている。

本県においても、配偶者に係る手当を支給する民間事業所の割合や配偶者を扶養親族とする県職員の割合は減少傾向にあるとともに、県内民間企業における配偶者及び子に係る手当の見直し状況等も踏まえ検討した結果、国に準じて扶養手当の見直しを行うことが適当であると判断した。各年度における具体的な手当額は次表に示すとおりとする。

各年度における扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
配偶者	行政職給料表 7 級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級以上		13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子			6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表 7 級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級以上		6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

- (注) 1 「行政職給料表 7 級」、「行政職給料表 8 級」及び「行政職給料表 9 級」には、これらに相当する職務の級を含む。
- 2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当額については、平成28年度は 11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。



## 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、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた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。

人事院は、本年、再任用職員の勤勉手当についても勤務実績をより反映し得るよう措置する旨の報告を行っている。

本県においては、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る改正地方公務員法が本年4月から施行されたことを踏まえ、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。

今後とも法改正の趣旨等を踏まえ、人事評価の的確な給与への反映を図っていくことが重要である。

### 2 昇給制度について

国においては、世代間の給与配分を適正化する観点から、55歳を超える職員について、標準の勤務成績では昇給を停止することを内容とする改正を平成25年度から実施した。

本県においても、速やかに昇給制度の適切な見直しを行う必要がある。

### 3 教育職員の給与について

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た。

今後も国の動向を注視し、適切な見直しに向けた検討を進めていく必要がある。

## 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の月例給及び特別給の引上げに加えて、給与制度の総合的見直しや扶養手当の見直しを進める内容となった。

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。