

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成25年10月

栃木県人事委員会



人委第117号

平成25年10月16日

栃木県議会議長 三森文徳様

栃木県知事 福田富一様

栃木県人事委員会

委員長 田村澄夫

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第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。

目 次

別紙第1 報告

1	給与勧告制度の基本的な考え方	1
2	職員給与の状況	2
3	民間給与の状況	3
4	職員給与と民間給与との比較	5
5	物価及び生計費	6
6	国及び他の都道府県との比較	7
7	人事院報告等の概要	7
8	むすび	8
	【職員の給与】	8
	【公務運営に関する課題】	10
	【給与勧告実施の要請】	15

別紙第2	勧告	17
------	----	----

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）及び栃木県公立学校職員給与条例（昭和32年栃木県条例第34号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきたところであり、その概要を次のとおり報告する。

1 給与勧告制度の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、民間企業における労使交渉等に代わるものとして、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。また、職員の給与は、地方公務員法の規定により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における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。

本委員会は、社会経済情勢全般の動向などを踏まえながら、職員に対して適正な給与が確保されるよう、公民の給与を精確に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本に給与勧告を行ってきている。

民間給与との比較方法については、単純な給与の平均値によるのではなく、公務と民間の同職種のものについて、主な給与決定要素である役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方

式)を行っている。

本委員会が民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること、職員も勤労者であり、適正な給与の確保が必要であることなどから、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の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であると考えられるからである。

このような給与勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考ええる。

2 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日時点で在職する職員について実施した「平成25年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は23,079人であって、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、事務職、研究職、医療職、技術職、公安職及び教育職の7種11給料表の適用を受けている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表及び事務職給料表の適用者（国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び本年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。以下「行政職員」という。）は5,017人であって、その平均年齢は44.2歳、平均経験年数は22.4年、男女別構成は男69.5%、女30.5%、学歴別構成は大学卒69.3%、短大卒9.2%、高校卒21.5%、中学卒0.0%となっており、本年4月におけるその平均給与月額（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く給料、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月額）は385,062円となっている。

また、教員、警察官等を含めた職員全体の平均年齢は43.4歳、平均経

験年数は21.2年、男女別構成は男59.0%、女41.0%、学歴別構成は大学卒79.6%、短大卒9.9%、高校卒10.5%、中学卒0.0%となっており、本年4月におけるその平均給与月額は398,270円となっている。

(参考資料第1表・第3表)

3 民間給与の状況

本委員会は、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880（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191の事業所を対象に、「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約6千人及び研究員、医師等56職種の約1千人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた所定内給与及び所定外給与の月額等を実地に詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても調査した。

なお、職種別民間給与実態調査においては、従来、官民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、人事院において有識者等の意見も踏まえて検討した結果、調査の信頼性を確保しつつ、それらの産業を調査対象とすることが可能であると判断し、本県においても本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年比22増加している。

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、85.7%と極めて高いものとなっており、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なっている。

その主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 本年の給与改定の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で26.7%（昨年21.7%）、高校卒で18.4%（同10.9%）となっており、昨年に比べて大学卒及び高校卒ともに新規学卒者の採用を行った事業所が増加している。そのうち、大学卒で84.9%（同86.8%）、高校卒で89.7%（同100.0%）の事業所で初任給は据置きとなっているが、大学卒では、昨年は初任給を減額した事業所がなかったのに対し、本年は1.7%の事業所で初任給を減額しており、高校卒では、昨年は初任給を増額した事業所がなかったのに対し、本年は10.3%の事業所で初任給を増額している。

（参考資料第13表）

イ 給与改定の状況

民間事業所においては、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17.5%（昨年10.1%）となっており、昨年に比べて増加している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は、昨年が2.4%であったのに対し、本年はなかったものである。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は78.5%となっており、昨年（87.5%）に比べて減少している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が23.7%と昨年（24.9%）に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合も6.2%と昨年（9.7%）に比べて減少している。

（参考資料第15表・第16表）

(2) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は27.8%となっており、一昨年（42.0%）及び昨年（32.9%）と比べると確実に減少しているものの、依然と

として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容の多いものは、昨年と同様、採用の停止・抑制（13.7%）、残業の規制（7.1%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（7.1%）となっている。

（参考資料第18表）

4 職員給与と民間給与との比較

(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、職員においては一般の行政事務を行っている行政職員、民間においては行政職員と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額（職員にあつては比較給与の月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、職員給与は385,062円で、職員給与が民間給与を119円（0.03%）下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較 差 ①-② $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right]$
385,181円	385,062円	119円 (0.03%)

（注） 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

（参考） なお、平成25年7月1日からの職員の給与の特例に関する条例（平成25年栃木県条例第56号）による減額措置が、本年4月1日に実施されていたと仮定した場合の職員給与は359,440円となり、減額措置後の較差は25,741円（7.16%）となる。

(2) 特別給（ボーナス）

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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の支給額は、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては前年に比べわずかに増加（対前年同期比0.01月分増）し、上半期（本年2月から7月まで）においてもわずかに増加（対前年同期比0.01月分増）した結果、年間で所定内給与月額の3.96月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）とおおむね均衡している。

（参考資料第25表）

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国で0.7%下落し、宇都宮市では0.5%下落している。

（参考資料第31表）

(2) 標準生計費

本委員会が「全国消費実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における宇都宮市の1人世帯の標準生計費は112,943円、「家計調査」（総務省）を基礎に算定した同月における宇都宮市の2人世帯から4人世帯までの標準生計費はそれぞれ161,662円、189,595円及び217,497円となっている。

（参考資料第32表）

6 国及び他の都道府県との比較

「平成24年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表(一)適用者の国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づく給与減額支給措置後の俸給と、本県職員の職員の給与の特例に関する条例（平成21年栃木県条例第54号）に基づく給与減額支給措置後の給料を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は、104.9となっている。また、各都道府県のラスパイレス指数の状況は、参考資料第33表のとおりである。

（参考資料第33表）

7 人事院報告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の一般職の職員の給与等について報告を行い、あわせて、国家公務員制度改革等に関する報告及び一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。その概要は、参考資料6「人事院報告等の概要」のとおりである。

月例給については、国家公務員給与と民間給与との較差が極めて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であるとして、改定は行わないこととしている。

特別給については、民間の特別給の支給割合は、国家公務員の期末手当・勤勉手当の支給月数と均衡しているとして、また、期末手当・勤勉手当についても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、民間準拠による給与水準の改定とは別に未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われていることなどを踏まえ、改定は行わないこととしている。

8 むすび

以上に報告した諸情勢を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について総合的に検討した結果、次のとおり、本委員会としての意見を表明する。

【職員の給与】

(1) 本年の給与の改定

本委員会は、職員給与と民間給与との較差、民間における給与改定等の状況、物価及び生計費の状況、更に国及び他の地方公共団体の職員の給与等地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員の給与等について、次のとおり判断した。

ア 月例給

本年の4月時点で、職員の月例給与は民間給与を119円（0.03%）下回っている。従来、職員給与と民間給与との較差が小さく、給料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改定を見送っていることから、月例給の改定を行わないこととした。

イ 特別給

民間事業所の特別給の支給割合は、年間で所定内給与月額の3.96月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）とおおむね均衡していることから、特別給の改定を行わないこととした。

(2) 給与構造改革における経過措置額の廃止

給与構造改革における経過措置額については、昨年の本委員会の職員の給与等に関する報告の中で、他県の動向を注視するとともに、国の廃止の時期や本県の実情を踏まえ、廃止に向けて検討を進めることとしたところである。

国においては、平成26年3月31日をもって経過措置額を廃止することとされ、また、他県においては、経過措置額を廃止した団体は20団体（昨年報告時は8団体）となっており、今後も経過措置額を廃止する団体が増加していくことが見込まれる状況にある。

本県における経過措置の対象者や経過措置額については、平成18年度に国に準じて制度を導入してから相当の期間が経過し、昇給、昇格等により減少してきており、行政職員においては、平成18年4月に80.6%の者が受給していたが、本年4月には8.3%まで減少し、受給者平均支給月額も、平成18年4月には21,895円であったものが、本年4月で10,188円となっている。

このような状況を踏まえ、本県における経過措置額については、本県の実情等を考慮し、平成26年4月1日から段階的に廃止することとする。

(3) 昇給・昇格制度の改正

昇給・昇格制度については、昨年の本委員会の職員の給与等に関する報告及び勧告の中で、世代間の給与配分を適正化する観点から国に準じて見直し、その実施時期については、国における改正の実施状況を考慮することとしたところである。

国においては、昇格制度の改正は本年1月から実施されているところであり、昇給制度の改正は本年6月に公布された一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第52号）に基づき、平成26年1月から実施するものとされたところである。

本県においては、昇給・昇格制度の見直しは一体的に行うことが適当であると考えていることから、国における昇給・昇格制度の改正の実施がそれぞれ決定したことを踏まえ、昇給・昇格制度の見直しを平成26年4月1日から行うこととする。

(4) 給与制度の総合的見直し等

人事院は、給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢が急激に変化するとともに、少子・高齢化が急速に進展してきている状況の中で、国家公務員給与について一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきているとしている。こうした状況を踏まえ、人事院としては、国民の国家公務員の給与に対する理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与制度の在り方について早期に検討を進め、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直ししていくこととした。

本県の給与制度は国に準じていることから、今後の国における見直しの状況や他の都道府県の動向にも留意しながら、今後の給与制度のあり方について検討していくこととする。

【公務運営に関する課題】

(1) 公務員倫理の徹底

職員は、県民の行政に対する信頼と期待に応えるべく、日々、職務に精励し、特に、東日本大震災からの復興と原子力災害対策に全力で取り組んでいるところであるが、一方で、一部の職員によって、公務に対する県民の信頼を損なうような不祥事が生じていることは遺憾である。

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、職員の服務規律の遵守について一層の徹底を図ることが重要であり、職員においては、全体の奉仕者としての自覚と高い倫理観を持って行動する必要がある。

(2) 勤務環境の整備

職員が、能力を最大限発揮し、公務員としての責務を果たしていくためには、個々の職員が心身ともに充実した状態で職務に取り組むことの

できる良好な勤務環境の整備が重要である。このため、以下の点について留意する必要がある。

ア 仕事と家庭生活の両立支援

本県では、少子高齢化に対応するため、仕事と育児や介護の両立を支援する取組として、休暇制度等の拡充や、制度活用に向けた職員に対する周知、啓発に努めてきたところである。

特に育児については、「栃木県庁子育て応援行動計画」に基づき、仕事との両立を支援するための様々な取組が行われているが、平成24年度における女性職員の育児休業取得率は100%であるものの、男性職員の育児休業等取得率（育児休業及び子どもの出生時における5日以上連続した休暇の取得率）は19.8%と低く、制度利用が進んでいない状況にある。男性職員の育児休業等の取得を促進するためには、引き続き、男性職員が気兼ねなく育児に参加できる職場の環境づくりに取り組んでいく必要がある。

また、本年人事院は、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行うほか、フレックスタイム制や短時間勤務制の適用範囲の拡大など、多様で弾力的な勤務時間制度等の整備についても検討を進めるよう報告したところである。

本県においては、今後、これら休業制度の拡充等に関する国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

イ 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間を短縮し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することは、事務効率の向上はもとより、職員の心身の健康保持の上からも、重要な課題である。

任命権者においては、定時退庁日の徹底や時間外勤務の適正化、年次休暇の取得促進など、リフレッシュ運動の一層の推進に取り組んで

いるところである。

特に、時間外勤務の適正化については、職員のみならず職場全体に早期退庁の意識定着を図るための取組が行われているが、今後も引き続き、管理監督者が先頭に立ち、職場一体となったメリハリのある勤務の実現に心がけることが重要である。

また、計画的な年次休暇の取得は、職員の心身のリフレッシュを促し、仕事に対するモチベーションや事務効率の向上につながるものであることから、更に年次休暇の取得を促進するための取組を進めていく必要がある。

ウ メンタルヘルス対策

職員が心身ともに健康な状態であることは、公務を遂行する上で大変重要であり、特に心の健康を保つことは、職員自身にとっては勿論のこと、円滑な行政運営の観点からも極めて重要である。

任命権者においては、メンタルヘルスに関する正しい知識の提供、早期発見・早期対応のための体制整備、職場復帰に向けた支援や再発防止対策の実施等、各種対策を体系的に行っているが、依然として、多くの職員が心の病による長期の傷病休暇や休職をしており、職員の心の健康づくりについて一層の取組が必要である。

管理監督者及び職員は、メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、心の不調の予防や早期発見・早期対応に努め、適切に対応することが重要である。

(3) 人材の育成・活用

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の能力や意欲を高めるとともに組織の活力の維持・向上を図るためには、日頃の業務を通じて発揮された職員の能力や成果を公平公正に評価し、その結果を職員の能力開発や処遇に適切に活用する必要がある。

知事部局等においては、人事評価に係る評価方法の見直し、評価結果の開示や苦情処理に係る制度の整備等を行い、昨年10月から人事評価システムを本格実施したところである。評価結果の給与等の処遇への活用については、一部管理職について本年6月に支給された特別給への評価結果の反映を行ったところであり、昇給や昇任についても順次反映させていく予定としている。今後とも、本格実施における評価結果等の妥当性の検証を行いながら、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるように努め、より一層、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

イ 女性職員の職域拡大・登用の推進

男女共同参画社会の実現や多様化する県民ニーズに対応した政策立案・事業推進を図るためには、女性職員の職域拡大や登用を推進していくことが重要である。国においては、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）の中で公務員における女性の採用・登用の拡大等が掲げられ、国家公務員についてその取組が進められているところである。

本県においては、女性職員の比率が年々増加傾向にあるとともにその職域拡大や登用が進められ、現在、女性職員は県行政の各分野において重要な位置を占めつつあるところである。

任命権者においては、今後とも、女性職員の能力開発、人材育成に努めるとともに、女性の働きやすい職場環境にも留意しながら、引き続き職域拡大や有為な人材の積極的な登用を進めていく必要がある。

ウ 有為な人材確保への取組

社会経済情勢が変化し、県民ニーズが複雑・多様化する中で、これらに的確に対応しながら行政運営を行っていくためには、高い資質や多様な能力・経験を有し使命感と責任感に溢れる人材を確保することが重要である。

本県においては、採用試験説明会の開催、各大学別ガイダンスの実施、インターンシップの受入れ、任命権者による大学訪問等を通じて県職員の魅力や採用試験の情報などを発信し、受験者の確保に努めてきたところである。また、今年度から、大卒程度等の採用試験に係る受験上限年齢を3歳引き上げるとともに、技術系の一部の職種について社会人対象の採用試験を実施するなど、より一層多様な人材の確保を図ることとしている。

今後も、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図っていくとともに、採用試験のあり方や民間における就職活動時期の見直しに伴う採用試験の実施時期について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら研究・検討を進めていく。

(4) 雇用と年金の接続

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

公的年金の支給開始年齢が今年度から61歳に、今後さらに65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、定年退職後に無収入となる期間が生じることから、雇用と年金を確実に接続する方策が求められる。

国家公務員においては、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより、希望する者を年金支給開始年齢に達するまで再任用するものとされた。さらに本年8月の人事院の報告においては、雇用と年金の接続のための再任用の円滑な実施に係る諸課題への対応等について言及されたところである。

国からは、地方公務員においても、国家公務員に係る閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じた雇用と年金を確実に接続するための必要な措置を講ずるよう要請されているところであり、本県においては、この要請や各任命権者の実情を踏まえながら、雇用と年金の接続のための再任用の円滑な実施に必要な環境整備等を進め、定年退職者

の雇用と年金の接続を確実に行っていく必要がある。

イ 再任用職員の給与

国家公務員に係る再任用職員の給与については、本年8月の人事院の報告において、「平成26年職種別民間給与実態調査」により具体的な実態を把握した上で、国家公務員の再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえ必要な検討を進めるとしている。

本県においても、国や他の都道府県の動向に留意しながら、再任用職員の給与について検討していく必要がある。

【給与勧告実施の要請】

人事委員会の給与勧告制度は、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、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。

県議会及び県知事におかれては、人事委員会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の勧告どおり実施されるよう要請する。

職員にあっては、一昨年3月に発生した東日本大震災からの復興への対応を始め、職務に懸命に取り組んでいるが、今日の社会経済情勢の急激な変化や県政を取り巻く環境が大きく変化する中、引き続き、全体の奉仕者として高い倫理観と使命感を持って、県民の信頼と期待に応えられるよう、県民サービスの向上や県政の推進に努めていくことが求められている。

このような状況の下、本県では、本年7月から平成26年3月まで、地方交付税等の削減に伴う特例条例による給与の減額措置が行われているが、このことは、労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告制度の趣旨に鑑み、本委員会として極めて遺憾であり、職員の士気や生活に与える影響を憂慮するものである。減額措置が終了する平成26年4月以降の職員給与については、本委員会の給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が

確保されることを強く望むものである。

別紙第2

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、次のとおり、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年栃木県条例第10号）及び栃木県公立学校職員給与条例の一部を改正する条例（平成18年栃木県条例第18号）を改正することを勧告する。

1 改定の内容

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年栃木県条例第10号）附則第7条及び栃木県公立学校職員給与条例の一部を改正する条例（平成18年栃木県条例第18号）附則第6条の規定による給料は、平成26年4月1日から段階的に廃止すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。