

写

人 委 第 1 8 1 号  
平成22年10月12日

熊本県議会議長 小 杉 直 様  
熊本県知事 蒲 島 郁 夫 様

熊本県人事委員会委員長 北 川 正

職員の給与等に関する報告及び勧告について  
本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、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のとおり勧告します。



# 目 次

## 別紙第1

### 報告

I	職員の給与等に関する報告及び勧告についての基本的な考え	1
II	職員の給与	2
1	職員の給与の状況	2
2	民間の給与の状況	4
3	職員と民間の給与の比較	5
4	生計費及び物価	6
5	国家公務員の給与	6
6	給与の改定	7
7	給与構造改革	9
III	職員の人事・給与等に関する今後の課題	9
1	人事・給与制度	9
2	仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備	10
3	臨時職員の勤務条件	12
4	信頼の確保	13
IV	給与に関する勧告実施の要請	14

## 別紙第2

	勧告	19
--	----	----

## 別記

	人事院の給与勧告等の概要	46
--	--------------	----

## 参考資料

		49
--	--	----



# 職員の給与等に関する報告



# 報 告

## I 職員の給与等に関する報告及び勧告についての基本的な考え

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法において、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置が講じられなければならないとされています（情勢適応の原則）。また、給与については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を、給与以外の勤務条件については国及び他の地方公共団体の職員との権衡を考慮して定めなければならないとされています（均衡の原則）。

人事委員会の報告・勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則及び均衡の原則に則り、職員の適正な勤務条件を確保するために設けられているものであり、本委員会は、毎年、県内の民間企業の給与等の状況を精確に調査・分析し、人事院が行う報告・勧告や他の地方公共団体の職員の給与等の状況等を総合的に勘案して、報告・勧告を行っています。

本委員会では、平成17年に人事院が報告・勧告した給与構造の改革に準じて、給料表や昇給制度の見直し、地域手当の新設等を勧告し、平成18年には民間企業の給与水準をより精確に反映させるため、調査対象の企業規模を100人以上から50人以上に拡大し、また昨年は、国、他の都道府県、民間企業の状況等を勘案し、勤務時間の短縮を勧告するなど、随時、職員の適正な勤務条件を確保するための措置を講じています。

国においては、平成20年6月に施行された国家公務員制度改革基本法に基づき、国家公務員の労働基本権の在り方について検討が進められています。また、人事院は、本年の報告の中で定年延長に向けた人事給与制度見直しの骨格を示し、更に本年中に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしていますが、これらの事項については、本県職員の人事給与制度に大きく影響するものと考えられます。

本委員会は、これまでも、情勢適応の原則及び均衡の原則に則って、必要な措置を報告・勧告してきたところですが、今後とも、民間給与の実態や社会情勢の動き等を的確に捉え、人事行政の中立・専門機関として期待される役割を十分に果たせるよう努めていきます。

## II 職員の給与

### 1 職員の給与の状況

本委員会が本年4月現在で実施した「平成22年職員給与実態調査」の結果は、次のとおりです。

なお、職員とは、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例、熊本県立学校職員の給与に関する条例、熊本県市町村立学校職員の給与に関する条例、熊本県一般職の任期付職員の採用等に関する条例及び熊本県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける者をいいます。

#### (1) 職員の数、平均年齢、職員構成等

職員の総数は、本年4月1日現在21,569人で、適用給料表別の職員の内訳は、次のとおりです。

給料表	人数	構成比
行政職	5,058人	23.4%
公安職	2,996人	13.9%
研究職	165人	0.8%
医療職(1)	31人	0.1%
医療職(2)	298人	1.4%
医療職(3)	125人	0.6%
教育職(2)	3,231人	15.0%
教育職(3)	9,665人	44.8%
総数	21,569人	100.0%

(注) 再任用職員は含まれていません(以下(3)まで同じ)。

職員の平均年齢は43歳7月、平均経験年数は20年11月(行政職給料表適用職員にあっては、それぞれ43歳11月、22年)です。

職員の性別の内訳は、次のとおりです。

	男性	女性
職員	65.6%	34.4%
うち行政職給料表適用職員	75.0%	25.0%



また、職員の学歴別構成は、次のとおりです。

	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
職 員	77.2%	8.0%	14.7%	0.1%
うち行政職給料表適用職員	65.4%	5.2%	29.3%	0.1%

(参考資料 第1表)

## (2) 平均給与月額

職員の平均給与月額（給料、扶養手当及び地域手当の合計額）は、385,143円であり、その内訳は、給料373,016円、扶養手当11,818円、地域手当309円です。

なお、現在、熊本県知事等の給与の特例に関する条例（平成21年熊本県条例第11号。以下「特例条例」という。）により給料月額が減額されており、減額後の職員の平均給与月額は、373,257円であり、その内訳は、給料361,130円、扶養手当11,818円、地域手当309円です。

(参考資料 第2表 その1)

## (3) 手当の支給状況

主な手当の支給状況は、次のとおりです。

### ア 扶養手当

扶養手当は、11,997人（職員の55.6%）に支給されており、受給者1人当たりの平均扶養親族数は2.19人、平均支給月額は21,246円です。

(参考資料 第6表)

### イ 住居手当

住居手当は、13,070人（職員の60.6%）に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、借家・借間居住者24,993円、自宅居住者3,000円です。

なお、住居手当支給対象者の住居種類別構成は、借家・借間35.6%、自宅64.4%です。

(参考資料 第7表)

### ウ 通勤手当

通勤手当は、18,214人（職員の84.4%）に支給されており、受給者1人当たりの平均支給月額は、10,109円です。

なお、通勤手当支給対象者の通勤方法別構成は、交通機関等利用者3.8%、交通用具使用者95.4%、交通機関等と交通用具との併用者0.8%です。

(参考資料 第8表)

## 2 民間の給与の状況

### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と、公務と類似する業務に従事する民間企業の従業員の給与との比較を行うため、企業規模が50人以上で、かつ、事業所規模が50人以上の民間事業所535のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した185の事業所を対象に、人事院及び熊本市人事委員会等と共同で「平成22年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

調査では、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた給与月額等について、163の事業所から回答が得られ、調査完了率は、88.1%であり、広く民間事業所の状況を調査することができました。

また、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、引き続き調査を行いました。

(参考資料 第12表)

### (2) 調査の結果

#### ア 給与額

企業規模別、職種別、学歴別の給与額は、参考資料の第13表のとおりです。

#### イ 初任給の状況

別表第1に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で24.7%（昨年21.4%）、高校卒で12.2%（同13.6%）となっていますが、そのうち大学卒で84.4%（同86.4%）、高校卒で77.8%（同84.3%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、据置きの事業所の割合は昨年と比べると若干減少したものの引き続き高いものとなっています。

#### ウ 給与改定の状況

別表第2に示すとおり、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14.4%（昨年9.3%）となっており、昨年と比べ増加に転じています。他方、ベースダウンした事業所の割合も1.8%（同0.4%）とわずかながら増加しています。

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74.2%（同71.4%）となっており、昨年と比べ増加しています。昇給額については、増額となった事業所の割合が17.0%（同13.7%）となっており、昨年と比べて増

加しているのに対し、減額となった事業所の割合は12.7%（同16.8%）となっており、昨年に比べ減少しています。

#### エ 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は28.7%（昨年47.9%）となっており、昨年に比べて大幅に減少しています。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制15.5%、残業の規制9.1%、部門の整理閉鎖・部門間の配転6.4%の順になっています。また、賃金カットを実施した事業所の割合は3.9%（同11.3%）となっており、昨年に比べて減少しています。

### 3 職員と民間の給与の比較

本年の職員給与と民間給与の比較を行った結果は、次のとおりです。

#### (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、公務においては一般の行政事務を行っている行政職給料表適用職員、民間においては公務の行政職給料表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、主な給与決定要素（役職段階、年齢、学歴）を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額（公務にあつては比較給与の月額、民間にあつてはきまって支給する給与から時間外勤務手当及び通勤手当を除いたもの）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス比較）を行いました。

本年4月の職員給与は、特例条例により給料月額が減額されていますが、当該減額措置は臨時・特例的に行われたものであることから、公民給与較差の算出における職員給与については、当該減額措置がないものとした場合の職員給与を用いることとし、その職員給与と民間給与を比較した結果、別表第4に示すとおり、職員給与が民間給与を364円（0.10%）上回っています。

なお、特例条例による減額措置後の職員給与は、民間給与を11,407円（3.08%）下回っています。

#### (2) 特別給

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ます。

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特別給は、別表第5に示すとおり、所定内給与月額  
の3.94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4.15月が  
民間事業所の特別給を0.21月分上回っています。

#### 4 生計費及び物価

総務省統計局の家計調査等を基礎として算定した本年4月の熊本市における1人  
世帯、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123,983円、  
190,887円、211,687円及び232,493円となっています。

(参考資料 第21表)

また、総務省統計局調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、熊  
本市で0.7%減少しています。

(参考資料 第22表)

#### 5 国家公務員の給与

##### (1) 国家公務員と職員との給料比較

昨年4月現在における国の行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給  
と、これに相当する本県の行政職給料表適用職員の給料を比較すると、ほぼ均衡し  
ています。

##### (2) 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月10日に、国会及び内閣に対して国家公務員の給与等について  
報告・勧告を行いました。

月例給については、本年4月分の国家公務員給与が民間給与を757円(0.19%)上  
回っていることから、俸給表について引下げ改定を行うこと、55歳を超える国家公  
務員の俸給及び俸給の特別調整額の支給額の一定率を減額すること、特別給(期末  
手当・勤勉手当)については、支給月数が民間を上回っていることから、年間で0.  
2月分引き下げることとしました。

また、超過勤務手当については、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎から除い  
ていた日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間について、民間企業の実態を踏ま

え、国家公務員についても当該積算の基礎に含めることとしました。

さらに、給与構造改革、高齢期の雇用問題、定年延長に向けた制度の見直し、公務員の労働基本権等について報告しています。

## 6 給与の改定

### (1) 給与改定の必要性

本県においては、3で述べたとおり、本年4月分の職員給与が民間給与を364円(0.10%)上回っていること、及び職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の昨年8月から本年7月までの1年間の特別給の支給割合を0.21月分上回っていることが明らかになりました。

また、人事院は、5(2)で述べたとおり、国家公務員の給与について、月例給、特別給ともに引き下げることを内容とする勧告等を国会及び内閣に対して行いました。

職員の給与は、国、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を考慮して定めるとする地方公務員法の均衡の原則を踏まえる必要があります。本委員会は、これらを総合的に勘案して検討した結果、本年は、給料表及び期末手当・勤勉手当について引下げ改定を行うことが適当であると判断しました。

### (2) 改定すべき事項

ア 行政職給料表について、本年の民間給与との較差の状況等を考慮して引下げ改定を行うこととします。給料表の改定に当たっては、民間の給与水準を下回っている30歳台までの職員が引下げ対象にならないよう、行政職給料表の1級の全部及び2級から7級までの一部の給料月額については引下げを行わないこととし、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行うこととします。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、所要の改定を行うこととします。ただし、医療職給料表(1)については、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととし、第2号任期付研究員に適用される給料表についても、若手研究者を対象とした給料表であることから、引下げ改定は行わないこととします。

また、給料月額について改定が行われることを踏まえ、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年熊本県条例第8号)附則

第7項の規定による給料（経過措置額）の算定基礎となる額についても、所要の調整措置を講ずることとします。

イ 期末手当・勤勉手当について、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との均衡を図るため、支給月数を0.20月分引き下げ、3.95月分とすることとします。本年度については、12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととします。平成23年度以降については、人事院勧告に準じて配分することとします。

また、再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定することとします。

ウ 本年4月からの年間給与で民間との実質的な均衡が図られるよう、本年12月期の期末手当の額において、所要の調整措置を講ずることとします。

エ 時間外勤務手当

時間外勤務手当については、国家公務員において、民間企業の実態を踏まえ月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとされたこと、また、県内の民間企業の調査結果においても、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員の割合が57.9%（参考資料第20表）となっていることから、本県においても、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとします。

オ 獣医師の処遇の改善

獣医師は、口蹄疫、牛海綿状脳症（BSE）、鳥インフルエンザなどの感染症対策、食肉検査、食品衛生監視業務など、食の安全の確保において重要な役割を担っています。しかしながら、本県では近年、職員採用試験における受験者数の減少や試験合格後の採用辞退の発生などにより、採用者数が採用予定者数を下回る状況が続いています。優秀な人材を安定的に確保するため、初任給調整手当を支給することとします。

(3) その他

ア 単身赴任手当

単身赴任手当については、人事異動に伴い、やむを得ず単身赴任をしなければならない場合が生じており、そのような場合における単身赴任に伴う職員の経済

的負担等の実情を踏まえて、引き続き検討を進めていく必要があると考えます。

#### イ 教育職員の給与

教育職員に適用される給料表については、平成17年度から他の人事委員会とともに、全国人事委員会連合会において調査・研究を行っています。

義務教育等教員特別手当については、適切な教員給与体系の推進のため、国及び他の都道府県の動向を注視しながら、検討を進めていく必要があると考えます。

### 7 給与構造改革

本県においては、これまで本委員会が勧告した、年功的な給与上昇の抑制や職務と職責に応じた給与構造への転換など給与構造改革に係る施策は、平成18年度から同22年度までの5年間で計画的にすべて実施されています。

給与構造改革は本年度をもって終了することになりますが、人事院においては、給与構造改革期間終了後において、地域間給与配分の見直しの最終的な検証や高齢層給与の見直しの検討などの取組を行うこととしており、本委員会としては、今後これらの取組の内容についても十分注視していく必要があると考えます。

## Ⅲ 職員の人事・給与等に関する今後の課題

### 1 人事・給与制度

#### (1) 勤務実績の給与への反映

国においては、国家公務員制度改革基本法に定める能力と実績に応じた処遇という基本理念に基づきその取組が進められています。

本県においては、知事部局等において新たな人事評価制度が段階的に導入されていますが、今後も、公務の特殊性や長期的人事管理も考慮しながら、職務と職責をより反映した職務の級の分類の検討、勤務実績を重視した昇給や勤勉手当の支給等について、検討を進める必要があると考えます。

#### (2) 高齢期の雇用問題

人事院は、本年の報告において、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、平成25年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとし、定年延長を行う上では、国家公務員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、その給与水準を相当程度引き下げ、併せて役職定年等の人材活用

方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能にすることが必要であるとしています。また、定年延長に向けた人事給与制度見直しの骨格について更に検討を進め、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見を申し出ることとしています。

本委員会は、国家公務員における制度が職員の人事給与制度にも大きく影響することから、引き続きこれらの動きを十分注視していく必要があると考えます。

### (3) 労働基本権の問題

公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員制度改革基本法において、政府が、国家公務員の労働基本権の在り方の検討に加え、地方公務員の労働基本権の在り方についても、両者の整合性をもって検討するとしています。また、人事院は、現行制度の見直しについて、本年の報告において、公務員の労働基本権の在り方は、現行の公務員制度の枠組みの根幹にかかわる問題であり、見直し内容によっては、直接又は間接に国民生活に大きな影響を与える可能性があり、その見直しを行うに当たっては、現行の人事院勧告制度を含む労使関係のどこに問題があるのか、また何を目的にして見直しを行うのか、更にどのような便益があり、労務管理体制の整備等をはじめどのような費用がかかるのかなどの全体像を提示し、議論を深めていくことが必要とし、基本的な論点を整理して提示しています。

本委員会としても、この問題は職員の勤務条件及びその決定に大きく影響するとともに、人事委員会勧告制度の在り方にも関わる事項であり、この問題の検討状況については十分注視していく必要があると考えます。

### (4) 女性職員の登用

女性職員の登用は、男女共同参画社会実現のために積極的に取り組むべき課題であると考えます。各任命権者の取組によって、管理職など役付職員に占める女性職員の割合は年々向上していますが、今後とも、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができるよう取組を進めていく必要があります。

## 2 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のためには、健康で豊かな生活のための時間の確保や、多様な働き方ができる環境整備が重要であると考えます。



## (1) 総実勤務時間の短縮

### ア 勤務時間の短縮

本委員会は、昨年の勧告で、本県の民間企業の状況、他の都道府県及び国家公務員の状況を踏まえ、勤務時間を1週間当たり38時間45分とし、1日当たり7時間45分を割り振る旨の勤務時間短縮の勧告をしました。本年度から勧告に沿った措置がとられ、このことは職員の健康で豊かな生活のための時間を確保し、家庭生活や地域活動の充実につながり、仕事と生活の調和に寄与するものと考えます。

なお、一方では、勤務時間の短縮により、行政サービスの低下や時間外勤務等による行政コストの増加を招かないようにすることも重要であると考えます。

### イ 時間外勤務の縮減

任命権者においては、「時間外勤務の縮減に関する指針」を定め、定時退庁日の設定や、事前命令の徹底のほか、業務内容や仕事の進め方の見直しによる時間外勤務縮減の具体策を示すなど、これまでも時間外勤務の縮減に取り組まれています。しかし、これらの取組によっても長時間の時間外勤務が生じているため、その改善に向けて今後も指針に基づく取組を徹底し、また必要な見直しを行うこと等により時間外勤務の縮減に一層努める必要があります。

特に管理・監督者においては、既存の業務はもとより、新たな事業、業務の実施検討に当たっては、その執行段階における体制等についても十分に検討し判断することが重要であると考えます。

### ウ 教職員の勤務時間

教職員の勤務時間については、「教職員の総実勤務時間の縮減に係る指針」に基づき、業務の適切な配分、定時退勤の推進、事務改善、会議の簡素・効率化などに取り組まれています。引き続き総実勤務時間の縮減に向けて取り組んでいく必要があると考えます。

### エ 年次有給休暇の取得

年次有給休暇については、これまでもその取得促進の必要性及び意義について報告してきたところですが、健康で豊かな生活のための時間を確保し、職員の健康を維持するという観点から年次有給休暇の取得は重要であり、管理・監督者は、今後とも職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに一層努める必要があります。

## (2) 職員の健康管理

職員の健康管理については、各任命権者において、各種健康診断のほか、メンタルヘルス対策として、指針の策定や各種研修の実施、健康管理推進委員の配置、相談体制の整備等が積極的に実施されていますが、心の疾病を理由とする休職者は増加傾向にあり、昨年度休職した職員全体の8割近くを占める状況となっています。

各任命権者においては、これらの取組を引き続き推進していくとともに、心の疾病を理由とする休職者が増加している状況を踏まえて、職員自らがストレスに早く気づき、相談体制等を活用して早期に対処すること（セルフケア）や、管理・監督者が日頃から職員のストレスの状況把握に努め、その要因の軽減・除去や勤務環境の向上等の適切な対応をとること（ラインによるケア）が重要であると考えます。

また、病気休職者の職場復帰に際しては、管理・監督者が中心となって、業務内容や勤務環境等に配慮するとともに、復職支援休暇の活用等により、病気休職者が円滑に職場復帰ができるよう努める必要があります。

## (3) 両立支援その他勤務環境の整備

仕事と生活の調和を図るためには、育児や介護を行う必要のある職員に対する両立支援の取組を推進していくことが重要であると考えます。本県においては、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴い育児休業制度等の整備を行い、育児休業をすることができる職員の範囲を拡大するなど、両立支援の制度は整ってきていますが、男性職員の育児休業の取得が少ないなど、制度の利用が十分でない状況があります。各任命権者においては、各種制度の周知の徹底や、育児休業を取得しやすい職場環境の整備などの取組を一層進める必要があります。

また、職員がその能力を十分に発揮するためには、良好な勤務環境の整備が不可欠ですが、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、職員の心身に支障を及ぼし職場環境を悪化させるだけでなく、職務能率、職場秩序の保持の点からも問題があります。各任命権者においては、今後も各種職員研修の実施等により、更に良好な勤務環境の整備に努める必要があります。

## 3 臨時職員の勤務条件

臨時職員の勤務条件については、基本的には各任命権者で措置されていますが、職員との均衡面から、各任命権者において検討する必要があると考えます。

#### 4 信頼の確保

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するものであり、職員には、勤務時間の内外を問わず、公務員としての高い倫理意識が求められています。本委員会は、これまでも、倫理意識の高揚の必要性に言及し、各任命権者においても、様々な取組が行われていますが、いまだに県民の信頼を損なう不祥事が生じています。

特に最近では、飲酒運転による道路交通法違反などにより、公務員の法令遵守意識が社会的に問題とされています。

県民の負託にこたえ、適正に行政課題に取り組んでいくためには、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して、公務員倫理の保持及び服務規律の遵守に努める必要があります。

各任命権者においては、平素からの指導を更に徹底し、また職員研修を強化するなど、綱紀の保持にこれまで以上に万全を期し、県民の信頼確保に努めていくことが重要であると考えます。

#### IV 給与に関する勧告実施の要請

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、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するものです。

これらの原則が正しく適用されることが、職員の努力や実績に的確に報いることになるとともに、有為な人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものであると考えます。

本年の勧告においては、民間の給与の状況、人事院の報告・勧告等を総合的に勘案した結果、月例給及び期末手当・勤勉手当について水準を引き下げることとしました。

議会及び知事におかれましては、勧告制度の意義及びそれが果たしている役割に深く御理解をいただき、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請いたします。

なお、本県においては、県の財政状況など諸般の事情を勘案し、昨年4月から平成24年3月までの期間を限った措置として、特例条例による給与の減額措置が行われていますが、職員の給与は地方公務員法に定める給与決定の原則によるべきものであり、本委員会としては、諸事情が整い次第、本委員会の給与勧告に沿った給与水準が確保されるべきものと考えます。

別表第1 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	採用あり				採用なし
		初任給の改定状況			増額	
		据置き	減額	増額		
大学卒	規模計	24.7 %	(15.6) %	(84.4) %	(0.0) %	75.3 %
	500人以上	25.8	(4.9)	(95.1)	(0.0)	74.2
	100人以上 500人未満	25.6	(25.0)	(75.0)	(0.0)	74.4
	50人以上 100人未満	21.1	(13.0)	(87.0)	(0.0)	78.9
高校卒	規模計	12.2	(22.2)	(77.8)	(0.0)	87.8
	500人以上	8.2	(15.4)	(84.6)	(0.0)	91.8
	100人以上 500人未満	12.8	(15.6)	(84.4)	(0.0)	87.2
	50人以上 100人未満	16.5	(38.9)	(61.1)	(0.0)	83.5

(注) 1 事務・技術関係職を対象としたものです。

2 ( ) 内は、採用がある事業所を100とした割合です。

別表第2 民間における給与改定の状況

その1 ベースアップの実施状況 (事業所割合)

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
一般の従業員 (係員)	14.4	20.6	1.8	63.2
課長級	9.5	12.2	1.8	76.5

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所も含めて集計しました。

その2 定期昇給の実施状況 (事業所割合)

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
一般の従業員 (係員)	82.4	74.2	17.0	12.7	44.5	8.2	17.6
課長級	69.1	59.0	12.7	9.0	37.3	10.1	30.9

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計しました。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	15.5
転籍出向	4.7
希望退職者の募集	2.7
正社員の解雇	0.6
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.4
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	0.4
残業の規制	9.1
一時帰休・休業	3.5
ワークシェアリング	1.9
賃金カット	3.9
計	28.7

(注) 1 平成22年1月以降の実施状況です。

2 項目については、複数回答です。

別表第4 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
円	円	円	%
381,559	381,923	△364	△0.10

(備考) 特例条例による減額措置後の職員の給与は370,152円で、民間の給与を11,407円(3.08%)下回っています。

(注) 1 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ません。

2 県の行政職給料表適用職員と、公務と類似する民間職種の従業員について、参考1及び2に基づき比較しています。

(参考)

1 公民給与の比較における対応関係

行政職 給料表 の職務 の級	民間企業		
	企業規模500人以上 の事業所	企業規模100人以上 500人未満の事業所	企業規模50人以上 100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、 部長、部次長		
8級	課長	支店長、工場長、 部長、部次長	支店長、工場長、 部長、部次長
7級			
6級	課長代理	課長	
5級			課長
4級	係長	課長代理	課長代理
3級		係長	係長
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員

係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めています。

2 公民給与の比較における給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与 <sup>※1</sup> から時間外手当 <sup>※2</sup> 及び通勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当

※1 きまって支給する給与とは、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいいます。

※2 時間外手当とは、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいいます。

別表第5 民間における特別給の支給状況

項 目		金 額 等
平均所定内給与月額	下半期 ( A 1 )	343,649円
	上半期 ( A 2 )	346,564円
特別給の支給額	下半期 ( B 1 )	680,365円
	上半期 ( B 2 )	680,892円
特別給の支給割合	下半期 ( B 1 ) / ( A 1 )	1.98月分
	上半期 ( B 2 ) / ( A 2 )	1.96月分
	年 間 計	3.94月分

※ 下半期とは平成21年8月から平成22年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいいます。

(注) 職員の現行の年間支給月数は、4.15月です。