

## 第4章 給与関係業務

### 1 職員給与の実態

平成20年4月1日現在における一般職の職員（現業職員，企業職員等を除く。）の給与等の実態を調査した。

その結果は，次のとおりである。

(1) 給料表別，性別，学歴別の職員構成

区分 給料表		計	性別		学歴別			
			男性	女性	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全給料表	職員数	23,425人	14,539	8,886	19,458	1,064	2,897	6
	構成比	100.0%	62.1	37.9	83.1	4.5	12.4	0.0
行政職	職員数	5,388人	3,879	1,509	3,560	402	1,420	6
	構成比	23.0%	72.0	28.0	66.1	7.5	26.4	0.1
公安職	職員数	3,389人	3,209	180	1,883	147	1,359	-
	構成比	14.5%	94.7	5.3	55.6	4.3	40.1	-
教育職(一)	職員数	4,037人	2,631	1,406	3,801	120	116	-
	構成比	17.2%	65.2	34.8	94.1	3.0	2.9	-
教育職(二)	職員数	38人	26	12	38	-	-	-
	構成比	0.2%	68.4	31.6	100.0	-	-	-
小中教育職	職員数	9,874人	4,446	5,428	9,578	296	-	-
	構成比	42.2%	45.0	55.0	97.0	3.0	-	-
研究職	職員数	239人	216	23	237	-	2	-
	構成比	1.0%	90.4	9.6	99.2	-	0.8	-
医療職(一)	職員数	36人	27	9	36	-	-	-
	構成比	0.2%	75.0	25.0	100.0	-	-	-
医療職(二)	職員数	322人	104	218	235	87	-	-
	構成比	1.4%	32.3	67.7	73.0	27.0	-	-
医療職(三)	職員数	102人	1	101	90	12	-	-
	構成比	0.4%	1.0	99.0	88.2	11.8	-	-

(2) 給料表別の平均給与月額等

区分 給料表	職員数	年齢	経験年数	給料	扶養手当	地域手当	計
	人	歳	年	円	円	円	円
全給料表	23,425	43.2	20.7	364,289 353,540	10,766	4,774	379,829 369,080
行政職	5,388	42.2	20.1	337,821 327,648	11,511	6,329	355,661 345,488
公安職	3,389	39.9	18.7	337,040 327,377	13,805	5,753	356,598 346,935
教育職(一)	4,037	44.6	21.6	388,498 377,279	12,240	4,695	405,433 394,214
教育職(二)	38	42.0	19.1	370,563 359,902	11,276	6,972	388,811 378,150
小中教育職	9,874	44.3	21.5	379,326 368,039	8,875	3,458	391,659 380,372
研究職	239	42.8	18.4	359,546 349,121	13,927	5,227	378,700 368,275
医療職(一)	36	42.0	15.2	440,808 426,165	12,625	62,888	516,321 501,678
医療職(二)	322	40.9	17.5	322,650 313,371	5,694	3,271	331,615 322,336
医療職(三)	102	44.2	21.3	367,285 356,556	3,054	3,012	373,351 362,622

注1：下段の数字は、特例条例による減額措置後の額である。

注2：給料には、給料の調整額及び切替に伴う差額を含む。

## 2 民間給与の調査

職員の給与を検討するため、平成20年4月現在において職種別民間給与実態調査を行った。その概要は次のとおりである。

### (1) 調査事業所

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内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201の事業所について調査し、調査が完結した事業所は、次のとおりである。

産業	企業規模			
	規模計	50人以上	100人以上 500人未満	100人未満
産業計	191	67	80	44
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業	17	9	5	3
製造業	96	27	46	23
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	42	19	10	13
卸売業、小売業	12	2	5	5
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	10	5	5	—
教育、学習支援業、医療、福祉、 サービス業	14	5	9	—

### (2) 学歴別、規模別の初任給

職種	企業規模				
	学歴	規模計	50人以上	100人以上 500人未満	100人未満
新卒事務員	大学卒	189,571	195,011	186,642	180,888
	短大卒	164,797	164,321	167,435	154,333
	高校卒	154,574	155,640	155,414	153,932
新卒技術者	大学卒	193,379	198,826	190,947	183,657
	短大卒	169,480	169,043	170,618	168,333
	高校卒	157,347	157,744	158,216	154,073
新卒事務員 及 新卒技術者	大学卒	191,034	196,537	188,117	182,180
	短大卒	166,586	166,151	168,531	161,333
	高校卒	155,795	156,558	155,729	153,991

注：金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者のみに支給される給与を除いた額である。

(3) 諸手当の支給状況

ア 家族手当

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	13,704円
配偶者と子1人	19,888円
配偶者と子2人	26,034円

イ 住宅手当

支給の有無	事業所割合
支給	52.4%
非支給	47.6%
借家・借間居住者に対する住宅手当月額最高支給額の中位階層	27,000円以上28,000円未満

ウ 特別給（賞与及び臨時給与）

項目	企業規模		計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
	下半期 (A1)	上半期 (A2)				
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	330,774 円	330,774 円	341,849 円	316,772 円	309,001 円
	上半期 (A2)	331,369 円	331,369 円	342,258 円	317,537 円	308,457 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	771,523 円	771,523 円	864,182 円	644,209 円	625,654 円
	上半期 (B2)	715,194 円	715,194 円	793,882 円	603,865 円	577,396 円
	年間計	1,486,717 円	1,486,717 円	1,658,064 円	1,248,074 円	1,203,050 円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.33 月分	2.33 月分	2.53 月分	2.03 月分	2.02 月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.16 月分	2.16 月分	2.32 月分	1.90 月分	1.87 月分
	年間計	4.49 月分	4.49 月分	4.85 月分	3.93 月分	3.89 月分

注：下半期とは平成19年8月から平成20年1月まで、上半期とは平成20年2月から同年7月までの期間をいう。

### 3 職員の給与に関する報告及び勧告

地方公務員法の規定に基づき、平成20年10月7日、県議会議長及び知事に対し、職員の給与について次のように報告及び勧告を行った。

(1) 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)
370,011円	369,706円	305円(0.08%)
	(減額措置後) 358,376円	11,635円(3.25%)

注：下段は特例条例による減額措置後の額

## (2) 報告(むすび)

### ア 職員の給与

職員の給与の決定等に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりであるが、本委員会が行った本年の職種別民間給与実態調査によると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で33.9%、高校卒で20.0%となっている。これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で41.8%、高校卒で45.1%となっており、昨年に比べて増加している。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額も、大学卒で191,034円、高校卒で155,795円と昨年に比べて増額となっている。

民間における給与の改定状況は、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は41.3%となっており、昨年に比べて増加している。また、一般の従業員について、定期昇給を実施した事業所の割合は84.4%となっており、昨年同様8割を超えている。

雇用調整の実施状況については、部門の整理・部門間の配転や業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換など組織の見直しが図られている。

国家公務員については、俸給表及び期末手当・勤勉手当等諸手当の改定の見送り等を内容とする人事院の勧告が既になされたところである。

これらの状況を総合的に勘案した結果、本委員会は次の措置を行う必要があると考える。

#### (ア) 給料表の改定

職員の給与については、特例条例により平成16年4月から平成22年3月までの6年間、給料、給料の調整額及び期末・勤勉手当を平均3%削減する独自の減額措置が実施されている。

本委員会は、この減額措置は県財政の危機的状況を回避するための臨時的、時限的措置であり、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、民間の給与と比較する職員の給与については、特例措置による減額がない場合に支給されることとなる給与と比較することが適当であると判断した。

こうした考え方にに基づき、本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与を下回っていることが判明した。

給与の実態を詳細に分析したところ、若年層において民間給与の方が高い傾向にあることが認められ、この較差を解消するためには給料表の改定を行う必要がある。しかし、較差の大きさや人事院勧告において俸給表の改定がなされなかったこと等を考慮すると、給料表水準を一律に引き上げるのではなく、民間給与との間に相当の差が生じている初任給を中心として、若年層に限定した給料表の改定を行い、民間給与との較差を埋めることが適当であると考ええる。

また、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるもの

であるから、同月に遡及して実施する必要がある。

なお、特例条例による給与の減額措置については、期間を限定して行われているものであるが、結果的に相当長期間に及ぶ措置となっており、職員の士気の低下や生活に及ぼす影響が強く懸念されるばかりでなく、優秀な人材の確保に支障が生じることなどにも憂慮しているところである。

したがって、諸事情が整い次第、勧告に基づく本来の職員の給与水準が確保されることを引き続き強く期待するものである。

(イ) 初任給調整手当の改定

初任給調整手当については、手当の性格にかんがみ、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(ウ) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合については、平成22年3月31日までの間は、国家公務員に対する取扱いに準じて、地域手当の級地の区分ごとに暫定的な支給割合とすることとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合は、別表第3のとおりとする。

(エ) 公立学校教員の給与制度等

公立学校教員の新たな職の設置については、昨年報告において、学校教育法改正の趣旨、本県の実情並びに学校を取り巻く状況及び学校現場の実態等を十分に踏まえ、新たな職の設置の必要性を含め検討する必要がある旨を言及した。

その後、教育委員会において検討が行われ、来年4月から公立学校に副校長、主幹教諭及び指導教諭の職を設置する準備が進められている。

これらの新たな職の設置に当たっては、その職務と職責に応じた適切な処遇を図る必要があることから、主幹教諭及び指導教諭の職に対応した新たな級を創設するとともに、新たな職の設置に係る手当等についても、他の教育職員との均衡を考慮して措置することが適当である。

また、義務教育等教員特別手当や教員特殊業務手当等については、本県の実情や国の動向等を踏まえながら、見直しを行っていく必要がある。

イ 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。

職員の給与については、県民の理解と支持を得る必要があることから、本委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本に勧告を行っている。

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を支給することが必要とされる中で、その給与は、民間企業とは異なる

り、市場原理による決定が困難であることから、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ことによる。

こうした民間準拠により職員給与を決定する仕組みは、職員に対し県民の支持が得られる給与水準を示すとともに、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、この勧告どおり実施されるよう要請する。

このたび、知事から、危機的な財政状況に直面している中で、財政に関する長期的な見通しが示され、持続可能な財政構造の確立に向けた改革を進めていくための臨時的な対策として、全都道府県で最も厳しい水準の給与の減額措置を検討していることが表明された。

これまで本委員会は、職員の給与の減額措置については、職員の士気及び生活へ及ぼす影響などを懸念し、諸事情が整い次第、本来の給与水準が確保されることを期待する旨、本報告において繰り返し述べてきた。

職員の給与は、地方公務員法で定められた給与決定原則により決定されるべきものであり、今後、大幅な給与の削減措置が行われるとすれば、遺憾なことと言わざるを得ない。

本委員会としては、職員の適正な処遇の確保の重要性にかんがみ、今後、関係者の間で十分な話し合いがなされることを期待するものである。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員 50 人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2 課以上又は構成員 20 人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
課 長	・ 2 係以上又は構成員 10 人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課長代理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下 4 人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
係 長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し、直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
主 任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
職務の級	標準的な職務(例)	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100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長, 工場長, 部長, 部次長		
8級	本庁部次長	課長	支店長, 工場長, 部長, 部次長	
7級	本庁困難課長			支店長, 工場長, 部長, 部次長
6級	本庁課長	課長代理	課長	
5級	副参事			課長
4級	主幹	係長	課長代理	課長代理
3級	主任		係長	係長
2級	主事技師	主任	主任	主任
1級		係員	係員	係員

別表第3 地域手当の級地別支給割合

級地 (支給割合)	支給地域	改定幅	地域手当の支給割合				平成17年度の 調整手当の 支給割合
			平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	
1級地 (18%)	東京都 特別区	6%	13%	14.5%	16%	17%	12%
2級地 (15%)	大阪府 大阪市	5%	11%	12%	13%	14%	10%
3級地 (12%)	東京都 府中市	2%	11%	12%	12%	12%	10%
4級地 (10%)	広島県 広島市	7%	4%	5.5%	7%	9%	3%
5級地 (6%)	—	—	—	—	—	—	—
6級地 (3%)	岡山県 岡山市	0%	3%	3%	3%	3%	3%

注1：「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成17年度の調整手当の支給割合との差を示す。

注2：2級地については、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。

注3：上記以外の支給地域の級地及び支給割合については、人事委員会規則に基づき個別承認を行う。

(3) 勧告

一般職の職員の給与について、次の事項を実現するため、所要の措置を講ずることを勧告する。

ア 本年の給与の改定の内容

(ア) 給料表

現行の給料表を別記1のとおり改定すること。

(イ) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を410,900円とすること。

イ 新たな職の設置のための給与の改定の内容

(ア) 給料表

第1の1による改定後の教育職給料表(一)、教育職給料表(二)及び小学校・中学校教育職員給料表を別記2のとおり改定すること。

(イ) 諸手当等

a 義務教育等教員特別手当について

副校長、主幹教諭及び指導教諭を義務教育等教員特別手当の支給対象職員とすること。

b 定時制通信教育手当について

定時制通信教育手当の月額については、定時制の課程を置く高等学校の副校長は15,000円、同校の主幹教諭及び指導教諭は19,000円とし、通信制の課程を置く高等学校の副校長は7,500円、同校の主幹教諭及び指導教諭は9,500円とすること。

c 教育業務連絡指導手当について

指導教諭を教育業務連絡指導手当の支給対象職員とすること。

d 教職調整額について

主幹教諭及び指導教諭に対する教職調整額は、その者の給料月額の100分の4に相当する額とすること。

この改定は，平成20年4月1日から実施すること。ただし，アの(イ)及びイについては平成21年4月1日から実施すること。

#### **4 勧告実施の状況**

職員の給与改定については，平成20年12月，岡山県職員給与条例等の一部改正が行われ，本委員会の勧告どおり実施された。