

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「平成29年職員給与実態調査」によると、職員の総数は19,511人であって、その平均年齢は42.4歳、平均経験年数は19.8年、また、男女別構成は男性62.2%、女性37.8%、学歴別構成は大学卒84.5%、短大卒4.0%、高校卒11.5%、中学卒0.0%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料350,283円、扶養手当9,497円、地域手当3,872円、計363,652円となっている。

なお、職員の総数については、平成29年度から県費負担教職員に係る給与等の負担、定数の決定及び学級編成基準の決定が政令指定都市である岡山市へ移譲されたこと等に伴い、昨年 の 4 月に比べ、3,155人減少している。

(資料第 1 表、第 2 表)

第 2 民間給与

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である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260の事業所を対象に、「平成29年職種

別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者9,427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や諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、本年の職種別民間給与実態調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、91.5%と極めて高く、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。

2 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で33.4%（昨年35.0%）、高校卒で26.9%（同29.0%）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45.5%（同32.0%）、高校卒で34.4%（同41.5%）となっており、大学卒で54.5%（同68.0%）、高校卒で65.6%（同58.5%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で195,180円（昨年194,460円）、高校卒で162,103円（同160,872円）と増加している。

（資料第14表、第16表）

(2) 給与改定

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34.9%（昨年28.7%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

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91.6%（昨年87.7%）となっているが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は28.9%（同12.5%）、減額となっている事業所の割合は3.4%（同10.9%）となっている。

（資料第17表、第19表）

第3 職員給与と民間給与との比較

1 月例給

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、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均404円(0.11%)下回っていることが明らかになった。

(別表第1、第2)

民間給与(A)	職員給与(B) (平均44.1歳)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
376,102円	375,698円	404円 (0.11%)

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

職種別民間給与実態調査の結果によると、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、所定内給与月額に相当する4.40月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当(特別給)の年間の平均支給割合(4.30月)を上回っている。

(資料第23表)

第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

1 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額^{※1}を比較すると、職員では、平均年齢44.1歳で375,698円、国家公務員では、平均年齢43.6歳で410,719円となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「平成29年国家公務員給与等実態調査（平成29年4月1日現在）」に基づくものである。

2 ラスパイレス指数

平成28年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数^{※2}は100.3（前年99.7）となっており、都道府県平均100.3（同99.7）と均衡している。

※2 ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料表適用職員の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。

第5 最近の賃金・雇用情勢等

1 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月の所定内給与と所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ、0.9%の増加となっている。

（資料第26表）

2 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.4%、岡山市で0.2%上昇している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で189,130円、3人世帯で

209,890円、4人世帯で230,670円となっている。

(資料第25表、第26表)

3 雇用情勢

「労働力調査」(総務省)によると、本年4月の完全失業率(全国)は、昨年4月の水準から0.4ポイント低下し2.8%(季節調整値)となっている。

また、「一般職業紹介状況」(厚生労働省)によると、本年4月の有効求人倍率は、全国では昨年4月に比べ、0.15ポイント上昇し1.48倍(季節調整値)、本県では0.14ポイント上昇し1.67倍(同)となっている。

(資料第26表)

第6 人事院の給与に関する報告、勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、給与制度の改正について勧告した。併せて、公務員人事管理について報告した。

その概要は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.15%）を埋めるため、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における本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、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

I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

（現行の民間給与との比較方法等）

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]

[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.42月（公務の支給月数 4.30月）

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

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、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 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、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

第7 むすび

1 職員給与

職員給与等の決定に係り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。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

(1) 給料表

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。

本委員会としては、この較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行うこととした。

本年の改定に当たっては、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、民間給与との間に差が生じている初任給を引き上げるとともに、若年層へ重点的に配分する改定を行う。その他については、給与制度の総合的見直しにより世代間の給与配分の見直しを行ったことを踏まえて改定を行うこととする。再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定し、行政職給料表以外の給料表についても、同様の改定を行うこととする。

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こととする。

なお、本県の給与制度は、基本的に国に準じた内容としているところであり、任命権者から検討依頼されている課題については、よりの確に地域の民間給与の水準及び職員の勤務成績を給与に反映させる観点から、国の動向等を注視しつつ、本県の実情も踏まえながら、引き続き研究することとする。

(2) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医師の処遇を確保する観点

から、国家公務員の初任給調整手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

(3) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合は、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、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とすることとする。支給月数の引上げ分については、本年度は、12月期の勤勉手当に充て、平成30年度以降は、勤勉手当に充てた上で、6月期と12月期が同一となるよう配分することとする。

なお、再任用職員の勤勉手当については、年間の支給月数を0.05月分引き上げることとし、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当については、年間の支給月数を0.05月分引き上げることとする。それぞれの引上げ分については、職員の勤勉手当に準じて配分することとする。

2 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

本県では、人口減少問題をはじめとする、様々な行政課題について、創意工夫を凝らしながら、多様な主体と連携して取り組むこととしており、職員には、大きく変化する社会情勢や複雑・高度化する行政ニーズに的確に答えていくことが求められている。このため、優秀な人材の確保・育成は、一層重要な課題となっている。

受験年齢層人口の減少や民間企業の採用意欲の高まりの中で、県職員採用試験の受験者数は近年減少しており、有能で意欲ある受験者をより多く確保するためには、広域自治体としての具体的な仕事内容、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境等の説明を通じ、やりがいや魅力等を広く発信していく必要がある。

本委員会は、これまでも、任命権者と連携し、県内での採用説明会、IJUターン促進のための東京・大阪での採用説明会のほか、SNSを活用した情報発信等を行ってきた。引き続き、県行政の担い手としてふ

さわしい人材の確保に向け、より細やかな情報提供を行うなどやり方を工夫して、募集・広報活動の充実・強化に取り組む。

また、採用試験については、民間企業等での経験を県政に生かしてもらうため、社会人経験者等を対象とした採用試験を、平成28年度に土木職、本年度から行政職について開始した。引き続き、従来からの採用試験を含め、試験実施方法の改善に向けて研究・分析を行い、必要に応じて見直していくこととする。

人材育成については、各任命権者において、研修所や職場内での研修等に取り組んでいるが、職員一人ひとりが、モチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、今後とも、職員の職責やキャリア形成に応じ、計画的に職員の意識改革と能力開発に取り組んでいく必要がある。

特に、女性活躍推進の観点から、女性職員に多様な経験を積ませることなどにより、引き続き、積極的に登用を進めていくことが重要である。

(2) 臨時・非常勤職員の任用の適正化

行政ニーズの多様化等に対応し、公務の効率的かつ適正な運営を推進するため、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、会計年度任用職員の任用及び給付についての規定の整備を内容とする地方公務員法等の改正法が成立し、平成32年4月に施行されることとなった。

各任命権者は、現在の臨時・非常勤職員の実態を踏まえ、その任用根拠について整理するとともに、会計年度任用職員に関する規定を整備するなど、法施行に向け、遺漏のないよう準備を行う必要がある。

(3) 人事評価制度

人事評価制度は、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を目的として、平成28年度までに全ての任命権者において本格的運用が始まったところである。

職員の能力及び実績を的確に判断し、処遇に反映していくことは、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点からも重要である。今後とも、各職場において、目標設定、面談及び日常の勤務における指導・助言等

を適切に行うことにより、人材育成につなげるとともに、職種、職場によって公務の内容や勤務環境が異なることも踏まえながら、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持し、本来の制度趣旨を十分発揮できるよう取り組む必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援

出産・育児や介護に直面した職員が離職することなく継続して働けることは、任命権者にとっても有為な人材の流出を防ぎ、公務能率と行政サービスの向上を図る上で重要である。

本県では、育児休業や介護休暇等について逐次拡充が図られてきたところであるが、これらの制度は必要とする職員に活用されて初めて意味を持つものである。任命権者においては、働き方改革は意識改革であるとの認識に立ち、職員にワーク・ライフ・バランスに対する一層の理解と、各種休業・休暇制度の積極的な活用を促していくことが求められる。

(5) 長時間労働の是正

長時間労働是正の機運は、社会全体でかつてないほどの高まりを見せている。本県においても、従前から超過勤務縮減に向けた数々の取組がなされてきたが、依然として一人当たりの超過勤務時間が年間500時間を超える職場が見られるなど、効果は十分とは言えない状況である。

本来、時間外勤務は、やむを得ない場合に、その必要性を十分に検討した上で命じられるべきものである。あらゆる職場の管理監督者は、事前命令を徹底した上で、超過勤務の実態を把握し、事務分掌の見直しや所属内での繁閑調整をタイムリーに行うなど、業務配分の適正化にも大胆かつ柔軟に取り組まなければならない。こうした職場における取組に加え、任命権者においては、業務の削減・合理化を進めるなどの方策を尽くした上でもなお恒常的に超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた適正な執行体制の確保も含め、長時間労働の是正に向けた抜本的な対策を検討する必要がある。

特に学校現場では、様々な努力にもかかわらず教職員の長時間労働が常態化しており、早急な改善が望まれる。教育委員会においては、本年

4月に「働き方改革プラン」を策定したところであるが、このプランを着実に実施していくことに加え、業務の一つひとつを精査し、思い切った業務の見直しを行うなど、具体的な取組を強力に進めることにより、教職員の負担軽減に最大限の努力を払わなければならない。

長時間労働の是正は、職員の心身の健康及び公務能率の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、人材確保の観点からも最優先に解決されるべき課題である。本委員会としては、各任命権者の責任において、より実効性のある取組を推進していくことを強く求めるものである。

(6) 心の健康づくり

心の健康の問題により休職、又は休暇を取得している職員は、依然として多い状況にある。各任命権者においては、職員の健康障害防止策や気軽に相談できる環境づくり等、未然防止と早期発見・早期対応に重点を置いたメンタルヘルス対策に取り組むとともに、円滑な職場復帰と再発防止に向けて、職場環境の整備や職場と関係機関等との連携の維持・強化を図ることが重要である。

心の健康の問題は、一旦発症すれば長期化し、復職後の再発リスクも高い傾向があるため、何よりも未然防止が肝要である。各任命権者においては、ストレスチェックにより職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、その分析結果を活用して職場環境の課題を把握し、改善につなげていく必要がある。

(7) 高齢層職員の活用

少子化や高齢化が進む中、質の高い行政サービスを提供するためには、高齢層職員が、その知識・経験を有効に活用し、士気を維持しながら活躍できる環境を整備することが重要である。国においては、定年延長の具体的検討を始めており、その議論を注視しつつも、当面は、雇用と年金の接続について、再任用制度の活用により対応していく必要がある。

今後、再任用希望者の増加が見込まれるため、各任命権者においては、中長期的に公務組織が持続可能なものとなるよう、人事管理と組織体制や職務分担の見直し等を継続的に行いながら、再任用職員の職域の拡大

やフルタイムでの任用の拡大等に向けた取組を進め、再任用職員の能力と経験を生かせる職務への配置等に努める必要がある。

また、再任用職員の給与については、再任用職員の増加や在職期間の長期化の状況等を注視しつつ、引き続き国や他の都道府県、民間事業所等の動向を踏まえ、その在り方について必要な検討を進めることとする。

(8) 公務員倫理の徹底

本県職員の多くが真摯な姿勢で日々の業務に取り組む一方、依然として不祥事が後を絶たない。各任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守を徹底し、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めなくてはならない。

また、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等は、重大な人権侵害であり、被害を受けた職員のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすだけでなく、職場環境の悪化をも招くものである。研修等を通じた意識啓発や、新たに設置された総合ハラスメント相談窓口等の取組により、あらゆるハラスメント行為の予防・解決に引き続き十分な対策が講じられる必要がある。

3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とともに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、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。

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切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによ

る。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、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り、行政の効率的、安定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と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。

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 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者
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 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者
係 長	・ 係の長及び係長級専門職 ・ 係長等のいない事業所において主任の職名を有する者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の職名を有する者
主 任	・ 係長等のいる事業所において主任の職名を有する者 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者
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		
等級	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	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	課 長		
5級	副参事		係 長	課 長
4級	主幹	係 長		
3級	主任		主 任	係 長
2級	主事技師	主 任		
1級			係 員	係 員