

職員の給与等に関する報告

平成 23 年 11 月

山形県人事委員会



山人委 第 150 号

平成 23 年 11 月 2 日

山形県議会議長 平 弘 造 殿

山 形 県 知 事 吉 村 美 栄 子 殿

山形県人事委員会委員長 安孫子 俊 彦

職員の給与等に関する報告について

地方公務員法第 8 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のと
おり報告します。

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与を決定するために必要な諸条件について調査検討を行ったところ、その結果は次のとおりである。

1 職員の給与等

本委員会は、「平成23年職員給与実態調査」を実施し、山形県職員等の給与に関する条例の適用を受ける職員の給与の支給状況等を調査した。調査対象となる職員の本年4月における給与等は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員数は15,871人であり、昨年に比べ140人減少している。

職員の平均年齢は44.5歳で、昨年に比べ0.2歳高くなっており、平均経験年数は22.4年で、昨年に比べ0.1年長くなっている。

職員の学歴構成は、大学卒78.7%、短大卒3.2%、高校卒18.1%、中学卒0.0%となっており、性別構成は男性63.0%、女性37.0%となっている。

(2) 職員の給与

全職員の平均給与月額が399,485円となっており、本年の民間給与との比較対象である行政職給料表適用者の平均給与月額は380,188円となっている。

扶養手当の受給職員は8,357人で全職員の52.7%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は10,551円（平均扶養親族数1.1人）である。

通勤手当の受給職員は13,864人で全職員の87.4%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は7,709円である。また、その通勤態様をみると、交通機関利用者（併用者を含む。）が1.1%、交通用具使用者が98.9%で、特に自動車を使用する職員の割合は受給職員全体の98.2%に達している。

住居手当の受給職員は2,003人で全職員の12.6%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は3,119円である。

なお、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成14年3月県条例第11号。以下「特例条例」という。）により管理職手当が減額されて支給されており、減額措置後の行政職給料表適用者の平均給与月額は379,347円となっている。

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所495のうちから、無作為に抽出した143事業所を対象に「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施し、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。

本年の職種別民間給与実態調査は、東日本大震災の影響により、例年より2か月近く実施時期が遅れることとなったが、調査完了率は、民間事業所の理解を得て、本年も88.8%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である。本年の主な調査結果は次のとおりである。

(1) 給与改定

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップの慣行のない事業所の割合は61.7%（昨年61.9%）、ベースアップを実施した事業所の割合は10.8%（同11.0%）といずれもほぼ横ばいである。

また、別表第2に示すとおり、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72.1%（同59.4%）と増加している。

(2) 雇用調整

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は40.3%（昨年42.3%）と減少している。雇用調整の措置内容をみると、一時帰休・休業（24.8%）、採用の停止・抑制（14.8%）、賃金カット（10.9%）の順となっている。

3 職員の給与と民間の給与との比較

(1) 月例給

公民の給与の比較は、単純な平均給与額によるのではなく、公民ともに個々人の主な給与決定要素である職種、職位、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させることにより行っている。

前述の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、公務にあっては行政職、民間にあっ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、職位、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の本年4月分の給与額を比較（ラスパイレス比較）し、その較差を算出した。その結果、別表第4に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均74円（0.02%）上回っていることが明らかになった。

なお、特例条例による減額措置後では、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均767円（0.20%）下回っている。

(2) 特別給

職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）については、県内民間の支給状況等を踏まえた支給月数とすることとしており、過去1年間の支給実績を精確に把握し、その比較に基づいて改定の要否を検討することを基本としている。

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年間に於いて民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、別表第5に示すとおり、所定内給与月額の3.76月分に相当しており、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（3.75月）が民間事業所の特別給を0.01月分下回っていることが明らかになった。

4 職員の給与と国及び東北各県の職員の給与との比較

(1) 国家公務員との比較

平成22年4月における行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.1となっている。

(2) 東北各県職員との比較

本年4月における行政職給料表の適用を受ける本県職員と同給料表の適用を受ける他の東北各県職員の給与水準について、その給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、本県職員を100とした場合、他の東北各県職員の指数は99.0から101.5となっている。

- (注) 1 本県職員と国家公務員、東北各県職員とのラスパイレス比較においては、それぞれの4月における給料月額（期末手当及び勤勉手当、地域手当などの諸手当を除く。）を対比している。
- 2 ラスパイレス比較を行う給料月額は、特例条例等による給料の減額措置を実施した後の額である。

5 消費者物価及び生計費

本年4月における山形市の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ0.1%減少している。

本委員会が家計調査（総務省）を基礎に算定した本年4月における山形市の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165,180円、191,330円、217,480円となっている。

6 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告

人事院は、本年9月30日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告及び勧告を行い、併せて、国家公務員制度改革について報告を行った。また、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。その概要は次のとおりである。

【職員の給与に関する報告及び勧告】

(1) 本年の給与の改定

本年においては、国家公務員給与が民間給与を上回る（899円、0.23%）こととなったため、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

月例給については、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととした。

特別給については、本年の東北3県（東日本大震災の影響により、特に被害の大きかった岩手県、宮城県及び福島県）を除いた調査結果によると、民間事業所の特別給の支給割合は3.987月であるが、東北3県の民間の特別給データを除くことにより過去3年間では0.004月～0.007月分の上振れが生じていることに加え、東北3県の今夏の特別給をめぐる状況は厳しいとみられることから、改定を見送ることとした。

ア 俸給表

(ア) 行政職俸給表(一)

平均0.2%の引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては、民間の給与水準を上回っている50歳台の職員が在職する号俸に重点を置いて最大0.5%引き下げることとし、引下げは40歳台前半層が在職する号俸を目途として収れんさせる。

また、俸給月額について、俸給表の改定が行われることを踏まえ、給与構造改革による俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引き下げることとし、引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた俸給月額に、その者に係る一昨年及び昨年の経過措置額の引下げ率並びに本年の行政職俸給表(一)の最大の号俸別改定率（△0.49%）を考慮して定めた率（100分の99.1）を乗じて得た額とす

る。

(イ) 行政職俸給表(一)以外の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に、俸給月額及び経過措置額の引下げ改定を行う。ただし、医療職俸給表(一)については、国の医療施設に勤務する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する。

イ 改定の実施時期等

(ア) 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施する。

(イ) 平成23年12月に支給する期末手当に関する特例措置

引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較対象となる給与種目の給与の合計額に調整率(0.37%)（注）を乗じて得た額に4月から改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整することとする。

また、行政職俸給表（一）以外の俸給表についても、引下げ改定が行われない医療職俸給表（一）等を除き、行政職俸給表（一）と同様の調整を行う。

（注） 行政職俸給表（一）の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

(2) 給与制度の改正等

ア 近年の取組

給与構造改革においては、地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきた。

また、昨年は50歳台後半層の職員の給与の抑制措置を講じたほか、給与構造改革における経過措置額が解消していくことに伴って生ずる制度改正原資については、若年・中堅層を中心として、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復措置に充てており、世代間の適正な給与配分という観点からの見直しも行ってきている。

地域間給与配分の見直しについては、経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間給与の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、来年以降、最終的な検証を行う。

イ 給与構造改革における経過措置額の廃止等

経過措置の対象者数や経過措置額については、昇給、昇格等により大幅に減少してきているが、本年4月1日現在において、50歳台後半層の職員を中心に在職者の2割弱(行政職俸給表(一))が経過措置額を受給している状況にある。

一方、高齢層における官民の給与差をみると、依然として公務が民間を相当程度上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、早急に経過措置額を廃止し、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要がある。

具体的には、平成24年度については、経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額して支給し、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することとする。ただし、平成24年度については、激変を緩和する観点から、減額する額に上限(10,000円)を設けることとする。

経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資については、昨年と同様、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとする。具体的には、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日の昇給抑制を受けた職員について、昇給抑制を受けた回数を上限として、平成24年4月1日及び平成25年4月1日に上位の号俸に調整するものとする。この場合において、平成24年4月1日には、同日において36歳に満たない者にあつては最大2号俸、36歳以上42歳未満の者にあつては最大1号俸、それぞれ上位の号俸に調整することとし、平成25年4月1日には、経過措置額の状況等を考慮して人事院規則で定める年齢に同日において満たない者の号俸を最大1号俸上位に調整することとする。

ウ 今後の取組

給与構造改革における経過措置額については、来年4月から段階的に廃止することとしたが、この措置によっても、50歳台における官民の給与差は相当程度残ることが想定される。公務と民間の昇進管理等には相違もあることから、年齢別の給与差が一定程度生ずるのはやむを得ない面もあるが、若年層への給与の配分という面からみても、年齢別給与が全体として均衡することが望ましい。今後の定年の段階的な引上げも見据え、来年度以降、高齢層における官民

の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進める。

官民給与の比較について、残余の課題としては、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくことが挙げられ、具体的には、「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行う。

【国家公務員制度改革に関する報告】

国家公務員制度改革の議論の前提となるべき基本認識を改めて整理するとともに、本年6月に国会へ提出された国家公務員制度改革関連4法案に関し、その論点を整理し提示するとともに、併せて、国家公務員制度改革基本法に定める課題のうち人事院が取り組むべき課題等についての取組状況を報告。

(1) 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきである。

(2) 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

ア 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、さらに次の措置が必要である。

- (ア) 採用試験及び研修の公正な実施の確保
- (イ) 幹部職員人事の公正確保

イ 協約締結権付与に関する論点

労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理。

- (ア) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化
- (イ) 勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保
- (ウ) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等
- (エ) 具体的な労使交渉の在り方
- (オ) 仲裁裁定の実効性の確保

(カ) 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

(3) 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組み

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続きの整備等に取り組む必要がある。また、各府省における人事評価制度の適切な運用を支援する。

イ 職員の勤務環境の整備

男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では、育児休業の期間が1か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下である職員については、本年12月から支給割合を減じないための措置を講ずる。また、超過勤務縮減のための政府全体としての取組みや東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進する。

【定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出】

(1) 定年制度の見直し

国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当である。

(2) 60歳を超える職員の給与

民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%水準となるように設定する。

(3) 組織活力の維持

能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、必要な条件が十分に整うまでの間の措置として、役職定年制を導入することなどにより、組織活力を維持する。

(4) 多様な働き方の選択

短時間勤務制の導入や、節目節目での意向聴取等を通じ、60歳超の多様な働き方を実現する。

7 むすび

(1) 本年の給与の改定について

(給与決定の諸条件)

職員の給与決定の諸条件については、以上述べたとおりである。

県職員の給与については、本年4月時点で、民間給与を74円(0.02%)上回っていること、また、特別給については、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間事業所の特別給を0.01月分下回っていることが明らかになった。

本県職員の給与水準については、国家公務員及び東北各県職員との比較ではおおむね均衡がとれている。

また、消費者物価及び生計費については、短期的には変動があるものの、いずれも長期的には安定した傾向が見られる。

なお、国家公務員については、先に人事院が、月例給の引下げ、特別給の改定見送りなどを内容とする給与勧告を行っている。

(本年の給与の改定について)

本年の県職員の給与と民間給与との較差は、74円、0.02%となっている。給与構造改革の初年度である平成18年度においては、給料表の引下げに伴う給料の経過措置を講じたことにより、県職員の給与が民間給与を4.7%上回っていたが、その後、給料の引下げ改定や経過措置受給者の減少等に伴い、県職員の給与が減少したことなどにより、その較差は着実に縮小してきたところである。

本年、人事院においては、国家公務員給与が民間給与を0.23%上回ることから、月例給の引下げ改定を勧告したところであるが、本県においては、県職員の給与と民間給与の較差が極めて小さく、ほぼ均衡していることから、月例給の改定を行わないことが適当である。

特別給については、県内民間の支給状況等を踏まえた支給月数とすることとしており、本年においても同様とすることが適当である。本年の県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と民間事業所の特別給との差は0.01月分であり、おおむね均衡していることから、本年は、期末手当及び勤勉手当の改定を行わないことが適当である。

以上のとおり、本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、これら諸般の事情を総合的に勘案した結果、職員の給与について、本年は、改定を行わないことが適当であると判断する。

(2) 給与制度をめぐる諸課題

ア 給与構造改革における経過措置額等

給与構造改革における経過措置額については、人事院の報告・勧告の内容を踏まえ、国及び他の都道府県の動向や本県職員の状況等を考慮しながら、廃止する方向で検討を行うこととする。

また、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復措置についても、経過措置額についての検討とあわせて検討を行うこととする。

イ 高齢層の昇格、昇給制度の見直し

人事院においては、今後の定年の段階的な引上げも見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めることとしており、その動向を注視していく必要がある。

(3) 公務員の高齢期の雇用問題

人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出を行った。

本県としても、国及び他の都道府県の動向に留意しながら、定年の引上げをはじめとした高齢期の雇用について具体的な検討を進める必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事管理

本県では、複雑化・多様化する行政課題に対応し、県民の期待に応えていくための手立ての一つとして、知事部局等において人事評価制度を導入し、評価プロセスを通じた職員の能力向上と意識改革、組織目標の達成等に活用している。

任命権者においては、職員の士気の高揚などに留意しつつ、制度の定着と信頼性を高める取組みを引き続き推進していく必要がある。

(5) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の仕事と生活の調和や健康の保持はもとより、職場の活力の維持等の観点からも求められている。

東日本大震災への対応のため多くの臨時・緊急業務が生じていることを踏まえつつも、任命権者においては、超過勤務の縮減のため、業務の見直しをより一層徹底するとともに、引き続き年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援

本県では、山形県子育て基本条例を制定するなど、県を挙げて仕事と生活の調和に向けた取組みを推進しており、職員についても、職員子育て支援プランを策定し、職場環境づくりに取り組んでいる。

このたび人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直すこととしている。育児休業については、本県も国と同様に、女性職員の取得率は非常に高いが、男性職員については制度活用が進んでいない状況にあるため、本県においても、同様の措置を講ずることが必要である。

任命権者においては、育児や介護に係る支援制度の周知に努めるなど、引き続き仕事と生活の両立を支援していく必要がある。

ウ 心の健康づくりの推進

心の疾病が増加傾向にある中、職員の健康管理の観点からは、とりわけ心の健康づくりが重要な課題である。任命権者においては、東日本大震災の惨事ストレスへの対応を含め、心の疾病の予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰及び再発防止のための取組みを総合的かつ着実に進めていく必要がある。

特に病気休暇制度については、任命権者においては、本年1月に国において病気休暇の期間の取扱いなどについて見直しが行われたことや、他の都道府県の動向に留意していくことが適当である。

(6) 給与勧告制度への適切な対応等

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、その時々々の経済・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企業従業員の給与の状況等を踏まえ、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させる機能を有するものである。

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、民間給与の実態、国及び他の都道府県の動向等について幅広く調査を行い、本年においては、職員の給与の改定を行わないことが適当であると判断し、報告するものである。

勤務条件の大きな柱である給与については、今後とも一層適切な制度の管理に努めるとともに、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に留意され、本委員会の報告について適切に対応されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目		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
山形県	係 員	10.8	26.7	0.8	61.7
	課 長 級	9.6	18.0	0.8	71.6
全 国	係 員	16.9	16.8	0.5	65.8
	課 長 級	15.1	14.9	0.6	69.4

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目		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	
役職段階			増 額	減 額	変化なし			
山形県	係 員	80.6	72.1	24.1	11.9	36.1	8.5	19.4
	課 長 級	65.2	56.0	22.1	6.5	27.4	9.2	34.8
全 国	係 員	87.3	81.2	28.0	9.9	43.3	6.1	12.7
	課 長 級	76.7	70.7	23.8	8.8	38.1	6.0	23.3

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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	
	山 形 県	全 国
採用の停止・抑制	14.8	15.6
転籍出向	5.0	2.7
希望退職者の募集	6.7	2.3
正社員の解雇	0.0	1.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.5	3.8
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.8	2.4
残業の規制	10.0	8.0
一時帰休・休業	24.8	7.7
ワークシェアリング	0.0	0.8
賃金カット	10.9	4.5
計	40.3	29.3

(注) 1 平成23年1月以降の実施状況である。
2 項目については、複数回答である。

別表第4 公民給与の較差

民間給与(A)	県職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B)	$\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
380,114 円	380,188 円	△74 円	△0.02 %
	(379,347 円)	(767 円)	(0.20 %)

(注) () 内は、特例条例による管理職手当の減額措置後の数値である。

備考 職種、職位、学歴、年齢などを同じくする者の所定内給与をラスパイレス方式により比較し、較差を算出している。

別表第5 民間における特別給の支給状況

項	目	県内民間事業所
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	313,324 円
	上 半 期 (A ₂)	320,148 円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	579,956 円
	上 半 期 (B ₂)	611,042 円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	1.85 月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	1.91 月分
年 間 の 支 給 割 合		3.76 月分

(注) 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、3.75月分である。