

2 職員の給与

職員の給与の決定に当たっては、社会一般の情勢に適切させることが基本原則となっている。

本委員会は、給与に係る調査及び研究を行い、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、議会及び知事に報告し、あわせて適当な措置を講じるよう必要に応じて勧告を行っている。

(1) 職員の給与実態調査

人事行政の適正な運営を図るための資料とし、民間給与との比較検討を行うため、平成24年4月1日に在職する職員（技能労務職員、企業職員、公益法人へ派遣中の職員、再任用職員、休職中の職員、育児休業中の職員、育児短時間勤務職員、臨時的任用職員等を除く。）について、「職員給与実態調査」を実施した。その調査項目及び調査結果の概要は、次のとおりである。

ア 調査項目

(ア) 給料

- a 年齢及び経験年数
- b 給与決定上の学歴
- c 適用給料表及び職務の級、号給

(イ) 諸手当

イ 調査結果の概要

(ア) 給料表別人員、平均年齢、平均経験年数、学歴別及び性別人員構成比

(平成24年4月現在)

給料表	区分 適用人員	平均年齢	平均経験年数	学歴別人員構成比				性別人員構成比	
				大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男	女
	人	歳	年	%	%	%	%	%	%
行政職	3,447	43.4	21.1	73.8	9.1	17.1	—	73.3	26.7
医療職(一)	18	45.0	21.2	100.0	—	—	—	77.8	22.2
医療職(二)	62	39.0	17.1	45.2	53.2	—	1.6	12.9	87.1
医療職(三)	52	39.6	17.2	92.3	7.7	—	—	3.8	96.2
研究職	199	41.6	18.2	96.5	2.5	1.0	—	82.9	17.1
福祉職	70	35.4	12.7	81.4	17.2	1.4	—	22.9	77.1
教育職(一)	2,008	43.9	21.0	93.9	3.2	2.9	—	58.1	41.9
教育職(二)	4,537	46.0	23.1	96.9	3.1	—	—	48.7	51.3
教育職(三)	6	41.3	16.2	83.3	16.7	—	—	83.3	16.7
公安職	1,616	39.1	17.8	53.5	5.0	41.5	—	95.3	4.7
全給料表	12,015	43.8	21.3	83.6	5.4	11.0	0.0	63.7	36.3

(イ) 給料表別平均給与額 (平成24年4月現在)

給料表	一人当たり 平均 給与総額	内 訳						
		給 料	扶養手当	地域手当	住居手当	通勤手当	管理職 手当	その他の 手当
行政職	円 422,556	円 343,303	円 11,080	円 11,427	円 3,969	円 10,000	円 11,154	円 31,623
	424,744	345,491						
医療職(一)	943,045	462,469	15,556	80,504	3,000	17,226	50,161	314,129
	951,554	470,978						
医療職(二)	347,345	308,478	1,202	9,290	6,202	7,071	—	15,102
	347,345	308,478						
医療職(三)	373,526	328,248	1,115	9,955	2,233	12,072	2,000	17,903
	374,014	328,736						
研究職	406,977	351,321	11,470	11,095	5,935	10,235	5,769	11,152
	408,246	352,590						
福祉職	358,816	313,840	2,679	9,495	5,653	9,832	—	17,317
	358,816	313,840						
教育職(一)	441,531	385,625	9,253	11,966	4,910	9,635	3,403	16,739
	442,353	386,447						
教育職(二)	435,705	388,635	8,088	12,140	2,659	5,802	7,018	11,363
	437,397	390,327						
教育職(三)	414,267	363,820	20,083	11,517	13,500	5,347	—	—
	414,267	363,820						
公安職	433,680	324,476	12,299	10,279	2,408	4,059	3,732	76,427
	434,327	325,123						
合 計 (全平均)	431,728	364,867	9,684	11,701	3,471	7,560	7,099	27,346
	433,255	366,394						

(注1) 「一人当たり平均給与総額」及び「給料」の下段は、特例条例による減額措置がないものとした場合の額を示す。

(注2) 「給料」には、給料の調整額及び教職調整額を含む。

(2) 民間の給与実態調査

ア 調査の概要

職員の給与と民間従業員の給与とを比較検討するための基礎資料を得ることを目的として、人事院及び各都道府県等人事委員会との共同により、各調査対象事業所の協力を得て、次のとおり実施した。

(ア) 調査期間 平成24年5月1日から6月18日まで (49日間)

(イ) 調査対象 平成24年4月給与の最終締切日現在において、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のうち、一定の産業に分類された290事業所

(ウ) 対象職種 78職種 (うち初任給対象職種19職種)

(エ) 調査人員 4,743人 (うち初任給対象職種338人)

(オ) 抽出方法

・事業所 (イ) に該当する事業所を産業・規模等により層化し、一定の抽出率を用いて、132事業所を無作為に抽出した。

・従業員 初任給対象職種以外の調査対象職種については、これに該当する従業員が多数の場合には、一定数を抽出して調査を行った。また、臨時の従業員及び役員はすべて除外した。

イ 調査結果の概要

(ア) 産業別調査事業所数

産業分類	
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	6
製造業	72
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	10
卸売業、小売業	12
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	10
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	11
計	121

(イ) 職種別給与額等（事務・技術関係職種）

職種名	調査実人員	平均年齢	平成24年4月分平均支給額			
			きまって支給する給与 (A)	うち時間外手当 (B)	(A) - (B)	
	人	歳	円	円	円	
事務関係職種	支店長	6	53.0	874,326	—	874,326
	事務部長	125	53.8	586,716	667	586,049
	事務部次長	57	51.7	599,959	200	599,759
	事務課長	320	49.3	526,103	2,842	523,261
	事務課長代理	79	45.0	584,120	72,278	511,842
	事務係長	221	44.3	389,375	37,567	351,808
	事務主任	207	41.5	395,404	56,296	339,108
	事務係員	1,035	36.2	298,883	29,446	269,437
	大学卒	415	32.6	304,040	31,342	272,698
	短大卒	210	37.3	293,137	29,791	263,346
高校卒	407	39.7	296,202	27,158	269,044	
中学卒	3	51.6	273,882	7,088	266,794	
技術関係職種	工場長	16	50.7	698,690	—	698,690
	技術部長	107	50.6	578,592	289	578,303
	技術部次長	26	48.9	586,342	78	586,264
	技術課長	259	47.4	484,786	2,851	481,935
	技術課長代理	33	47.9	508,897	17,151	491,746
	技術係長	259	43.5	470,046	85,053	384,993
	技術主任	231	44.2	420,447	64,675	355,772
	技術係員	987	35.6	358,400	68,644	289,756
	大学卒	474	33.1	349,991	64,657	285,334
	短大卒	145	35.3	367,633	82,063	285,570
高校卒	366	38.8	364,206	68,160	296,046	
中学卒	2	X	X	X	X	

(注) X印は資料僅少のため公表できないものである。

(ウ) 学歴別初任給

職種	学歴	金額
新卒事務員・技術者	大学卒	192,827円
	短大卒	170,274円
	高校卒	159,228円

(注) 採用のある事業所について平均したものである。

(エ) 家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	11,525円
配偶者と子1人	16,486円
配偶者と子2人	20,847円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入額によって支給制限がある事業所を対象とした。

(3) 職員の給与等に関する報告

上記(1)及び(2)の調査結果等に基づき、10月9日、議会及び知事に、職員の給与等について報告をした。

平成24年給与等に関する報告の骨子

平成24年10月9日
山梨県人事委員会

- 本年の給与勧告のポイント
～月例給、ボーナスとも改定なし(勧告事項なし)～
- ・ 月例給は、公民較差(△15円、0.00%)が僅かで均衡しているため改定は行わない
 - ・ 特別給(期末手当・勤勉手当)も民間と均衡しているため改定は行わない
- ※給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与を民間給与と比較

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、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
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要
- ・ 本委員会は、公民給与を精確に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡、物価及び生計費の動向等をも考慮に入れ、本年は勧告が必要ないと判断したもの

II 民間給与との格差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

121民間事業所の4,743人の個人別給与を实地調査(期間:平成24年5月1日～6月18日 完了率:91.7%)

〈月例給〉 職員と民間の4月分給与を調査(ベースアップ中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

	民間給与 (A)	職員給与 (B)	格差 (A)-(B)	備 考
給与カット前	386,570円	386,585円	△15円 (△0.00%)	職員の給与カット措置がないものとして比較した場合、職員給与が民間給与を15円上回っている。
実支給額		384,363円	2,207円 (0.57%)	職員の実支給額で比較した場合、職員給与が民間給与を0.57%下回っている。

※ 人事院勧告 官民格差 △273円(△0.07%) (給与減額支給措置前の比較)

28,610円(7.67%) (給与減額支給措置後の比較)

※ 給与カットとは、平成23年10月1日から平成27年3月31日まで、山梨県職員等の給与の特例に関する条例に基づき、本県職員(管理職)の給料月額が、部局長級については4%、その他の管理職については3%それぞれ減額されている措置をいう。

〈特別給(期末・勤勉手当)〉 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の民間支給月数を比較

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末・勤勉手当
3.95月	3.95月

2 給与改定の考え方と勧告の内容

- ・ 月例給については、公民較差が僅かで均衡していること及び人事院勧告において官民較差に基づく改定が行われなかったことなどから改定なし。
- ・ 特別給については、民間の支給割合と均衡しているため、支給月数の改定なし。
(「山梨県職員等の給与の特例に関する条例」による給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較)

Ⅲ 昇給・昇格制度の見直し

- ・ 人事院勧告においては、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するため、昇給制度については、55歳(一部の給料表適用者は57歳)を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好の場合は1号俸、極めて良好な場合は2号俸以上の昇給に、それぞれ抑制し、昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減することとし、改正の実施時期を平成25年1月1日とした。
- ・ 人事院が指摘した高齢層職員に係る給与上の課題は、本県においても対処すべき課題と認められることから、人事院勧告を受けた国の動向や他の都道府県の対応状況に留意しつつ、人事院勧告に準じた制度改正を行うことが適当。

Ⅳ その他の給与上の課題

- ・ 平成18年度から実施した給与構造改革における給料表の切替えに伴う経過措置については、国における廃止時期が定まったこと及び平成26年4月から新たな再任用制度の開始が見込まれることを考慮すれば、本県においても廃止に向け適切な対応を行う必要があり、併せて、廃止に伴って生ずる原資の取扱いについて検討を進める必要がある。

【参考】最近の職員給与の改定状況

年度	月 例 給		特 別 給 (月)		
	較差(%)	改 定 内 容	改定前	改 定	改定後
平成12年度	0.12	扶養手当引上げ	4.95	▲0.2	4.75
平成13年度	0.05	特例一時金の支給	4.75	▲0.05	4.7
平成14年度	▲1.98	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ、扶養手当(子等3人目以降)の引上げ等	4.7	▲0.05	4.65
平成15年度	▲1.05	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.65	▲0.25	4.4
平成16年度	▲0.01	寒冷地手当の見直し	4.4	—	4.4
平成17年度	▲0.37	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.4	0.05	4.45
平成18年度	▲0.07	地域手当の引下げ	4.45	—	4.45
平成19年度	0.99	給料表、扶養手当(子等)の引上げ等	4.45	0.05	4.5
平成20年度	0.02	医師の初任給調整手当の引上げ	4.5	—	4.5
平成21年度	▲0.14	給料表の引下げ	4.5	▲0.35	4.15
平成22年度	▲0.38	給料表の引下げ、自宅に係る住居手当	4.15	▲0.2	3.95
平成23年度	▲0.19	給料表の引下げ	3.95	—	3.95
平成24年度	▲0.00	月例給の改定なし	—	—	3.95

V 公務運営の改善

1 有為な人材の確保・育成

- ・ 人材の確保については、採用説明会やオープン県庁などにより一定の成果が現われており、新たな採用試験（行政Ⅱ）の実施や SNS を活用した情報発信による、多様な人材確保に努めている。
- ・ しかしながら、少子化に伴う受験年齢人口の減少や公務員に対するイメージの低下がある中で、受験者確保のため、募集活動のより一層の強化とともに、インターンシップの充実など県の仕事を理解してもらえる取組を強化する必要。
- ・ 人材の育成については、職員が自ら自己啓発や能力開発に努めるとともに、任命権者は職場内外の様々な機会や手段を通じて取り組む必要。

2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 高度化・多様化する県民ニーズに適切に対応するため、公務の特性を踏まえた能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要。
- ・ 人事評価結果の任用、人材育成及び給与など、人事管理への適正な活用の在り方について検討を重ね、適切な人事評価制度を構築し、職員の能力や実績を重視した人事管理の徹底が必要。

3 職員の勤務環境の整備

- ・ 時間外勤務の縮減や年次有給休暇等の取得促進には、所属長等のマネジメントによる勤務環境の整備が極めて重要。

- ・ 所属長等のマネジメントによる勤務環境の整備により、時間外勤務縮減をはじめとする公務運営上の諸課題に対する有効性が期待できる。
- ・ マネジメントへの所属長等のモチベーションの維持や効果的な発揮のためには的確な評価が不可欠と判断されるため、任命権者の適切な対応を期待。

ア 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務の事前命令が依然として不徹底であり、所属長等における勤務状況の把握が不十分なまま時間外勤務に従事しているケースが多く見られる。
- ・ 所属長等は、事前命令の徹底を図り、日頃から職員の業務の進捗状況を把握し、時間外勤務の必要を精査した上で必要な指示を行うとともに、必要に応じ担当業務の見直しなど不断のマネジメントに努める必要。
- ・ 任命権者にあっては、より具体的なアドバイス等を行うとともに、時間外勤務の縮減目標の達成のため職員に過度の負担を生じさせない配慮が必要。

イ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 所属長等は、年次有給休暇の取得日数が「山梨県職員子育て支援プログラム」の目標数値となっていることから、改めてその重要性を認識し、一層の取組強化が求められる。
- ・ 計画的な取得促進には、所属長等は職員の取得状況を把握し、必要に応じて職員本人や担当職員との面談等を行い取得しやすい環境を整え、仕事と生活のバランスが保たれるよう努める必要。
- ・ 取得しやすい環境づくりへの支援として、いわゆる半日年休の導入について検討。

ウ 職員の健康管理

- ・ 心の健康に不安を抱いている職員が多数いることに鑑み、所属長等は、過重な時間外勤務、職場の環境や雰囲気などが職員に過度のストレスを与えかねないことがあることに留意しつつ、業務の進捗状況や休暇の取得状況の把握などを通じ適切なマネジメントを発揮し、良好なコミュニケーションを保ちながら職員の不安の解消や軽減に努める必要。

4 服務規律の確保

- ・ 職員の行動基準の策定など、任命権者の服務規律の確保に向けた取組にもかかわらず、一部の職員による信用失墜行為が未だ後を絶たない状況。
- ・ 職員には、自らの行動が公務全体の信用に大きく影響することを強く自覚し、県民全体の奉仕者として高い倫理観を持って行動することを強く求める。また、任命権者においては、県民の信頼回復のため、引き続き服務規律の遵守と再発防止に向けた取組の徹底が必要。

5 高齢期の雇用問題

- ・ 国家公務員の雇用と年金の接続について、再任用の義務化で対応するとの政府の基本方針が決定されたことから、本県においても国家公務員に準じた対応を検討する必要。
- ・ 平成26年4月から実施が見込まれる新たな再任用制度においては、再任用職員の職務内容や給与水準の設定、これに伴う組織活力の維持などが課題。
- ・ 新たな制度の実施に当たっては、国の対応や他の都道府県の検討状況を注視し、本県の実情を踏まえ、高齢期にあっても職員が安心して職務に専念できるよう配慮しつつ、総合的な人事管理や給与水準の在り方などの検討を進める必要。

6 勧告制度と公務員制度改革

- ・ 人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている地方公務員に対する代償措置として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するもの。

- 本年は、報告のみで勧告すべき事項はないが、報告で述べた事項のうち対応が必要なものについては、適宜適切に実施されることを望む。
- 公務員改革の流れの中で、国家公務員については、国家公務員に協約締結権を付与し、これに伴う人事院勧告制度の廃止などを内容とする国家公務員制度改革関連4法案が国会で継続審議となっている。
- 地方公務員についても、「地方公務員制度改革について（素案）」において、協約締結権を付与し、団体交渉を通じて職員の勤務条件を決定し得る仕組みを構築し、人事委員会勧告制度を廃止するなどとされている。
- 本委員会が、中立的な第三者機関として勧告制度を通じて職員の給与水準などの勤務条件の適正な確保に果たしてきた役割を踏まえると、勤務条件の決定方法を根本的に見直そうとする制度の導入には、国と地方の協議の場を設け、国民の十分な理解が得られるよう慎重な議論を重ねていく必要。