

第4章 給与関係業務

1 職員給与の実態

平成19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	23,598 人	14,743	8,855	19,545	1,069	2,978	6
	構成比	100.0 %	62.5	37.5	82.8	4.5	12.6	0.0
行政職	職員数	5,460 人	4,004	1,456	3,632	391	1,431	6
	構成比	23.1 %	73.3	26.7	66.5	7.2	26.2	0.1
公安職	職員数	3,358 人	3,193	165	1,804	137	1,417	-
	構成比	14.2 %	95.1	4.9	53.7	4.1	42.2	-
教育職(一)	職員数	4,087 人	2,699	1,388	3,835	125	127	-
	構成比	17.3 %	66.0	34.0	93.8	3.1	3.1	-
教育職(二)	職員数	33 人	22	11	33	-	-	-
	構成比	0.1 %	66.7	33.3	100.0	-	-	-
小中教育職	職員数	9,942 人	4,471	5,471	9,640	302	-	-
	構成比	42.1 %	45.0	55.0	97.0	3.0	-	-
研究職	職員数	241 人	218	23	238	-	3	-
	構成比	1.0 %	90.5	9.5	98.8	-	1.2	-
医療職(一)	職員数	40 人	29	11	40	-	-	-
	構成比	0.2 %	72.5	27.5	100.0	-	-	-
医療職(二)	職員数	335 人	106	229	231	104	-	-
	構成比	1.4 %	31.6	68.4	69.0	31.0	-	-
医療職(三)	職員数	102 人	1	101	92	10	-	-
	構成比	0.4 %	1.0	99.0	90.2	9.8	-	-

(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	23,598	43.1	20.6	368,092 357,223	10,691	4,769	383,552 372,683
行 政 職	5,460	42.2	20.1	342,388 332,055	11,418	6,255	360,061 349,728
公 安 職	3,358	40.4	19.2	343,274 333,435	13,887	5,843	363,004 353,165
教 育 職 (一)	4,087	44.4	21.4	390,849 379,560	12,037	4,678	407,564 396,275
教 育 職 (二)	33	40.8	17.9	364,121 353,597	10,242	7,767	382,130 371,606
小 中 教 育 職	9,942	44.1	21.3	382,342 370,959	8,830	3,461	394,633 383,250
研 究 職	241	43.2	18.8	368,094 357,424	14,143	5,429	387,666 376,996
医 療 職 (一)	40	41.3	14.5	439,745 425,200	11,263	57,603	508,611 494,066
医 療 職 (二)	335	41.0	17.7	326,316 316,985	5,564	3,226	335,106 325,775
医 療 職 (三)	102	44.0	21.1	370,684 359,856	2,441	2,911	376,036 365,208

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19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189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	500 人 以 上	100 人 以 上 500 人 未 満	100 人 未 満
産 業 計	169	58	82	29
鉱 業 , 建 設 業	9	3	6	—
製 造 業	93	24	47	22
電気・ガス・熱供給・水道業, 情報通信業, 運輸業	36	20	11	5
卸 売 ・ 小 売 業	12	2	8	2
金融・保険業, 不動産業	6	5	1	—
医療, 福祉, 教育, 学習支援業, サ ー ビ ス 業	13	4	9	—

(2) 学歴別、規模別の初任給

職 種	企業規模				
	学 歴	規 模 計	500 人 以 上	100 人 以 上 500 人 未 満	100 人 未 満
新 卒 事 務 員	大 学 卒	187,750	194,880	185,558	175,767
	短 大 卒	165,768	167,572	166,940	157,700
	高 校 卒	153,755	154,315	155,342	150,027
新 卒 技 術 者	大 学 卒	192,766	197,996	191,159	186,479
	短 大 卒	169,846	169,268	170,118	171,700
	高 校 卒	156,697	157,188	158,328	153,622
新 卒 事 務 員 及 新 卒 技 術 者	大 学 卒	189,758	196,048	187,844	180,454
	短 大 卒	167,139	168,186	168,008	161,200
	高 校 卒	154,949	155,358	156,586	151,645

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	14,162円
配偶者と子1人	20,200円
配偶者と子2人	25,537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 月額の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	
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	343,556 円	360,362 円	320,586 円	275,483 円
	上半期 (A2)	341,231 円	356,685 円	319,257 円	281,444 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	791,546 円	887,736 円	642,986 円	520,013 円
	上半期 (B2)	749,179 円	832,570 円	619,002 円	489,973 円
	年間計	1,540,725 円	1,720,306 円	1,261,988 円	1,009,986 円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.30 月分	2.46 月分	2.01 月分	1.89 月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.20 月分	2.33 月分	1.94 月分	1.74 月分
	年間計	4.50 月分	4.79 月分	3.95 月分	3.63 月分

注：下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは平成19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19年10月11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)
375,942円	374,375円	1,567円(0.42%)
	(減額措置後)362,823円	13,119円(3.62%)

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38.8%(昨年33.2%)、高校卒で25.5%(同18.4%)と増加しており、新卒事務員・技術者の初任給の平均額も、大学卒で189,758円(同187,645円)、高校卒で154,949円(同153,812円)といずれも昨年に比べて増加している。

また、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32.5%(昨年27.4%)と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86.4%(同77.2%)と昨年に比べて増加している。

雇用調整の実施状況については、採用の停止・抑制は緩和されているものの、部門の整理・部門間の配転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、若年層を対象とした俸給表の一部引上げ、少子化対策の推進にも配慮した子等に係る扶養手当の引上げ及び勤勉手当の引上げ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。

なお、民間給与の実態をできるだけ広く把握し、より職員給与と民間給与との比較に反映させるため、昨年から企業規模50人以上100人未満の民間事業所も調査の対象に加えている。

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ところ、職員給与が民間給与を下回っていることが判明したこと、また、国家公務員について、若年層を対象とした俸給表を引き上げる内容の人事院勧告が行われたこと等を考慮すると、給料表については、本県においても人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(イ) 扶養手当の改定

扶養手当については、民間の支給状況及び少子化対策が国全体で取り組まれていることを考慮して、扶養親族である子等（職員に扶養親族でない配偶者がいる場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。）に係る支給月額を人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(ウ) 期末手当・勤勉手当の支給割合の改定

本年度の勤勉手当の支給割合については、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、人事院勧告に準じて改定する必要がある。平成20年度以降の勤勉手当の支給割合の配分、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(エ) 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、本年4月からの追加改定を含め平成21年3月31日までの支給割合は、別表第3のとおりとする。

(オ) 公立学校教員の給与制度等

教職調整額や義務教育等教員特別手当等、公立学校教員の給与制度については、本県の実情や今後の国における見直し、それに伴う法改正の趣旨等を踏まえ、見直しを行う必要がある。

また、公立学校教員の新たな職の設置については、今般の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。

(カ) 改定の実施時期等

改定の実施時期については、年間における民間給与と職員給与を均衡させる観点から、人事院勧告に準じて措置する必要がある。

なお、以上述べた職員給与の改定を実施しても解消されない民間給与と職員給与との較差については、若年層において民間給与が職員給与を上回っていることから、若年層を対象に給料水準の改定を行い、較差解消の方策を講ずる必要がある。

さらに、特例条例による職員給与の減額措置については、職員の士気や生活に及ぼす影響のみならず人材確保への影響なども懸念されるところであり、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強く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	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	係 長		
5級	副参事		主 任	主 任
4級	主幹	主 任		
3級	主任		係 員	係 員
2級	主事 技師	係 員		
1級			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	うち 追加改定割合	平成20年度	
1級地 (18%)	特別区	6%	13%	14.5%	0.5%	16%	12%
2級地 (15%)	大阪市	5%	11%	12%	—	13%	10%
3級地 (12%)	—	—	—	—	—	—	—
4級地 (10%)	—	—	—	—	—	—	—
5級地 (6%)	—	—	—	—	—	—	—
6級地 (3%)	岡山市	0%	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 給料表

(ア) 現行の給料表を別記のとおり改定すること。

イ 諸手当

(ア) 扶養手当について

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額(職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。)を各1人につき6,500円とすること。

(イ) 期末手当及び勤勉手当について

a 勤勉手当の支給割合

(a) 平成19年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.775月分(特定幹部職員にあつては、0.975月分)とすること。

(b) 平成20年度以降については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月分(特定幹部職員にあつては、それぞれ0.95月分)とすること。

b 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。ただし、イの(イ)のaの(a)及びbについては平成19年12月1日から、イの(イ)のaの(b)については平成20年4月1日から実施すること。

なお、職員給与と民間給与との均衡を図るため、35歳あたりまでの職員を対象に平成19年4月1日の号給を1号給上位に切り替えること。

4 勧告実施の状況

職員の給与改定については、平成19年12月、岡山県職員給与条例等の一部改正が行われた。

35歳あたりまでの職員を対象に平成19年4月1日の号給を1号給上位に切り替える勧告に関しては、本委員会が勧告した改定手法とは異なるが、実質的には同等の効果が生じるものとして、本県が独自に実施している給与抑制措置の緩和による対応となった。