

第4章 給与関係業務

1 職員給与の実態

平成21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	23,123 人	14,283	8,840	19,263	1,046	2,803	11
	構成比	100.0 %	61.8	38.2	83.3	4.5	12.1	0.0
行政職	職員数	5,306 人	3,765	1,541	3,495	400	1,400	11
	構成比	22.9 %	71.0	29.0	65.9	7.5	26.4	0.2
公安職	職員数	3,385 人	3,196	189	1,939	153	1,293	-
	構成比	14.6 %	94.4	5.6	57.3	4.5	38.2	-
教育職(一)	職員数	3,944 人	2,548	1,396	3,716	119	109	-
	構成比	17.1 %	64.6	35.4	94.1	3.0	2.8	-
教育職(二)	職員数	45 人	30	15	45	-	-	-
	構成比	0.2 %	66.7	33.3	100.0	-	-	-
小中教育職	職員数	9,756 人	4,404	5,352	9,471	285	-	-
	構成比	42.2 %	45.1	54.9	97.1	2.9	-	-
研究職	職員数	235 人	209	26	233	1	1	-
	構成比	1.0 %	88.9	11.1	99.1	0.4	0.4	-
医療職(一)	職員数	33 人	24	9	33	-	-	-
	構成比	0.1 %	72.7	27.3	100.0	-	-	-
医療職(二)	職員数	319 人	106	213	241	78	-	-
	構成比	1.4 %	33.2	66.8	75.5	24.5	-	-
医療職(三)	職員数	100 人	1	99	90	10	-	-
	構成比	0.4 %	1.0	99.0	90.0	10.0	-	-

注1：再任用職員，任期付職員は含まれていない。

注2：構成比は，それぞれ四捨五入しているため計と一致しない場合がある。

(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	23,123	43.3	20.8	361,870 335,251	10,627	4,755	377,252 350,633
行 政 職	5,306	42.3	20.2	335,516 310,573	11,328	6,326	353,170 328,227
公 安 職	3,385	39.6	18.3	332,495 308,766	13,697	5,740	351,932 328,203
教 育 職 (一)	3,944	44.9	21.9	387,779 359,773	12,168	4,630	404,577 376,571
教 育 職 (二)	45	41.5	18.6	363,764 337,423	12,322	6,402	382,488 356,147
小 中 教 育 職	9,756	44.5	21.7	377,319 349,233	8,699	3,460	389,478 361,392
研 究 職	235	42.5	18.1	353,442 327,737	13,991	5,139	372,572 346,867
医 療 職 (一)	33	40.5	13.5	422,752 387,988	10,318	64,673	497,743 462,979
医 療 職 (二)	319	40.7	17.2	318,997 295,939	5,845	3,272	328,114 305,056
医 療 職 (三)	100	43.7	20.9	361,156 334,742	3,575	2,760	367,491 341,077

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21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255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	234	85	102	47
鉱業，採石業，砂利採取業	19	9	9	1
建設業	126	38	59	29
電気・ガス・熱供給・水道業	42	17	13	12
情報通信業，運輸業，郵便業	16	5	7	4
卸売業，小売業	16	11	4	1
金融業，保険業	15	5	10	—
不動産業，物品賃貸業				
教育，学習支援業，医療，福祉サービス業				

(2) 学歴別，規模別の初任給

職 種	企業規模				
	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	190,152	195,641	187,049	183,510
	短 大 卒	167,246	167,699	166,961	165,897
	高 校 卒	155,981	157,665	155,249	154,501
新 卒 技 術 者	大 学 卒	194,540	198,688	192,451	188,605
	短 大 卒	170,729	169,491	171,876	169,581
	高 校 卒	158,387	159,250	158,159	155,082
新 卒 事 務 員 及 新 卒 技 術 者	大 学 卒	191,778	196,736	189,112	185,233
	短 大 卒	168,510	168,331	168,775	167,347
	高 校 卒	157,069	158,446	156,522	154,720

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	
	岡山県	全国
配偶者	14,054 円	14,757 円
配偶者と子1人	20,243 円	20,816 円
配偶者と子2人	26,110 円	26,199 円

イ 住宅手当

支給の有無	事業所割合	
	岡山県	全国
支給	56.1%	50.7%
非支給	43.9%	49.3%
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	岡山県	全国
	28,000円以上29,000円未満	30,000円以上31,000円未満

ウ 特別給（賞与及び臨時給与）

項目	区分	岡山県	全国
		平均所定内給与月額	340,285 円
	下半期 (A1)	340,285 円	376,501 円
	上半期 (A2)	338,176 円	371,848 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	770,605 円	832,966 円
	上半期 (B2)	644,144 円	729,596 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.26 月分	2.21 月分
	上半期 (B2/A2)	1.90 月分	1.96 月分
	年間計	4.16 月分	4.17 月分

注：下半期とは平成20年8月から平成21年1月まで、上半期とは平成21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21年10月14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)
367,731 円	(減額措置前) 367,578 円	153 円 (0.04%)
	(減額措置後) 341,675 円	26,056 円 (7.63%)

注：民間給与、職員給与ともに、平成21年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 報告（むすび）

ア 職員給与

職員給与等の決定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。

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。

なお、職員給与については、現在、特例条例による減額措置が実施されているところであるが、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、民間給与と比較する職員給与については、これまでと同様、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を基礎とする。

(ア) 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わずかに下回っていることが判明した。

本来、精確に比較し算出された較差については、これを埋める形で均衡を図ることが原則であるが、本年の較差は昨年よりもさらに小さく、適切な改定を行うには十分ではないこと等を考慮し、民間給与との較差に基づく給料表の改定は見送ることとする。

(イ) 住居手当

自らの所有に係る住居手当については、民間における支給実態、人事院勧告の趣旨、他の都道府県の状況及び地方自治法上の取扱い等を踏まえ、その手当を廃止する方向で、今後、見直しを行うこととする。

(ウ) 期末手当及び勤勉手当

本年度の期末手当及び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、年間の支給割合を0.35月分引き下げ、4.15月分とすることとする。来年度以降の取扱いについては、民間の特別給の支給割合等を考慮し、期別の再配分を行うものとする。

また、再任用職員の期末手当及び勤勉手当、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同様とする。

イ 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法に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、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、真摯に職務に精励している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。

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・育成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。

こうした給与の減額措置は、地方公務員法に定める給与決定の原則とは異なるものであり、本委員会としては、諸事情が整い次第、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
係 員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

(3) 勸告

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 改定の内容

(ア) 期末手当及び勤勉手当について

ア) 平成21年12月期以降の支給割合

- a 12月に支給される期末手当の支給割合を1.35月分（特定幹部職員にあっては、1.15月分）とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.65月分（特定幹部職員にあっては、0.85月分）とすること。
- b 再任用職員については、12月に支給される期末手当の支給割合を0.75月分（特定幹部職員にあっては、0.65月分）とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分（特定幹部職員にあっては、0.45月分）とすること。
- c 任期付研究員及び特定任期付職員については、12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

イ) 平成22年6月期以降の支給割合

- a 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.25月分及び1.5月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ1.05月分及び1.3月分）とし、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0.7月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.9月分）とすること。
- b 再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.85月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.55月分及び0.75月分）とすること。
- c 任期付研究員及び特定任期付職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.45月分及び1.65月分とすること。

4 勧告実施の状況

職員の給与改定については、期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合を4.50月分から4.15月分に引き下げるよう勧告を行ったが、当局と組合との交渉の結果、平成21年度については、4.25月分とすることで妥結し、条例改正が行われた。（22年度以降については、勧告どおり実施された。）