

別紙第1

職員の給与に関する報告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号）の適用を受ける職員（単純な労務に雇用される者を除く。以下「職員」という。）の給与決定等に関連のある諸事情を、昨年の報告以降調査検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。

本委員会では、毎年、職員の給与を統計的に調査する一方、本県の民間給与の実態について実地調査を行い、両者の較差を算出するとともに、人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し、併せて所要の勧告を行っている。

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。民間準拠を基本とするのは、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、県は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であることなどから、その時々を経済・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に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

2 職員の給与

本年4月現在で調査・集計した本県の「令和3年人事統計に関する報告」によると、在職者は51,990人であり、それぞれの職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、海事職、福祉職、特定任期付職員及び任期付研究員の9種13給料表が適用されている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者は9,646人であって、その平均年齢は39.1歳であり、男女別構成は男61.5%、女38.5%、学歴別構成は大学卒61.1%、短大卒12.7%、高校卒26.2%、中学卒0.0%である。これらの職員の給与月額平均は、本年4月現在において358,722円となっている。

また、教員、警察官、医師等を含めた職員全体の給与月額平均は390,726円となる。

(報告資料第1表～第3表)

3 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、千葉市人事委員会及び人事院等と共同して、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366の事業所について「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢等及び本年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を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況、家族手当及び賞与等の特別給の支給状況等についても調査を行った。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、84.4%と非常に高く、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いえる。

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 民間給与との較差

前記の人事統計に関する報告及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本県の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事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額をそれぞれ対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均125円（0.03%）上回っていることが明らかとなった。

（報告資料第24表）

(2) 特別給

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4.32月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.45月）を下回っている。

（報告資料第16表）

5 職員の給与と国家公務員給与との比較

「令和2年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員の俸給と本県の行政職給料表適用職員の給料の月額を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は、99.9となっており、前年と同水準となっている。

6 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国で0.4%低下しており、千葉市においても0.6%の低下となっている。

（報告資料第26表）

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省の家計調査を基礎として算定した千葉市における標準生計費は、本年4月において2人世帯で233,520円、3人世帯で245,200円、4人世帯で256,870円となっている。

(報告資料第25表)

7 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。

月例給については、国家公務員給与が民間給与を平均19円(0.00%)上回っていたが、較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、改定を行わないとしている。特別給については、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の支給割合を0.13月分上回っていることから、支給月数を0.15月分引き下げることとしている。

(報告資料〈参考〉人事院勧告の骨子)

8 本年の給与改定

以上報告した民間給与、物価、生計費及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合的に勘案した結果、職員の本年の給与改定に係る本委員会の見解は、次のとおりである。

(1) 改定についての考え方

人事委員会勧告は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。

本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、約8割の民間事業所において定期的に行われている昇給を実施しており、また、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21.7%(昨年23.3%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3%(昨年は該当なし)となっており、昨

年と比べてベースアップを実施した事業所の割合が減少している。

このような状況において、前記のとおり、本年4月時点における較差を算出したところ、民間給与が職員の給与を125円（0.03%）上回っているものと認められた。

これらのことを踏まえ、本年の給与改定をどのように取り扱うかを検討した結果、本年の民間給与との較差が極めて小さいこと等を考慮し、月例給の改定を行わないことが適当であると判断した。また、特別給については、民間の特別給の支給割合は4.32月となっており、これに見合うよう引き下げる必要があると判断した。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を総合的に勘案すると、本委員会としては、(2)に示すとおり特別給を改定することが適当であると考える。

(2) 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当について、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0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。支給月数の引下げ分については、人事院勧告の内容に準じ、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、再任用職員、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、同様に支給月数を引き下げるものとする。

9 高齢層職員の給与

55歳を超える職員の昇給制度については、国に準じて平成26年度から原則として昇給停止としているが、当分の間の措置として、標準の勤務成績であっても1号給昇給ができることとしている。

当該措置の取扱いについては、民間との給与差の状況や、人事評価制度における評価結果の給与への活用状況を見ながら、他の都道府県の動向等を踏まえつつ検討を続けてきたところであり、50歳台後半層の民間との給与差は、昨年までは民間が職員を上回っていたところであるが、本年は職員が民間を若干上回る状況がみられ

た。しかし、その差は当該措置を勧告した平成24年と比較して小さく、直ちに当該措置を廃止する必要があるとは判断できない。

ただし、50歳台後半層の職員の給与が民間を上回る傾向にあることは認められること、多くの都道府県が標準の勤務成績では55歳を超える職員の昇給を停止していること、さらに、本年6月、令和5年4月から定年年齢を引き上げる改正国家公務員法や改正地方公務員法が公布されたことなどから、定年引上げの実施時期を踏まえ、当該措置を廃止する必要がある。

10 テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

人事院は、今後、関係府省とも連携し、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況について把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングを行うことなどを通じ、テレワークに関する給与面での対応について、引き続き研究を進めていくこととしていることから、本県としても、その状況を注視していく必要がある。

11 給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、長年の経緯を経て、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。