

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 24 年 10 月

福島県人事委員会



24 人 委 第 334 号  
平成 24 年 10 月 5 日

福島県議会議長 斎 藤 健 治 様  
福島県知事 佐 藤 雄 平 様

福島県人事委員会  
委員長 大須賀 美智子

職員の給与等について

地方公務員法第 8 条、第 14 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第 1 のとおり報告し、併せて別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに必要な措置を執られるよう要請します。

## 報 告

人事委員会の勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、自らの勤務条件の決定に直接参加できる立場にないことの代償措置として、適正な処遇を確保するために設けられているものである。

地方公務員法（昭和25年法律第261号）において、職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされ、給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

本委員会は、これらを踏まえ、職員の勤務条件について必要な調査研究を行い、改善すべき事項の有無及び改善すべき内容の検討を行ってきたが、その結果について、次のとおり報告する。

### I 職員の給与

#### 1 職員の給与の状況

本委員会が行った「平成24年職員給与実態調査」によると、職員の給与に関する条例（昭和26年福島県条例第9号。以下「給与条例」という。）の適用を受ける職員は、本年4月1日現在14,459人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額は367,069円（平均年齢42.5歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第1に示すとおりである。

また、福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和31年福島県条例第56号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。）の適用を受ける職員は、本年4月1日現在11,263人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ教育職、事務職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額400,403円（平均年齢46.5歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第2に示すとおりである。

なお、本年の給料の特別調整額（管理職手当）の支給を受ける職員の給与は、職員の給与の特例に関する条例（平成23年福島県条例第11号。以下「特例条例」という。）により、平成26年3月31日までの措置として、給料、給料の特別調整額（管理職手当）等がそれぞれ減額して支給されている。当該減額措置後の一般職員と管理職員を合わせた平均給与月額は、給与条例の適用を受ける職員は364,944円、同じく市町村立学校職員給与条例の適用を受ける職員は397,527円となっている。

【別表第1・別表第2（16ページ）参照】

## 2 民間給与の調査

### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、昨年、東日本大震災の影響により調査の実施を見送ったが、本年は、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の791の民間事業所（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した165事業所を対象に「平成24年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者及び教員、医師等について、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実地に詳細に調査した。

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、調査を実施した。

【第20表（参考資料63ページ）参照】

## (2) 調査の実施結果等

### ア 本年の給与改定の状況

#### (ア) 給与改定の状況

別表第3に示すとおり、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19.2%、ベースアップを中止した事業所の割合は31.6%となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%となっている。

また、別表第4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80.4%となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は25.9%、減額となっている事業所の割合は2.5%となっている。一方、定期に行われる昇給を中止した事業所の割合は5.5%となっている。

#### (イ) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で19.8%、高校卒で15.1%となっている。そのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で3.3%、高校卒で5.5%、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で96.7%、高校卒で94.5%、初任給が減額となっている事業所は、大学卒、高校卒ともに0.0%となっている。

【別表第3・別表第4（17ページ）、第22表（参考資料65ページ）参照】

### イ 雇用調整の実施状況

次に、別表第5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見ると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は17.0%となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順に見ると、

一時帰休・休業（13.0%）、採用の停止・抑制（10.5%）、残業の規制（6.5%）となっている。なお、賃金カットを実施した事業所の割合は、4.0%となっている。

【別表第5（17ページ）、第26表（参考資料72ページ）参照】

### 3 職員の給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

本委員会は、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、職員においては行政職給料表適用者、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢など給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、別表第6に示すとおり、職員の給与が民間給与を98円（0.03%）下回った。

なお、特例条例による給与の減額措置後では、職員の給与が民間給与を4,705円（1.23%）下回っている。

【別表第6（18ページ）参照】

#### (2) 特別給

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間における特別給（ボーナス）の前年8月から本年7月までの1年間の支給実績を精確に調査しており、その結果に基づいて職員の特別給（期末手当・勤勉手当）と民間の特別給との比較を行っている。

これによる結果は、別表第7に示すとおりであり、民間の特別給の年間支給割合は、所定内給与月額の3.90月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.90月分）と均衡している。

【別表第7（18ページ）参照】

#### 4 生計費等

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における福島市の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192,220円、212,840円及び233,480円となっている。また、同月における福島市の1人世帯の標準生計費は、人事院が算定した全国の1人世帯の標準生計費を基礎に算定すると、130,330円となっている。

本年4月の消費者物価指数（総務省、福島市）は、昨年4月に比べて0.8%増加しており、福島県の本年4月の有効求人倍率及び新規求人倍率（厚生労働省福島労働局「最近の雇用失業情勢」）は、昨年4月に比べると、それぞれ0.42ポイント及び0.87ポイント上昇して0.92倍（季節調整値）及び1.66倍（同）となっている。

【第31表（参考資料75ページ）、第32表（参考資料78ページ）参照】

#### 5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与及び国家公務員制度改革等に関する報告を行うとともに、昇給制度の見直しに関する勧告を行った。これらの概要は次のとおりである。

## 給 与 勧 告 の 骨 子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差（△0.07％）に基づく月例給の改定なし

- ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
- ・ 減額後は民間給与を7.67％下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曽有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案

- ② 公務の期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし

- ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（給与法改正）  
② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減（人事院規則改正）

### I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

### II 民間給与との較差に基づく給与改定

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を実地調査（完了率90.6％）

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） △273円 △0.07%

（給与減額支給措置による減額後） 28,610円 7.67%

（行政職俸給表(一)…現行給与（減額前）401,789円 平均年齢42.8歳）  
（減額後）372,906円



○以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない

- 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
- 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない

- ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
- 給与減額支給措置が行われていることを勘案

### Ⅲ 給与制度の改正等

○昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)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（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
- 昇格制度については、人事院規則を改正し、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増加額を縮減
- 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

○地域間給与配分の検証

- 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○産業構造、組織形態の変化等への対応

- 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
- 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

# 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

## I 国家公務員制度改革についての基本認識

### 1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

### 2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連 4 法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

### 3 国家公務員制度改革関連 4 法案の論点

#### (1) 協約締結権付与に関する論点

- 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

- 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること

国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはならず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

- 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

職員団体に加入している者の割合が全体で約 4 割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

#### (2) 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、特に次の点に留意が必要

- 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等については、中央研修機関に自律性の付与が必要

- 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

## II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

#### [新たな再任用に関する課題と取組]

- 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

### Ⅲ 人事行政上の緒課題への取組

#### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- 人事評価の適正な実施及びその活用  
人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施
- 幹部人材育成・研修の在り方  
幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討
- 専門化の計画的育成  
職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

#### 2 職員の勤務環境の整備

- 超過勤務の縮減  
各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要
- 男性の育児休業取得の促進  
男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施
- 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討  
配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

## 6 本年の給与の改定等

職員の給与決定に関する諸条件は、以上に述べたとおりである。

国家公務員の給与については、本年8月に昇給制度の見直しに関する人事院勧告が行われたところであり、他の都道府県職員の給与についても、人事院勧告等を考慮した給与勧告が行われ、あるいは行われることが予定されている。

本委員会は、これらの諸事情を総合的に勘案した結果、以下のとおり判断した。

なお、人事委員会の給与勧告は地方公務員法第24条の規定に基づく適正な給与水準を示すという趣旨から、以下の判断に当たっては、これまでと同様に、原則として特例条例による減額措置がないものとした給与に基づいて検討を行った。

月例給については、職員の給与が民間給与を下回ったものの、本年の較差が極めて小さく、給料表等の適切な改定を行うには十分でないこと等を考慮し、改定を行わないこととする。

特別給については、民間の特別給の年間支給割合が、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と均衡していることから改定を行わないこととする。

昇給・昇格制度については、人事院が世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑えるため、制度の見直しを行うこととしたところである。昇給については、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこと等とされ、昇格については、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が増加額が縮減されることとなった。本県では、制度については、国に準拠することを基本としていることから、国家公務員に対してとられる措置を考慮して、昇給・昇格制度を改正することとする。

## Ⅱ 人事管理の課題

### 1 高齢期の雇用問題の検討

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、平成25年度以降、60歳で定年退職となる場合には公的年金が支給されず無収入となる期間が生じることから、この間の雇用確保が民間・公務共通の課題となっている。

国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部は、「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を決定し、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとする事とされた。

この基本方針に対し、人事院は、新たな再任用制度の下で定年退職後の職員の能力と経験を活用していくための就労環境の整備の必要性を指摘している。

本県においても、国等の取組を注視しつつ、高齢期雇用のための具体的な制度設計や環境整備について早急に検討を進める必要がある。

### 2 人材の確保・育成等への取組

本県では、昨年12月に「福島県復興計画」を策定し、本年を復興元年と位置付け、東日本大震災からの復興に向けた取組を強力に進めているところである。

本県が世界に誇る復興を成し遂げていくためには、優れた能力と使命感を備えた人材の確保と育成が極めて重要な課題である。そのため、以下のとおり、本委員会をはじめ、各任命権者ともに積極的に取り組む必要がある。

#### (1) 人材の確保

震災からの復興への対応などにより、採用予定者数が大幅に増加している中で、有為な人材を確保するためには、より多くの受験者を獲得する必要があるが、受験年齢人口の減少などにより、厳しい状況が続くものと思われる。

本委員会においては、このような状況を踏まえ、県職員採用セミナーの開催をはじめ、就職情報サイトの活用などによる情報の発信を行っているほか、復興に向けた取組に不可欠な専門性の高い技術系の職種について、関係部局の協力を得ながら広報活動を強化するなど、公務員志望者の掘り起こしに努めている。また、合格発表日の前倒しや、民間企業等職務経験者の採用候補者試験における区分試験の拡大など、優れた人材を採用するための対策を講じているところである。

今後とも、受験者ニーズを明確に把握しながら効果的な広報活動を展開しつつ、意欲ある受験者の獲得になお一層努めることとする。また、採用試験制度の見直しを行うとともに、給与上の措置についても引き続き検討し、復興の原動力となって、本県が直面する課題に積極果敢に挑んでいく気概を持った人材の確保に取り組んでいくこととする。

## (2) 人材の育成

本県においては、目指すべき県職員像として「自律型職員（自ら考え行動する職員）」を掲げ、養成すべき能力を具体化し、体系的に職員育成に取り組んでいるところである。

本県の復興の推進のためには、震災からの復興への対応などにより、今後増加する職員に対して、これまでの研修を充実・強化するとともに、職員が職場へ速やかに適応し、業務遂行能力を早期に発揮できるよう一人一人をサポートするきめ細やかな指導体制の構築を早急に図っていく必要がある。

また、効率的な行政運営を行いながら、復興に向けて複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくために、職員一人一人の能力向上が不可欠であることから、これまで、知事部局において試行を実施してきた「新たな人事評価制度」について、復興のための人材育成のツールとして、その活用を推進していく必要がある。

### 3 勤務環境の整備

職員は、計画期間を10年とする「福島県復興計画」に基づき、本県の一日も早い復興を目指して、これまでに例のない復興事業等に当たっており、これらを含む公務が円滑に執行されるためには、職員一人一人が心身共に健康であることが強く求められる。

本委員会の調査によれば、東日本大震災以降、職員1人当たりの超過勤務時間は、大幅に増加しており、この傾向は今後も当面継続することが見込まれ、恒常的な長時間の勤務は職員の心身への影響も大きいことから、管理職員による業務管理の徹底や業務処理体制の見直し等が求められる。

こうした厳しい勤務環境の下における職員の健康管理については、任命権者において、これまでの定期健康診断や各種相談事業に加え、新たに職員健康調査、メンタルヘルスチェックやPTSDアンケート調査の実施等が講じられている。

しかしながら、心の疾病を原因とした長期休暇等を取得する職員は増加しており、職員の心の健康を保持するためには、管理監督者と職員に対するストレス予防に関する研修（一次予防）、相談体制等の整備（二次予防）や職場復帰・再発予防を支援する体制整備（三次予防）が連携して実施されることが必要であり、より一層の健康管理の充実が求められる。

また、職員が心身共に健康で職務に従事するためには、家庭における育児や介護等と仕事の両立を図ることが、職員の健康保持にもストレスの予防にも必要であることから、管理監督者は仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る両立支援制度の利用しやすい環境作りに努めるとともに、その使用促進を図りながら、職員の健康管理について万全を尽くしていく必要がある。

#### 4 公務員倫理の徹底

職員は、県民全体の奉仕者として強い使命感を持って職務に従事することが求められている。

しかしながら、これまでに不祥事防止策を講じているにもかかわらず飲酒運転、収賄等による懲戒免職処分が多くなっていることは、極めて憂慮すべき事態であり、県民の信頼を大きく失墜させている。

県民一丸となって復興に取り組んでいる中であって、県民の職員への期待と信頼を回復するためには、職員一人一人が改めてこのような事態を重く受け止め、厳正な服務規律のもと業務の適正な執行に努めることを強く自覚するとともに、職員に対して、公務員倫理のより一層の徹底を図っていく必要がある。

### Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されていることの代償措置として、職員の適正な処遇を確保するために設けられているものであり、情勢適応の原則にのっとりた職員の勤務条件の決定方法として定着し、行政運営の安定等に寄与してきている。

近年、行政ニーズが増大するとともに複雑・多様化する中で、職員は日々高い士気をもって困難な仕事に立ち向かい、県民生活の向上に取り組んでいる。特に、東日本大震災の発生後は、全ての職員が一丸となって、復旧・復興に向けて職務に奮闘している。そのような職員の努力や実績に的確に報いていくためにも、職員には、今後とも、社会一般の情勢に適応した処遇が確保される必要があると考える。

なお、特例条例による管理職員を対象とした給与の減額措置については、本県の厳しい財政状況によりやむを得ず実施されているものと認識しているところで



あるが、職員の士気等にも影響を及ぼすことが懸念されることから、本来の適正な給与水準の確保に向け努力されることを強く望むものである。

前述のとおり、本年は、月例給及び特別給の改定に関する勧告を行わない一方、昇給制度の見直しに関する勧告を行うこととした。

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ついて深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

## 別表第1

## 県職員給料表別平均給与月額の様況

(職員に給与に関する条例の適用を受ける職員)

項目 給料表	平成24年4月1日現在					平成23年4月1日現在					比較 $\frac{(a)}{(b)} \times 100$
	人員 (平均年齢)	給料	扶養手当	地域手当	給与月額 (a)	人員 (平均年齢)	給料	扶養手当	地域手当	給与月額 (b)	
行政職	5,295 (43.4歳)	349,032 (345,235)	11,703	367 (359)	361,102 (357,297)	5,471 (43.9歳)	353,933 (350,187)	12,156	356 (350)	366,445 (362,693)	98.5
公安職	3,566 (38.6歳)	325,717 (324,934)	12,246	2,078 (2,078)	340,041 (339,258)	3,075 (40.4歳)	340,211 (339,432)	14,172	36 (36)	354,419 (353,640)	95.9
教育職	4,885 (43.9歳)	380,512 (379,272)	10,301	3 (3)	390,816 (389,576)	5,008 (43.5歳)	378,226 (377,004)	10,103	0	388,329 (387,107)	100.6
研究職	294 (44.3歳)	372,886 (370,577)	13,889	0	386,775 (384,466)	308 (44.0歳)	372,364 (370,355)	14,205	0	386,569 (384,560)	100.1
医療職(一)	27 (42.3歳)	457,263 (444,996)	12,593	76,603 (74,763)	546,459 (532,352)	30 (45.5歳)	485,833 (471,625)	12,467	81,829 (79,697)	580,129 (563,789)	94.2
医療職(二)	219 (44.6歳)	354,630 (352,455)	7,507	0	362,137 (359,962)	231 (43.9歳)	352,167 (350,362)	7,571	0	359,738 (357,933)	100.7
医療職(三)	173 (46.4歳)	376,255 (375,220)	4,812	0	381,067 (380,032)	174 (45.9歳)	376,780 (375,865)	5,227	0	382,007 (381,092)	99.8
合計	14,459 (42.5歳)	355,015 (352,897)	11,263	791 (784)	367,069 (364,944)	14,297 (43.1歳)	360,414 (358,272)	11,757	316 (309)	372,487 (370,338)	98.5

(注) 給料には、平成18年度の給与構造改革による給料表切替に伴う差額を含む。

金額の( )内は、職員に給与の特例に関する条例(平成23年3月18日福島県条例第11号)による減額措置後の額。

## 別表第2

## 市町村立学校職員給料表別平均給与月額の様況

(福島県市町村立学校職員に給与等に関する条例の適用を受ける職員)

項目 給料表	平成24年4月1日現在					平成23年4月1日現在					比較 $\frac{(a)}{(b)} \times 100$
	人員 (平均年齢)	給料	扶養手当	地域手当	給与月額 (a)	人員 (平均年齢)	給料	扶養手当	地域手当	給与月額 (b)	
高等学校 教育職	78 (46.6歳)	402,958 (402,328)	5,724	0	408,682 (408,052)	72 (46.2歳)	402,224 (401,532)	7,014	0	409,238 (408,546)	99.9
小学校・ 中学校教育職	10,438 (46.6歳)	393,987 (390,889)	8,945	22 (21)	402,954 (399,855)	10,824 (45.9歳)	391,527 (388,446)	9,058	0	400,585 (397,504)	100.6
事務職	619 (45.9歳)	363,966 (363,966)	6,848	0	370,814 (370,814)	643 (45.1歳)	359,837 (359,837)	6,822	0	366,659 (366,659)	101.1
医療職	128 (40.6歳)	327,230 (327,230)	3,234	0	330,464 (330,464)	137 (39.9歳)	323,030 (323,030)	2,916	0	325,946 (325,946)	101.4
合計	11,263 (46.5歳)	391,641 (388,765)	8,742	20 (20)	400,403 (397,527)	11,676 (45.8歳)	389,044 (386,184)	8,850	0	397,894 (395,034)	100.6

(注) 給料には、平成18年度の給与構造改革による給料表切替に伴う差額を含む。

高等学校教育職給料表は市立特別支援学校の教育職員が、医療職給料表は学校栄養職員が適用を受けている。

金額の( )内は、職員に給与の特例に関する条例(平成23年3月18日福島県条例第11号)による減額措置後の額。

別表第3

## 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	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
係	員	19.2	31.6	0.0	49.2
課	長 級	18.3	26.9	0.0	54.8

(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4

## 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給中止	定期昇給制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係	員	85.9	80.4	25.9	2.5	52.0	5.5	14.1
課	長 級	70.7	65.4	22.4	2.2	40.8	5.3	29.3

(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5

## 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
採用の停止・抑制	10.5
転籍	5.0
希望退職者の募集	0.7
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.7
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.6
残業の規制	6.5
一時帰休・休業	13.0
ワークシェアリング	2.5
賃金カット	4.0
計	17.0

(注) 1 平成24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6

## 職員の給与と民間給与との較差

職 種	職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差 $\frac{(b)-(a)}{(a)} \times 100$
行政職関係	385,924円	386,022円	98円 (0.03%)
	特例条例による給与の減額措置後		4,705円 (1.23%)

- (注) 1 行政職の職員の給与と民間における行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者の給与をラスパイレ方式によって比較したものである。
- 2 職員、民間ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
- 3 職員給与は、給料月額に給料の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、給料の特別調整額、単身赴任手当(基礎額)、初任給調整手当、特地勤務手当等、寒冷地手当を加えた額である。民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いた額である。

## 別表第7

## 民間における特別給の支給状況

項目	区 分	事務・技術等従業員
	平均所定内給与月額	下半期(A <sub>1</sub> )
上半期(A <sub>2</sub> )		355,774円
特別給の支給額	下半期(B <sub>1</sub> )	692,137円
	上半期(B <sub>2</sub> )	698,811円
特別給の支給割合	下半期(B <sub>1</sub> /A <sub>1</sub> )	1.94月分
	上半期(B <sub>2</sub> /A <sub>2</sub> )	1.96月分
年間の支給割合		3.90月分

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24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 職員の場合、現行の年間支給月数は、3.90月分である。

## 勸告

本委員会は、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

昇給制度については、国家公務員に対してとられる措置を考慮して改正すること。