

職員の給与等に関する 報告及び勧告

平成 25 年 10 月

山形県人事委員会



山人委 第 150 号

平成 25 年 10 月 7 日

山形県議会議長 鈴木 正 法 殿

山 形 県 知 事 吉 村 美栄子 殿

山形県人事委員会委員長 安孫子 俊 彦

職員の給与等に関する報告及び勧告について

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、併せて給与の改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所の従業員の給与、国及び他の都道府県職員の給与、生計費など、職員の給与を決定するために必要な諸条件について調査検討を行ったところ、その結果は次のとおりである。

1 職員の給与等

本委員会は、「平成25年職員給与実態調査」を実施し、山形県職員等の給与に関する条例の適用を受ける職員の給与の支給状況等を調査した。調査対象となる職員の本年4月における給与等は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員数は15,546人であり、昨年に比べ191人減少している。

職員の平均年齢は44.7歳で、昨年に比べ0.1歳高くなっており、平均経験年数は22.6年で、昨年と同様となっている。

職員の学歴構成は、大学卒79.4%、短大卒3.1%、高校卒17.5%、中学卒0.0%となっており、性別構成は、男性62.6%、女性37.4%となっている。

(2) 職員の給与

全職員の平均給与月額397,987円となっており、そのうち、本年の民間給与との比較対象である行政職給料表適用者の平均給与月額は377,397円となっている。

なお、知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成14年3月県条例第11号。以下「特例条例」という。)により管理職手当が減額されて支給されており、減額措置後の行政職給料表適用者の平均給与月額は376,157円となっている。

また、本年9月からは、知事等及び職員等の給与の臨時特例に関する条例(平成25年8月県条例第45号。以下「臨時特例条例」という。)により給与減額措置が実施されている。参考として、この減額措置が本年4月に実施されていたと仮定して試算すると、上記の行政職給料表適用者の平均給与月額は350,396円となる。

(注) 「給与月額」とは、給料月額に扶養手当、管理職手当、住居手当などを加えた額である。

扶養手当の受給職員は7,943人で全職員の51.1%となっており、全職員1人当た

りの平均手当額は10,099円（平均扶養親族数1.1人）である。

住居手当の受給職員は2,065人で全職員の13.3%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は3,287円である。

通勤手当の受給職員は13,449人で全職員の86.5%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は7,579円である。また、その通勤態様をみると、交通機関利用者（併用者を含む。）が1.1%、交通用具使用者が98.9%で、特に自動車を使用する職員の割合は受給職員全体の98.5%に達している。

（参考資料1 県職員給与関係資料 参照）

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所518のうちから、無作為に抽出した154事業所を対象に「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施し、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調査した。同時に、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した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給（賞与等）の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

なお、職種別民間給与実態調査においては、従来、公民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年比11増加している。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、本年も93.5%と極めて高く、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なっている。本年の主な調査結果は次のとおりである。

(1) 給与改定

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップの慣行のない事業所の割合は71.9%（昨年63.8%）と増加して

おり、ベースアップを実施した事業所の割合は7.6%（同9.5%）と減少している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は72.5%（同73.6%）と減少している。

(2) 雇用調整等

別表第3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みると、平成25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は18.6%（昨年25.9%）と減少している。雇用調整の内容をみると、残業の規制(7.5%)、一時帰休・休業(6.6%)、採用の停止・抑制(6.5%)の順となっている。

(参考資料3 民間給与関係資料 参照)

3 職員の給与と民間の給与との比較

(1) 月例給

公民の給与の比較は、単純な平均給与額によるのではなく、公民ともに個々人の主な給与決定要素である職種、職位、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させることにより行っている。

前述の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、公務にあっては行政職給料表適用職員、民間にあってはこれに相当する職種の者について、職位、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の本年4月分の給与額を比較（ラスパイレス比較）し、その較差を算出した。その結果、別表第4に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均120円(0.03%)下回っていた。

なお、特例条例による減額措置後では、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均1,360円(0.36%)下回っている。

(2) 特別給

職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）については、県内民間の支給状況等を踏まえた支給月数とすることとしており、過去1年間の支給実績を精確に把握し、その比較に基づいて改定の可否を検討することを基本としている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間に於いて民間事業所で支払われた特別給（賞与等）は、別表第5に示すとおり、所定内給与月額の3.73月分に相当しており、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（3.75月）が民間事業所の特別給（賞与等）を0.02月分上回っている。

4 職員の給与と国及び東北各県の職員の給与との比較

国家公務員給与等実態調査（人事院）及び地方公務員給与実態調査（総務省）の結果に基づき、平成24年4月における行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は108.7となっている。また、他の東北各県職員の指数は107.1から110.6となっている。

しかし、国家公務員については、平成24年4月から、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（給与改定・臨時特例法）に基づき、給与減額支給措置が実施されている。国家公務員について、この措置がなかったと仮定した場合、本県職員の指数は100.5となっており、他の東北各県職員の指数は99.0から102.2となっている。

- (注) 1 国家公務員と、本県職員、東北各県職員とのラスパイレス比較においては、それぞれの4月における給料月額（期末手当及び勤勉手当、地域手当などの諸手当を除く。）を対比している。
- 2 ラスパイレス比較を行う給料月額は、特例条例等による給料の減額措置を実施した後の額である。

5 消費者物価及び生計費

本年4月における山形市の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ0.5%減少している。

本委員会が家計調査（総務省）を基礎に算定した本年4月における山形市の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171,470円、194,340円、217,200円となっている。

(参考資料4 生計費及び労働経済指標関係資料 参照)

6 国家公務員の給与等に関する人事院の報告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告を行い、併せて、国家公務員制度改革等について報告を行った。また、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。その概要は次のとおりである。

【職員の給与等に関する報告】

(1) 本年の給与の改定

ア 月例給

本年も昨年に引き続き、月例給の較差について、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（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した。

その上で、本年の勧告の前提となる官民比較については、昨年と同様、給与減額支給措置による減額前の給与額に基づき行うこととした。これは、給与減額支給措置は国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえたものである。

給与減額支給措置による減額前の給与額に基づく官民給与の較差を見ると、国家公務員の月例給が民間給与を76円（0.02%）下回っているが、その較差は極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、本年は、月例給の改定を行わないこととした。

イ 特別給

民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額の3.95月分に相当しており、給与法の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）と均衡している。

また、期末手当・勤勉手当についても、給与減額支給措置により、上記の月数による本来の支給額に対し9.77%減額して支給されている（月数に換算すると3.56月に相当する。）が、この減額措置は、民間準拠による給与水準の改定とは別に未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われているものである。

これらを踏まえ、本年は、特別給の改定を行わないこととした。

(2) 給与制度の総合的見直し等

ア 給与制度の総合的見直しの必要性

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化しており、国家公務員給与については、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

このような状況を踏まえ、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。

イ 具体的な検討課題

(ア) 組織形態の変化への対応

役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から見て、①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員については、来年から官民の給与比較の対象とする方向で、その具体化について検討を進めることとする。

(イ) 地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与については、民間賃金の低い地域を中心に、依然として公務員給与が高いのではないかとの指摘がある。そこで、民間賃金の低い地域における官民給与の実情を見るため、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較を行った。その結果、本年におけるこのグループの官民給与の較差と全国の較差との率の差は2ポイント台半ばとなる。

地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討することとしたい。

(ウ) 世代間の給与配分の在り方

世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、地域間の給与配分の見直しと併せて、給与カーブの見直しに向けた必要な措置について早急に検討を進めることとしたい。その際、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直し

を検討することとする。

(エ) 職務や勤務実績に応じた給与

a 人事評価の適切な実施と給与への反映

職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要であり、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行うこととしたい。

b 諸手当

職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当についても、公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行うこととする。

ウ その他（給与構造改革における昇給抑制の回復措置）

給与改定・臨時特例法に基づく平成26年4月1日の昇給回復については、同日において45歳に満たない職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮して、最大1号俸上位の号俸とすることとする。

(3) 雇用と年金の接続

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要がある。

同閣議決定において定年延長ではなく希望者を再任用することとしたことは、当面の措置として、やむを得ないものと考えているが、年金支給開始年齢が62歳に引上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、平成23年に行った意見の申出に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討が必要がある。

イ 再任用職員の給与

再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の実態を把

握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしたい。

(4) 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考える。

国会及び内閣におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、民間準拠による適正な給与を確保されるよう要請する。

【国家公務員制度改革等に関する報告】

国家公務員制度改革についての経緯を振り返り、今後の検討に当たっての留意点等を示した。また、公務員制度の課題と対応について、人事院の基本認識と取組状況を併せて報告した。

(1) 国家公務員制度改革についての基本認識

ア これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- (ア) 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保を適切に図るという観点からの十分な議論を行う必要がある。
- (イ) 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要がある。
- (ウ) 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要がある。

イ 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(ア) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要がある。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与することが必要である。

(イ) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要がある。

任用の基準、採用試験及び現在人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担うべきである。

(ウ) 自律的労使関係制度

人事院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起してきているが、十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況にあると考える。

(2) 人事行政上の諸課題への取組

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

(ア) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけを行う。

(イ) 人事評価の適切な実施・活用

政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力を行う。

イ 採用試験等の見直し

(ア) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度国家公務員採用総合職試験から外部英語試験を導入する。本年秋を目途に活用方法全体の概要を公表できるよう、検討を進める。

(イ) 就職活動時期の見直しへの対応

民間における就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度からの国家公務員採用試験の日程等について、平成26年度試験日程の発表と合わせて周知できるよう検討を行う。

ウ 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(ア) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進する。

(イ) 両立支援の推進

配偶者帯同休業制度の導入に関して、立法措置を行うよう、意見の申出を行った。さらに、育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について、早期に成案を得る。

男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を行っていく。

超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要である。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を進めていくことも重要である。超過勤務手当については、必要に応じた予算が確保される必要がある。

7 むすび

(1) 本年の給与の改定について

(給与決定の諸条件)

職員の給与決定の諸条件については、以上述べたとおりである。

県職員の給与については、月例給は、本年4月時点で、民間給与を120円(0.03%)下回っている。また、特別給については、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間事業所の特別給(賞与等)を0.02月分上回っている。

本県職員の給与水準については、国家公務員及び東北各県職員との比較ではおおむね均衡がとれている。

消費者物価及び生計費については、短期的には変動があるものの、いずれも長期的には安定した傾向が見られる。

国家公務員については、先に人事院が、月例給及び特別給の改定を行わないことを内容とする報告を行っている。

(本年の給与の改定について)

月例給については、本年の県職員の給与と民間給与との較差が、120円、0.03%となっており、較差が極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

特別給については、県内民間の支給状況等を踏まえた支給月数とすることとしており、本年においても同様とすることが適当である。本年の県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と民間事業所の特別給(賞与等)との差は0.02月分であり、おおむね均衡していることから、期末手当及び勤勉手当の改定を行わないことが適当である。

以上のとおり、本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、これら諸般の事情を総合的に勘案した結果、職員の給与について、本年は、改定を行わないことが適当であると判断する。

(2) 給与制度に関する課題等

ア 給与構造改革における経過措置額等

(ア) 給与構造改革における経過措置額の廃止について

給与構造改革における経過措置額について、国においては、昨年2月に成立した給与改定・臨時特例法により、平成26年3月末に廃止することとされており、本委員会は、昨年の報告の中で、「本県においても、国に準じて給与構造改革を行ってきたことを踏まえ、経過措置額については、廃止することが適当と考える。なお、廃止の時期等については、国の取扱いを基本に他の都道府県の動向や本県職員の状況等を考慮しながら、引き続き、検討を行う」と言及したところである。

本県における経過措置額の受給者の割合は、本年4月1日現在においても、なお、2割以上を占め（行政職給料表適用者）、受給者1人当たりの平均額とともに、国を大きく上回っており、経過措置額の廃止が与える職員の生活等への影響は、国よりも大きいと考える。また、他の都道府県においては、未だ、経過措置額の取扱いについて検討中である団体が少なくない状況である。

こうした状況を踏まえ、本県における経過措置額の廃止の時期等については、引き続き、国の取扱いや、他の都道府県の動向、本県職員の状況等を考慮しながら、検討していく必要があると考える。

(イ) 平成26年4月1日における号給の調整

国においては、給与改定・臨時特例法に基づき、平成24年、平成25年及び平成26年の4月1日に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復措置を行うこととされており、平成24年及び本年の4月1日には、人事院規則で定める職員の昇給回復が行われ、また、本年の人事院報告においては、平成26年4月1日に昇給回復を行う職員等が示されたところである。

本県においては、国に準じて昇給抑制を行ってきたこと等を踏まえ、平成26年4月1日における号給の調整についても、人事院が報告した内容に準じて措置を講ずることが必要である。

また、平成26年4月1日において39歳の者については、国においては本年4月1日に最大1号俸上位に調整されているところ、本県では実施されていないことから、上記の人事院が報告した内容に準じた措置のほか、最大1号

給上位の号給に調整することが必要である。

イ 給与制度の総合的見直し

人事院は、給与減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう検討を進めていくこととしており、その動向を注視していく必要がある。

(3) 公務員の高齢期の雇用問題

政府は、本年3月、国家公務員の雇用と年金の接続について、現行の再任用の仕組みにより、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとするのと等を内容とする閣議決定を行った。

また、人事院は、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについて、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしている。

地方公務員についても、閣議決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地域の実情に応じて、定年退職する職員が再任用を希望する場合、現行の仕組みにより再任用するなどの必要な措置を講ずることが求められている。

本県としても、国家公務員に係る取扱いの動向や、他の都道府県の動向に留意しながら、雇用と年金の接続について適切に対応する必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事管理

本県では、複雑化・多様化する行政課題に対応し、県民の期待に応えていくための手立ての一つとして、知事部局等において人事評価制度を導入し、評価プロセスを通じた職員の能力向上と意識改革、組織目標の達成等に活用している。

任命権者においては、職員の士気の高揚などに留意しつつ、制度の定着と信頼性を高める取組みを引き続き推進していく必要がある。

(5) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の仕事と生活の調和や健康の保持はもとより、

職場の活力の維持等の観点からも重要な課題である。

任命権者においては、超過勤務の縮減のため、業務の見直しをより一層徹底するとともに、引き続き年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援

仕事と育児や介護などの家庭生活との両立ができる職場環境づくりを推進することは、重要な課題である。

本県では、山形県子育て基本条例を制定するなど、県を挙げて仕事と生活の調和に向けた取組みを推進しており、職員についても、職員子育て支援プランを策定し、職場環境づくりに取り組んでいる。

男性職員の育児休業取得率は、増加傾向にあるものの、より一層の取得促進を図るため、育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要である。

任命権者においては、育児や介護に係る支援制度の周知や職員の意識啓発に努めるなど、引き続き仕事と生活の両立を支援していく必要がある。

また、政府が本年6月に閣議決定を行った「日本再興戦略」において、女性の活躍推進が施策の一つとされている趣旨を踏まえ、本県においても、育児時間等の仕事と生活の調和に資する制度が職員にとってより利用しやすいものとなるよう整備を進める必要がある。

ウ 心の健康づくりの推進

心の疾病が増加傾向にある中、職員の健康管理の観点からは、とりわけ心の健康づくりが重要な課題である。任命権者においては、心の疾病の予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰及び再発防止のための取組みを、引き続き総合的に進めていく必要がある。

なお、病気休暇の期間の取扱いについては、国における見直しや、他の都道府県の動向を踏まえ、本県においても検討する必要がある。

(6) 給与勧告制度への適切な対応等

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、その時々々の経済・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の状況等を踏まえ、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させる機能を有するものである。

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、民間給与の実態、国及び他の都道府県の動向等について幅広く調査を行い、今回の勧告に臨んだものである。

勤務条件の大きな柱である給与については、今後、一層適切な制度の管理に努めるとともに、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に留意され、別紙第2の勧告について適切に対応されるよう要請する。

また、本年9月からは、臨時特例条例に基づく給与減額措置が実施されているが、これは、給与勧告制度の趣旨と異なるものであり、この措置により、職員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっている。本委員会としては、職員の士気や生活に与える影響を深く憂慮するとともに、給与減額措置が終了する平成26年4月以降の給与については、勧告に基づく本来の給与水準が確保されることを強く望むものである。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

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
山形県	係 員	7.6	15.1	5.5	71.9
	課 長 級	7.8	12.4	0.0	79.8
全 国	係 員	13.1	12.9	0.5	73.5
	課 長 級	11.8	12.2	0.5	75.5

(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2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目		定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし	
役職段階			増 額	減 額	変化なし			
山形県	係 員	80.3	72.5	16.5	9.1	46.9	7.8	19.7
	課 長 級	63.4	56.4	14.8	2.4	39.2	7.0	36.6
全 国	係 員	84.2	79.8	22.2	7.8	49.8	4.4	15.8
	課 長 級	77.5	72.9	19.7	7.7	45.5	4.6	22.5

(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3 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	
	山 形 県	全 国
採用の停止・抑制	6.5	9.9
転籍	0.9	1.8
希望退職者の募集	1.1	1.9
正社員の解雇	1.2	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.0	3.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	0.0	1.9
残業の規制	7.5	6.7
一時帰休・休業	6.6	2.5
ワークシェアリング	0.6	0.1
賃金カット	4.1	2.7
計	18.6	19.2

(注) 1 平成25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4 公民給与の較差

民間給与(A)	県職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B)	$\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
377,517 円	377,397 円	120 円	0.03 %
	(376,157 円)	(1,360 円)	(0.36 %)

(注) () 内は、特例条例による管理職手当の減額措置後の数値である。

備考 職種、職位、学歴、年齢などを同じくする者の所定内給与をラスパイレス方式により比較し、較差を算出している。

別表第5 民間における特別給の支給状況

項	目	県内民間事業所
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	348,043 円
	上 半 期 (A ₂)	346,922 円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	682,426 円
	上 半 期 (B ₂)	612,445 円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	1.96 月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	1.77 月分
年 間 の 支 給 割 合		3.73 月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25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 県職員の場合、現行の年間支給月数は、3.75月分である。

別紙第 2

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、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。

1 平成26年 4 月 1 日における号給の調整

平成26年 4 月 1 日において45歳に満たない職員（同日において、その職務の級における最高の号給を受ける職員、第 1 号任期付研究員、第 2 号任期付研究員及び特定任期付職員（以下「除外職員」という。）である者を除く。）のうち、当該職員の平成19年 1 月 1 日、平成20年 1 月 1 日及び平成21年 1 月 1 日の昇給その他の号給の決定の状況（以下「調整考慮事項」という。）並びに平成25年 4 月 1 日における号給の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとして人事委員会規則で定める職員の平成26年 4 月 1 日における号給は、1 による調整がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の 1 号給上位の号給（同日における年齢が39歳である職員（同日において、除外職員である者を除く。）であって、当該職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして人事委員会規則で定める職員にあっては、当該号給の 1 号給上位の号給）とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成26年 4 月 1 日から実施すること。