

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「平成31年職員給与実態調査」によると、職員の総数は19,446人であって、その平均年齢は42.1歳、平均経験年数は19.5年、また、男女別構成は男性61.4%、女性38.6%、学歴別構成は大学卒85.0%、短大卒3.7%、高校卒11.3%、中学卒0.0%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額、給料348,440円、扶養手当9,522円、地域手当3,885円、計361,847円となっている。

(資料第 1 表、第 2 表)

第 2 民間給与

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、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264の事業所を対象に、「2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者9,767人について、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諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、本年の職種別民間給与実態調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、93.2%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。

2 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で45.3%（昨年36.5%）、高校卒で31.5%（同29.9%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で33.3%（同43.3%）、高校卒で36.7%（同44.0%）となっており、大学卒で66.7%（同56.7%）、高校卒で63.3%（同56.0%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で197,721円（昨年196,411円）、高校卒で163,748円（同161,016円）となっている。

（資料第14表、第16表）

(2) 給与改定

民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は35.1%（昨年38.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

また、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94.1%（昨年93.7%）となっているが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は29.9%（同26.8%）、減額となっている事業所の割合は4.1%（同2.3%）となっている。

（資料第17表、第19表）

第3 職員給与と民間給与との比較

1 月例給

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、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の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月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均232円(0.06%)下回っていることが明らかになった。

(別表第1、第2)

民間給与(A)	職員給与(B) (平均44.1歳)	較差(A)-(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
374,812円	374,580円	232円(0.06%)

注：民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、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¹の4.49月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当(特別給)の年間の平均支給割合(4.45月)を上回っている。

(資料第22表)

第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

1 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額^{*1}を比較すると、職員では、平均年齢44.1歳で374,580円、国家公務員では、平均年齢43.4歳で411,123円となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「平成31年国家公務員給与等実態調査(平成31年4月1日現在)」に基づくものである。

2 ラスパイレス指数

平成30年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数^{※2}は100.6（前年100.5）となっている。なお、全都道府県の平均は100.1（同100.2）となっている。

※2 ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料表適用職員の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。

第5 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.9%、岡山市で0.1%上昇している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で126,620円、3人世帯で160,420円、4人世帯で194,210円となっている。

（資料第27表、第28表）

第6 人事院の給与に関する報告、勧告

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、給与制度の改正について勧告した。併せて、公務員人事管理について報告した。

その概要は、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、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応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勧告・報告を行うことは、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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 387円 0.09%〔行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳〕
〔俸給 344円 はね返し分(注) 43円〕 (注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<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

○民間の支給割合 4.51月 (公務の支給月数 4.45月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和元年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.30月（改定なし）
勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）
2年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・ 心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

第7 むすび

1 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。

(1) 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下回っていることが判明した。

本委員会としては、本年の公民較差は232円(0.06%)と小さいが、優秀な人材確保が重要な課題となっている本県の実情に鑑み、この較差を解消するため、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、民間給与との間に差が生じている初任給を引き上げるとともに、若年層を対象とした改定を行うこととした。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、同様の改定を行うこととする。

また、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 住居手当

本年、人事院は、国家公務員宿舎の使用料の上昇を考慮して、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げるとともに、この改定による原資を用いて、最高支給限度額を引き上げる勧告を行った。

本県の給与制度は、基本的に国に準じた内容としているところであるが、本県においては、公務員宿舎の使用料の状況に近年大きな変化は見られず、手当受給者の実態等を踏まえると、現時点において改定が必要な状況とは言えないことから、引き続き、他の都道府県の動向等を注視することとする。

(3) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合は、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、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、4.50月分とすることとする。支給月数の引上げ分については、本年度は、12月期の勤勉手当に充て、令和2年度以降は、勤勉手当に充てた上で、6月期と12月期が同一となるよう配分することとする。

なお、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当については、年間の支給月数を0.05月分引き上げることとする。支給月数の引上げ分については、職員の勤勉手当に準じて配分することとする。

(4) 獣医師の処遇改善等

本県における獣医師は、家畜伝染病の予防、食の安全確保等の重要な役割を担っているが、近年、獣医師の安定的な確保が課題となっている。任命権者においては、採用試験の受験年齢引上げや養成課程のある大学への勧誘等の取組を実施しているが、毎年の採用試験において、十分な受験者数を確保できない状況が続いている。

このため、人材確保の観点から、他の都道府県の状況も踏まえた上で、初任給調整手当の拡充等、給与上の処遇改善を図る必要がある。併せて、本県獣医師が担う業務のやりがいや魅力の発信に努めるなど、獣医師の確保に向けた取組を一層推進することが求められる。

2 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

社会経済情勢がめまぐるしく変動し、行政課題はますます複雑・多様化する一方、急速な技術革新が進み、公務を取り巻く環境も大きく変化する中であって、職員には、あらゆる主体と協働しながら、必要な施策や事業を企画・立案し、効果的、効率的に実行していく能力が求められている。

また、昨年、本県を襲った豪雨災害への対応のように、これまで経験したことのない課題に対しても、的確に判断し、迅速な行動をとること

のできる決断力や柔軟性を備えた優秀な人材の確保・育成は、一層、重要となっている。

一方、受験年齢層人口の減少や民間企業の採用意欲の高まりの中で、県職員採用試験の受験者数は近年減少していることから、採用試験については、民間企業の志望者など、これまでの受験者層とは異なる多様で有為な人材を確保するため、公務員試験のための特別な対策をしていない人でも挑戦しやすい新たな試験区分を創設したところであり、引き続き、従来からの採用試験を含め、試験実施方法の改善に向けて研究・分析を行い、必要に応じて見直していくこととする。

また、本委員会は、これまでも、各任命権者と連携し、受験者の募集・広報活動を行ってきたところであるが、引き続き、採用説明会や県内外の大学訪問、東京・大阪での募集活動のほか、SNSを活用した情報発信などにより、広域自治体としての具体的な仕事内容、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境等の説明を通じ、県職員としてのやりがいや魅力等を広く発信するなど、募集・広報活動の充実・強化に取り組んでいくこととする。とりわけ、技術職の競争率の低下が顕著となっている現状を鑑みると、任命権者においても、様々な機会を通じて受験者確保に努める必要がある。

人材育成については、各任命権者において、研修所や職場内での研修等に取り組んでいるが、職員の自らの能力開発への意識の高まり等を踏まえた上で、一人ひとりが、モチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、職員の職責やキャリア形成に応じ、計画的に職員の意識改革と能力開発に取り組んでいく必要がある。

特に、女性活躍推進の観点から、引き続き、女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めていくとともに、管理的なポストに就いた後のロールモデルを示すなど意欲を引き出す取組が重要である。

(2) 会計年度任用職員制度の円滑な実施

行政ニーズの多様化等に対応し、公務の効率的かつ適正な運営を推進するため、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、会計年度任用職員の任用及び給付についての規定の整備を内容とする地方公務員法等の改正法が令和2年4月に施行される。

各任命権者は、会計年度任用職員の給与及び旅費に関する条例等の整備を行ったところであるが、法施行に向け、遺漏のないよう準備を行うとともに、創設された会計年度任用職員制度について、改正の趣旨に沿い、適切に実施する必要がある。

(3) 人事評価制度

人事評価制度は、成績主義の原則に基づく人事管理の基礎となるものである。

任命権者において、職員の能力及び実績を的確に判断し、任用や給与等に適切に反映していくことは、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点からも重要である。

また、各職場において、目標設定、面談及び日常の勤務における指導・助言を適切に行うことにより、人材育成につなげることも大切である。

このため、職種、職場によって公務の内容や勤務環境が異なることも踏まえながら、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持し、本来の制度趣旨を十分発揮できるよう取り組む必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援

職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、妊娠、出産、子育て、介護に安心して向き合うことができ、また家庭、地域、自己啓発等のための個人の時間を持つことができる人間らしい健康で豊かな生活を送ることは、人材確保の観点のみならず、公務能率と行政サービスの向上を図る上でも極めて重要である。

これらを後押しする制度として、本県では育児休業や介護休暇、不妊・不育治療に係る休暇や家族休暇等について逐次拡充が図られてきたところであるが、これらの制度が十分に活用されるよう、各任命権者においては、職員に対してワーク・ライフ・バランスへの一層の理解や年次有給休暇の取得、各種休業・休暇制度の積極的な活用を促していくことが求められる。

また、個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択できるよう、民間において導入が進められているテレワークなど様々な方策について検討していく必要がある。

(5) 長時間労働の是正

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の趣旨を踏まえ、本県においても長時間労働の是正を図るため、本年4月に、36協定の締結対象となる職場及び学校現場の教員を除き、時間外勤務命令の上限規制を導入した。

これにより時間外勤務命令の上限は、各任命権者が特定業務の比重が高いと決定した特定職場を除き月45時間、年間360時間であり、特定職場においてもこれを超える時間外勤務命令はあくまで例外であること、特定職場の決定にあたっては要件に該当するかどうかを慎重に検討のうえ、適切に判断すること、また、大規模災害への対応などのため、上限時間を超えて命ずることができる特例の適用にあたっては、極めて限定的に判断すべきであり、職員の健康管理の面からも慎重に判断すべきこと等を、各任命権者に対して通知したところである。

一方、教育委員会においては、長時間労働が常態化している学校現場の改善を図るため、今年度が最終年度となる教員の「働き方改革プラン」の目標達成に向け、業務の見直しや効果的な取組の拡大等に取り組んでいるところであるが、国が示した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を踏まえて、実効性ある取組を、一層、強力に進める必要がある。

各任命権者は、これらの上限規制の制度の趣旨を十分に理解し、管理監督者も含めた長時間労働の是正に向けて、業務の削減・合理化や業務配分の適正化、業務量に応じた適正な執行体制の確保といった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めるよう求めるものである。

また、この他にも、新たな技術導入による事務作業の効率化や勤務間インターバル制度など、民間や他団体で導入されている取組を参考に、本県の実情を踏まえながら、職員の疲労蓄積を防止する取組を進めていく必要がある。

長時間労働の是正は、職員の心身の健康、公務能率の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、優秀な人材確保の観点からも、取り組むべき喫緊の課題である。各任命権者においては、是正に向け不断の努力を払い、強い姿勢で臨まなければならない。

(6) 心の健康づくり

心の健康の問題により、病気休暇を取得、又は長期間休職する状況にある職員は、依然として相当数に上る。心の健康の問題は、一旦発症すれば長期化し、復職後の再発リスクも高い傾向があるため、何よりも未然防止が肝要である。

このため、各任命権者は、職場環境や勤務実態の把握を通じて勤務状態の改善などの未然防止策に取り組むとともに、メンタルヘルス不調に陥った職員の早期発見と早期対応に努めることが必要である。また、一旦発症した職員が円滑に職場に復帰し、その後の再発を防止するため、関係機関等との連携の強化を図ることも重要である。

管理監督者には、自らのメンタルヘルスの状況を含め、職員の状況に常に心を配り、問題の兆候を早めに把握してその解消に努めるなどの積極的な取組が求められる。

(7) 障がい者雇用に関する取組

本年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴い、地方公共団体には、率先した障がい者雇用の責務が定められた。これを受け、本年度に実施する障がい者を対象とした県職員採用試験から、障がいの種別を限定せず受験者の募集を行ったところである。

各任命権者は、障がい者の雇用を促進する観点から、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後に担う具体的な業務等について検討していく必要がある。

(8) 定年制度の見直し等

少子化・高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少する中、質の高い行政サービスを提供するためには、高齢層職員が、その能力・経験を有効に活用し、士気を維持しながら活躍できる環境を整備することが重要である。

昨年、人事院の意見の申出において、定年を段階的に65歳に引き上げることや60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定すること、管理監督職員への役職定年制の導入、短時間勤務制による多様な働き方

の実現等が示され、本年の公務員人事管理に関する報告の中でも、改めて早期の実施について要請がなされている。

各任命権者は、国の動向を注視し、関連法案が成立した場合には制度が円滑に実施されるよう準備するとともに、当面は、再任用制度の活用により対応しなければならないことから、再任用職員の職域の拡大やフルタイムでの任用の拡大等に向けた取組を進める必要がある。

(9) 公務員倫理の徹底

本県職員の多くが真摯な姿勢で日々の業務に取り組む一方、依然として不祥事が後を絶たない。各任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守を徹底し、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めなくてはならない。

また、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等は、重大な人権侵害であり、被害を受けた者の心に重大な傷を負わせるだけでなく、職場環境や組織全体にも悪影響を及ぼすものである。管理監督者を含めた職員への研修等を通じてハラスメント行為の予防をはじめとした意識啓発を図るとともに、相談窓口の積極的な周知により、あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に引き続き十分な対策が講じられる必要がある。

3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で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、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とともに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、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。

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切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、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、その

時々の経済・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の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、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り、職務に精励する職員に、こうした方法により決定された適正な給与を支給することは、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。

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 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者
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 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者
係 長	・ 係の長及び係長級専門職 ・ 係長等のいない事業所において主任の職名を有する者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の職名を有する者
主 任	・ 係長等のいる事業所において主任の職名を有する者 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者
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		
等級	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	課 長		
5級	副参事		係 長	課 長
4級	主幹	係 長		
3級	主任		主 任	係 長
2級	主事技師	主 任		
1級			係 員	係 員