

職員の給与等に関する 報告及び勧告

平成 24 年 10 月

山形県人事委員会



山人委 第 150 号

平成 24 年 10 月 4 日

山形県議会議長 平 弘 造 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24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15,737人であり、昨年に比べ134人減少している。

職員の平均年齢は44.6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、昨年に比べ0.2年長くなっている。

職員の学歴構成は、大学卒79.1%、短大卒3.2%、高校卒17.7%、中学卒0.0%となっており、性別構成は男性62.8%、女性37.2%となっている。

(2) 職員の給与

全職員の平均給与月額398,611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378,983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377,724円となっている。

(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8,122人で全職員の51.6%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は10,291円(平均扶養親族数1.1人)である。

住居手当の受給職員は1,995人で全職員の12.7%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は3,138円である。

通勤手当の受給職員は13,666人で全職員の86.8%となっており、全職員1人当

たりの平均手当額は7,648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98.4%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489のうちから、無作為に抽出した143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、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。

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93.7%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63.8%（昨年61.7%）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9.5%（同10.8%）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73.6%（同72.1%）と増加している。

(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24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は25.9%（昨年40.3%）と減少している。雇用調整の内容をみると、採用の停止・抑制（11.3%）、賃金カット（9.3%）、一時帰休・休業（8.3%）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49円（0.01%）上回っていた。

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1,210円（0.32%）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要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3.75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）と均衡している。

4 職員の給与と国及び東北各県の職員の給与との比較

(1) 国家公務員との比較

平成23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本県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100.0となっている。

(2) 東北各県職員との比較

本年4月における行政職給料表の適用を受ける本県職員と同給料表の適用を受ける他の東北各県職員の給与水準について、その給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、本県職員を100とした場合、他の東北各県職員の指数は98.5から101.1となっている。

- (注) 1 本県職員と国家公務員、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0.2%増加している。

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163,490円、186,500円、209,510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及び勧告

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及び勧告を行い、併せて、国家公務員制度改革等について報告を行った。その概要は次のとおりである。

【職員の給与に関する報告及び勧告】

(1) 本年の給与の改定

ア 月例給

本年は、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。

給与減額支給措置による減額前の国家公務員の月例給は、民間給与を273円（0.07%）上回っている。従来、官民給与の較差が小さく、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。本年は、給与減額支給措置後で見た場合には、国家公務員の月例給が民間給与を7.67%下回っていること、この減額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、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も勘案する必要がある。

以上の諸事情を踏まえ、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3.94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) 給与制度の改正等

ア 昇給・昇格制度の改正

(ア) 50歳台における官民の給与差の状況

官民の給与水準は、全体として均衡させているものの、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にある。このような官民の給与差の要因の一つとなっている給与構造改革における経過措置については、給与改定・臨時特例法において、平成26年3月末に廃止することとされたが、50歳台後半層における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定される。

公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるが、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方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要がある。

(イ) 昇給制度の改正

給与法を改正し、昇給制度の見直しを行うこととする。具体的には、55歳（人事院規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事院規則で定めるもの）を超える職員については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸の昇給）、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、それぞれ抑制する。

(ウ) 昇格制度の改正

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を増加額を縮減するよう昇格後の号俸を設定することとし、人事院規則に定める昇格時号俸対応表の見直しを行うこととする。行政職俸給表（一）の場合、3級以上の職務の級への昇格における号俸決定に当たり、昇格前の職務の級の高位の号俸から昇格する場合には現行より下位の号俸となるよう改正する。他の俸給表についても、同様の観点から改正を行う。

(エ) 改正の実施時期

昇給・昇格制度の改正は、平成25年1月1日から実施する。

イ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

給与改定・臨時特例法においては、給与構造改革の経過措置を平成26年3月末に廃止するとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資

を用いて、平成24年、平成25年及び平成26年の4月1日に、人事院規則で定める職員の昇給回復を行うこととされた。

平成25年4月1日の昇給回復については、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て、最大1号俸上位の号俸とすることとする。

ウ 地域間給与配分の検証

地域別に見て、国家公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域は、北海道・東北地域であり、そ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してきている。

このように、地域別の較差は縮小し、安定的に推移してきていると認められること、また、地域の国家公務員の平均給与月額には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、給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものと考える。

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していくこととしたい。

エ 産業構造、組織形態の変化等への対応

現在、職種別民間給与実態調査の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、調査の対象とすることが可能であると認められる産業については、平成25年調査から調査の対象に加えることとしたい。

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を行う際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていくこととしたい。

【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の理念と人事院の認識を示すとともに、国家公務員制度改革についてのこれまでの経緯を振り返り、国家公務員制度改革関連4法案が定める改革案に関し特に重要と考える論点を改めて提示した。このほか、高齢期における職員の雇用問題及びその他の人事行政上の諸課題についても、人事院の基本的な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 国家公務員制度改革の理念と人事院の認識

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である。

イ 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である。

ウ 国家公務員制度改革関連 4 法案の論点

- (ア) 協約締結権付与に関する論点
- (イ) 人事行政の公正の確保に関する論点

(2) 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となっている。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となっている。

ア 新たな再任用に関する課題と取組

- (ア) 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である。
- (イ) 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していくべきである。
- (ウ) 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する。
- (エ) 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必要がある。
- (オ) 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、人事院が意見の申出（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がある。

(3) 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) 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がある。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していく。

(イ) 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する。

(ウ) 専門家の計画的育成

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ことが必要であり、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である。

イ 職員の勤務環境の整備

(ア) 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が重要である。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である。

(イ) 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である。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行う。

(ウ) 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、検討を進める。

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、本年4月時点で、民間給与を49円(0.01%)上回っている。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)と均衡している。

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給与勧告を行っている。

(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、49円、0.01%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)は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) 給与制度の改正等

ア 昇給・昇格制度の改正

人事院は、本年の勧告・報告において、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・昇格制度の改正を行うこととしている。

本県においても、昇給・昇格制度については、同様の措置を講ずることが適

当である。

昇給制度については、55歳を超える職員について、標準の勤務成績では昇給しないこととし、勤務成績が特に良好である場合の昇給号給数は、人事院が報告した内容と均衡がとれるものとする必要がある。

昇格制度については、国家公務員に対してとられる措置と均衡がとれるものとする必要がある。

改正の実施時期については、昇給、昇格制度ともに、上記の人事院勧告・報告に基づき国家公務員に対してとられる措置に準ずる必要がある。

イ 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、本年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たところである。

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、検討を行うこととする。

(イ) 平成25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、本年4月1日には、人事院規則に定める職員の昇給回復が行われ、また、本年の人事院勧告・報告においては、平成25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。

本県においても、国に準じて昇給抑制を行ってきたこと等を踏まえ、昇給の回復措置を講ずることが必要である。具体的には、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日の昇給抑制を受けた職員について、昇給抑制を受けた回数を上限として、平成25年4月1日に、同日において37歳に満たない者にあつては最大2号給、37歳の者にあつては最大1号給、それぞれ上位の号給に調整することとする。

(3) 公務員の高齢期の雇用問題

人事院は、昨年9月、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げること等を内容とする意見の申出を行った。

その後、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、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。

本県としても、国家公務員に係る取扱いの動向や、地方公務員法改正の検討状況、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、いまだ低い状況にあることから、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。

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) 地方公務員制度改革

国家公務員制度改革については、昨年6月、国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出された。

地方公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員の労使関係制度と整合性をもって検討することとされており、現在、総務省を中心に検討が行われている。

地方公務員制度改革は、現行の地方公務員制度の基本的な枠組みに大きな影響を与えるものであり、本県においても、国の検討状況等を注視していく必要がある。

(7) 給与勧告制度への適切な対応等

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、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。

最後に、勤務条件の大きな柱である給与については、今後とも一層適切な制度
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。

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	9.5	25.1	1.6	63.8
	課 長 級	8.8	17.6	1.6	72.0
全 国	係 員	14.1	15.2	0.6	70.1
	課 長 級	12.6	14.1	0.9	72.4

(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	82.1	73.6	17.8	11.4	44.4	8.5	17.9
	課 長 級	63.2	54.8	15.0	8.8	31.0	8.4	36.8
全 国	係 員	86.2	81.0	25.0	8.6	47.4	5.2	13.8
	課 長 級	78.0	72.7	21.9	7.9	42.9	5.3	22.0

(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	11.3	12.2
転籍	2.4	1.6
希望退職者の募集	1.9	2.1
正社員の解雇	1.3	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	2.1	3.6
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	0.0	2.4
残業の規制	5.5	7.3
一時帰休・休業	8.3	3.4
ワークシェアリング	1.3	0.4
賃金カット	9.3	3.1
計	25.9	22.1

(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)	$\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
378,934 円	378,983 円	△49 円	△0.01 %
	(377,724 円)	(1,210 円)	(0.32 %)

(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ズ方式により比較し、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)	344,079 円
	上 半 期 (A ₂)	347,177 円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	682,343 円
	上 半 期 (B ₂)	612,984 円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	1.98 月分
	上 半 期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	1.77 月分
年 間 の 支 給 割 合		3.75 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 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 昇 給

55歳（人事委員会規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員の昇給については、その者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

2 平成25年 4 月 1 日における号給の調整

平成25年 4 月 1 日において38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。）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25年 4 月 1 日における号給は、2 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（同日において37歳に満たない職員（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、2号給）上位の号給とすること。

3 改定の実施時期等

1 については、本年の人事院勧告に基づき国家公務員に対してとられる措置に準じて実施すること。

2 については、平成25年 4 月 1 日から実施すること。