

# 総務教育常任委員会資料

(平成23年6月21日)

[ 件名 ]

公民給与の比較方法(役職対応関係)に関する検討状況について … 1

人事委員会事務局

## 公民給与の比較方法（役職対応関係）に関する検討状況について

平成23年6月21日  
人事委員会事務局

平成22年度の県職員給与改定を巡る労使交渉の過程において、人事委員会が給与勧告を行うために公民の給与を比較する際の役職対応関係に課題があると労使双方から認識を示されたことを踏まえ、職員組合、任命権者及び人事委員会の三者で協議を重ねてきましたが、協議結果を踏まえ、人事委員会としても、企業規模によって対応する役職が異なっている現行の役職対応関係を見直しに向けて検討していくこととしましたので報告します。

### 1 公民給与の比較方法（役職対応関係）に関する検討

#### (1) 任命権者及び職員団体における課題認識

- ・本県は、全国に先駆けて、年功的に給与を決定する、いわゆる「わたり」を完全廃止し、職務と職責に応じて給与が決定される制度に改善するとともに、諸手当の見直しなど独自の給与改革に取り組んできており、このような本県の実情に照らし、これまで以上に職務・職責に応じた役職毎の適切な給与水準が必要となっている。
- ・また、県職員の給与水準の決定に当たっては、近年、地域民間給与水準のより適切な反映が要請されている。  
→ このためには、よりの確で納得性が高い民間給与との比較が求められる。
- ・現行の民間給与との比較対応関係は「資料」のとおりであるが、企業規模によって対応する役職が異なっている。  
→ 職務・職責が同等と考えられれば、企業規模に関わらず同一の役職者と比較する方式に見直すことも検討すべきと考えられる。

#### (2) 検討の経緯

- ・上記課題認識を踏まえて、今後の県職員給与のあり方について、引き続き職員組合、任命権者及び人事委員会の三者で協議を進めていきたい旨人事企画課から平成22年11月25日開催の総務教育常任委員会に報告され、人事委員会としても、職員組合及び任命権者の意見を伺いながら検証、検討していくこととしていたものである。

### 2 三者協議の状況

#### (1) 協議の経過

- ・人事委員会は、現行役職対応関係の問題点や職員組合及び任命権者が提案しているような企業規模に関わらず県側と役職名を揃えて対応させる役職対応関係の妥当性等について、合理的な判断材料に基づき議論できるよう検討したが、三者で共通認識できる結論には至らなかった。
- ・職員組合及び任命権者は、一貫して、本県の実情に照らしたよりの確で納得性の高い比較とすべきとの観点から、企業規模に関わらず役職名を揃えて比較する方法に変更すべきとの意見であった。
- ・ただし、議論の過程において、人事委員会からは、新たな論点として、職員組合及び任命権者が提案している役職対応関係とした場合にも、必ずしも全ての級において、県側の役職と合致しておらず、適切かつ納得性の観点から、各級ごとの具体的な対応の方法については、課題がある旨指摘したが、直ぐには整理することができなかった。

#### (2) 結果

- ・人事委員会が指摘した職員組合及び任命権者が提案している役職対応関係とする場合の各級ごとの具体的な対応の方法の課題について、引き続き、三者で検討する。

### 3 人事委員会の判断

- ・人事委員会としては、従来より給与勧告の際に述べてきたように、役職対応関係は公民較差を算定する際の重要な根本基準であり、国の給料表構造を援用している限り（本県の現行給料表は平成18年の国の俸給表の1～9級を使用し、級別に一定の改定率を乗じて給料月額としている。）、安易かつ拙速に見直すことは適当ではないとの立場から、国や他県等と同様の役職対応関係としている。
- ・この度、三者協議の結果を踏まえつつ改めて検討したところ、職員組合及び任命権者の理解を得ることも重要であると判断し、双方が共同で提案している役職対応関係を基本とした変更に向けて、各級ごとの具体的な対応の方法について、納税者である県民の視点から、より適切かつ納得性が高い役職対応関係とすべきとの前提で、職員組合及び任命権者の意見を伺いながら、一緒に検討していくこととする。

(参考) 平成23年職種別民間給与実態調査の実施（平成23年6月2日常任委員会報告済）

#### 1 目的

県職員の給与と県内民間事業所職員の給与とを比較検討する資料を作成するため、人事院等と共同で職種別民間給与実態調査を実施する。

#### 2 調査対象事業所

平成23年4月現在における県内の50人以上の203事業所の中から人事院が無作為に抽出した140事業所

#### 3 調査期間

平成23年6月24日（金）から8月10日（水）まで

#### 4 主な調査内容

- ・本年4月分の個人別給与の支給状況（職種別、年齢別、学歴別、性別）
- ・初任給の支給状況（職種別、学歴別）
- ・昨年8月から本年7月までに支払われた賞与及び臨時給与の支給状況（支給総額、支給人員等） など

#### 5 調査方法

人事委員会事務局職員が調査事業所を訪問し、調査する。

### 公民給与比較の役職対応関係

鳥取県	職務 の級	現行			労使提案	役職名を県と揃えて対応させるとした場合
		民間企業（企業規模）				
		500人～	100～499人	50～99人		
部長	9級	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
次長	8級	課長	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
課長	7級	課長代理	課長	支店長、工場長、 部長、部次長	課長	課長
	6級			支店長、工場長、 部長、部次長		
課長補佐 主幹	5級	係長	課長代理	課長	課長代理	課長代理
	4級			課長代理		
係長 副主幹	3級		係長	係長	係長	係長
主事、技師	2級	主任	主任	主任	主任	主任、係員
	1級	係員	係員	係員	係員	係員

○ 公民給与比較の際の民間の役職区分

支店長、工場長	50人以上の支店・支社・工場の長（除・取締役兼任者）
部長	2課以上又は20人以上の部の長及び相当職（除・取締役兼任者）
部次長	部長の職務代行者及び相当職
課長	2係以上又は10人以上の課の長及び相当職
課長代理	課長の職務代行者、課長に直属し部下に係長等又は4人以上を有する者及びこれらの相当職
係長	課長又は課長代理に直属し、直属の部下を有する者、係制のない事業所で課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任及びこれらの相当職
主任	係制のある事業所で主任の職名を有する者
係員	一般の事務職員・技術者

（注）人事院及び他県等も同様の役職対応関係で公民較差（ラス）を算定している。