

# 民間給与の実情を見る！

## 井手たくの問い

人事委員会の勧告制度は、民間の給与水準を調査し、県職員と県内民間従業員の給与水準を均衡させることが求められております。

一方、民間の給与が決定されるとき残業の規制、採用の停止・抑制、非正規社員の契約更新の中止、解雇、賃金カット、一時帰休・休業、転籍出向、正社員の解雇などの「雇用調整」が行われた上で、決定されています。

(このような「雇用調整」は、県職員給与の) 勧告に反映できない状況になっています。その点も勧告に反映させるべきと考えます。(例えば、算出された民間平均給与に補正率を掛けて職員給与を削減する等)



## 人事委員会委員長（高井佳江子）

給与の支払いを伴わない解雇などの雇用調整につきましては、直接勧告に反映されるものではありません。



▲県議会で発言する井手



▲朝、駅前で「県政報告会資料」を配る井手

## 民間における雇用調整の実施状況

資料：平成 22 年職種別民間給与実態調査より

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	24.3%
転籍出向	3.8%
希望退職者の募集	2.6%
正社員の解雇	1.8%
部門の調整閉鎖・部門間の配転	6.3%
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への委託	3.1%
残業の規制	14.4%
一時帰休・休業	9.4%
ワークシェアリング	1.1%
賃金カット	8.5%
計	39.0%

## 地方公務員法（人事委員会又は公平委員会の権限）

第八条（二）

給与、勤務時間その他の勤務条件、研修及び勤務成績の評定、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。

委員長は、現在の制度運営の説明に過ぎない。



県職員数は、今後もしばらく増加する（法に基づき）。従って、採用抑制に努める民間と前提が異なる。さらに、平成 25 年から国家公務員の定年を、段階的に 65 歳まで引き上げることが検討されており（人事院総裁談話より）、

このことも今後県職員人件費が膨張する要素になる。人事委員会は地方公務員法（上記）の法文通り、その制度のあり方について研究し、見直すべきだ。

