

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成20年10月6日
福島県人事委員会

<本年の報告・勧告のポイント>

- 職員の給与に関する報告・勧告
 - ・ 職員の給与と民間給与との較差（0.18%）を埋めるため、給料月額の上上げ改定
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ改定（0.02月分）
 - ・ 医師の給与の特別改善（初任給調整手当の改定）
- 職員の勤務時間に関する報告
 - ・ 国、他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応
- 人事管理の課題に関する報告
 - ・ 人材の確保・育成への取組みなど6項目

I 職員の給与に関する報告・勧告

1 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間の給与（企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の県内の867の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって174事業所を抽出）の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差等は次のとおりである。

(1) 月例給

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差(b)-(a)
395,619円	396,321円	702円 (0.18%)

※ 減額措置後の職員給与とみると民間給与が職員給与を12,255円（3.19%）上回っている。

(2) 特別給

職員の年間支給割合	民間の年間支給割合
4.45月	4.43月

※ 民間の年間支給割合（民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給（ボーナス）の割合）

2 本年の給与の改定

<月例給>

(1) 給料表（平成20年4月1日実施）

較差を解消するため、国の俸給表を基本に、若年層への配分に配慮しながら、全ての職務の級で給料月額を上上げ改定

（実質改定率 1級 0.4%、2級 0.4%、3級 0.4%、4級 0.2%、5級以上 0.0%）

(2) 初任給調整手当（平成21年4月1日実施）

医師の人材確保を図る観点から、人事院勧告の内容を考慮して、初任給調整手当を改定

<期末・勤勉手当>（平成20年12月1日実施）

年間支給割合を0.02月分引下げ改定（4.45月分→4.43月分）

	6月期	12月期	合計
期末手当	1.40月（改定なし）	1.53月（現行1.55月）	2.93月（現行2.95月）
勤勉手当	0.75月（改定なし）	0.75月（改定なし）	1.50月（改定なし）
合計	2.15月（改定なし）	2.28月（現行2.30月）	4.43月（現行4.45月）

3 給与構造の改革

平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な地域手当の支給割合について、人事院勧告の内容に準じて設定

（東京都特別区在勤者1%引上げ（16%→17%）、大阪市在勤者及び医師1%引上げ（13%→14%））

4 その他の課題

- (1) 通勤手当 ガソリン価格の高騰による通勤の実情を踏まえ、支給額等について検討する必要
- (2) 公立学校教員の給与 他の都道府県との均衡を考慮しながら随時見直しを行っていく必要

II 職員の勤務時間に関する報告

- ・ 人事院勧告の今後の国の取扱い及び他の都道府県の動向を十分に踏まえ、適切に対応していく必要
- ・ 勤務時間の短縮をするに当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本

III 人事管理の課題に関する報告

1 人材の確保・育成への取組み

(1) 人材の確保

有為な人材の確保のため、受験者ニーズを明確に把握し効果的な広報活動を展開するとともに、時代の要請に応えられる高い資質を備えた人材を確保するための採用試験制度の見直し

(2) 人材の育成

新たな人事評価制度の導入を図り、その評価結果に基づいた職場におけるきめ細やかなOJTの実践や、効果的な研修への派遣などにより組織的に職員の能力伸長を図っていく必要

2 新たな人事評価制度の導入

複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応しうる職員育成のため、地方公務員法の改正動向にも留意しつつ、全職員への導入に向けた検討を進める必要。併せて、その定着を図りながら、評価結果の給与処遇への反映について検討を進める必要

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減等

恒常的に超過勤務が多い職員の解消やノー残業デー、リフレッシュデーの徹底等による積極的な超過勤務時間の縮減や年次有給休暇の計画的な取得に向けた取組みをなお一層進める必要

(2) 両立支援の推進

両立支援の制度の活用をさらに促進するため、個々の職員の置かれた状況に応じて、より活用しやすい制度とすることや男女が共に制度を活用しやすい職場環境づくりになお一層取り組む必要

(3) メンタルヘルス対策の推進

心の疾病による長期病休者の割合が多い状況を踏まえ、予防や再発防止に重点を置いたメンタルヘルス対策の推進に取り組む必要

4 高齢期の雇用問題の検討

新規採用の抑制、組織活力の維持等の問題に留意し、再任用制度について検証するとともに、国や他の地方公共団体の動向を踏まえ、高齢期の雇用問題について検討を開始する必要

5 男女共同参画のさらなる推進

育児短時間勤務等の各種制度の活用促進、女性登用の拡大などに積極的に取り組むとともに、取組みの検証等を通し、さらに男女共同参画の推進に努める必要

6 公務員倫理の徹底

厳正な服務規律のもと、業務の適正な執行に努めるとともに、公務員倫理の徹底を図る必要

(参考資料)

勧告が実施された場合の改定内容等

1 改定内容（行政職の場合）

区 分	改定額	改定率
合 計	円 702	% 0.18
給料月額	700	0.18
諸手当等	2	0.00
平均給与月額	現 行	395,619 円
	改定額	702 円
	改定後	396,321 円

(注) 平均給与月額は、給料月額、給料の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、給料の特別調整額、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当等及び寒冷地手当（月額相当額）の合計額である。

2 標準モデルによる年間給与の増加額（行政職の場合）

		給料月額		年間給与の増加額		
		勧告前	勧告後	給料・諸手当 (a)	期末・勤勉手当 (b)	合計 (a)+(b)
係 員	配偶者	円 237,700	円 238,700	円 12,000	円 △ 584	円 11,416
30歳						
主 査	配偶者 子 2 人	306,700	308,000	15,600	△ 913	14,687
38歳						
課 長	配偶者 子 2 人	442,400	442,400	0	△ 10,796	△ 10,796
52歳						
部 長	配偶者	551,300	551,300	0	△ 16,247	△ 16,247
57歳						

(注) 1 給料月額には、給料の調整額、諸手当等は含まない。

2 上記の例は、一つのモデルケースであり、世帯構成、昇格等の違いにより各職員ごとに異なる。

3 給料の経過措置適用者は、勧告後も給料月額は変わらない。

(参考)

	給与月額		年間給与の増加額		
	勧告前	勧告後	給料・諸手当 (a)	期末・勤勉手当 (b)	合計 (a)+(b)
行政職平均	円 395,619	円 396,321	円 8,424	円 △ 4,745	円 3,679

3 最近10年間の改定額等の状況（行政職の場合）

年度	区分	本 県		国	
		改定額（円）	改定率（％）	改定額（円）	改定率（％）
平成20年度		702	0.18	0	0.00
	（給料月額）の状況	700	0.18	0	0.00
平成19年度		1,932	0.49	1,352	0.35
	（給料月額）の状況	1,565	0.40	387	0.10
平成18年度		0	0.00	0	0.00
	（給料月額）の状況	0	0.00	0	0.00
平成17年度		△ 1,400	△ 0.35	△ 1,389	△ 0.36
	（給料月額）の状況	△ 1,156	△ 0.29	△ 1,054	△ 0.28
平成16年度		△ 352	△ 0.09	△ 246	△ 0.06
	（給料月額）の状況	0	0.00	0	0.00
平成15年度		△ 4,310	△ 1.09	△ 4,054	△ 1.07
	（給料月額）の状況	△ 3,852	△ 0.98	△ 3,446	△ 0.91
平成14年度		△ 7,816	△ 1.96	△ 7,770	△ 2.03
	（給料月額）の状況	△ 7,060	△ 1.77	△ 6,408	△ 1.67
平成13年度		125	0.03	313	0.08
	（給料月額）の状況	0	0.00	0	0.00
平成12年度		470	0.12	434	0.12
	（給料月額）の状況	0	0.00	0	0.00
平成11年度		934	0.24	1,034	0.28
	（給料月額）の状況	932	0.24	979	0.26

（注）平成16年度の改定額及び改定率については、寒冷地手当改正による影響を考慮した。

4 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況（一般職員）

年度	区分	年間平均支給月数			前年との増減月数
		期末手当	勤勉手当	合計	
平成20年度		2.93	1.50	4.43	△ 0.02
平成19年度		2.95	1.50	4.45	0.05
平成18年度		2.95	1.45	4.40	△ 0.05
平成17年度		3.00	1.45	4.45	0.05
平成16年度		3.00	1.40	4.40	0.00
平成15年度		3.00	1.40	4.40	△ 0.25
平成14年度		3.25	1.40	4.65	△ 0.05
平成13年度		3.55	1.15	4.70	△ 0.05
平成12年度		3.60	1.15	4.75	△ 0.20
平成11年度		3.75	1.20	4.95	△ 0.30

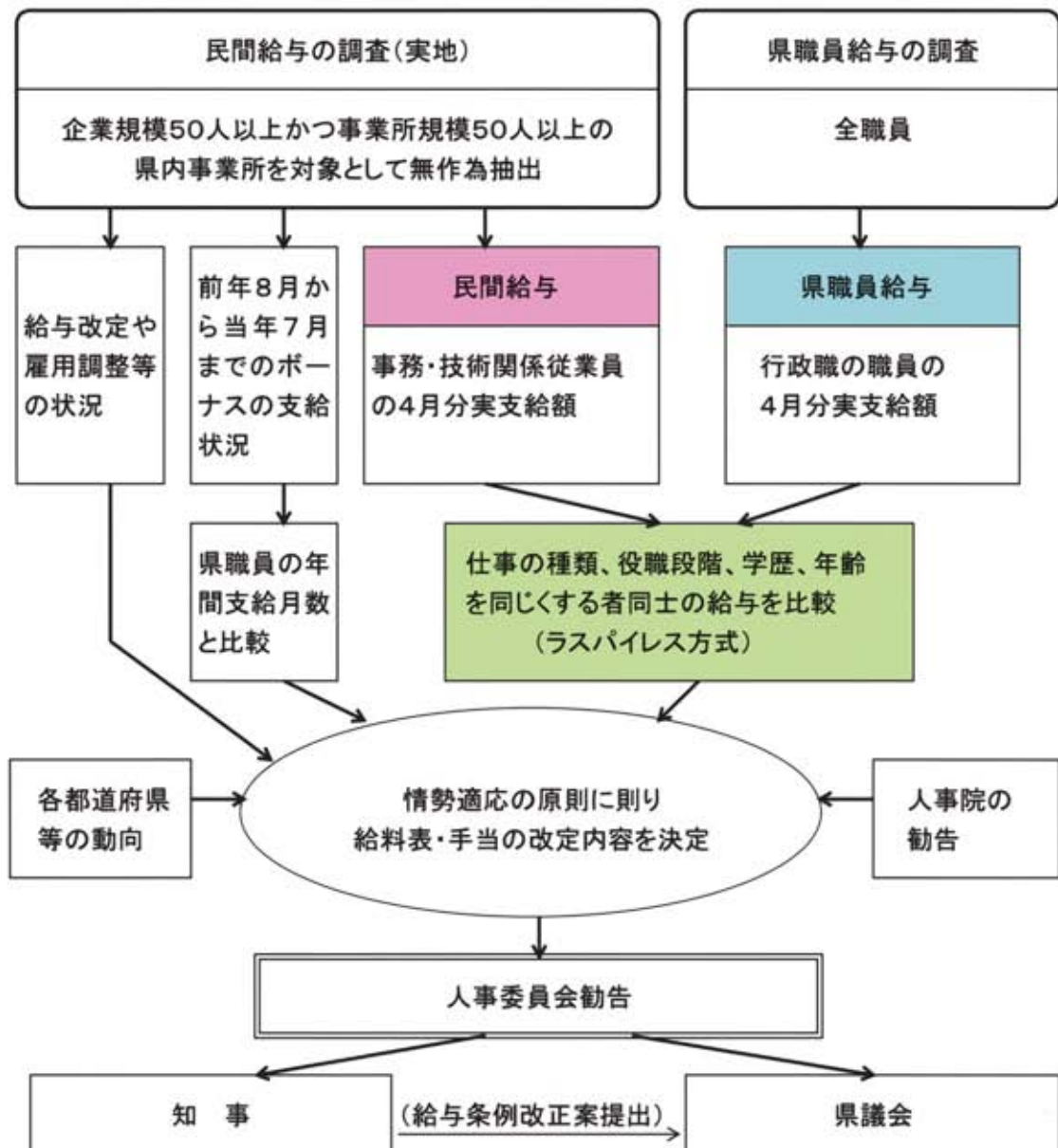
給与勧告のしくみ

1 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などと均衡させることを基本に行っています。

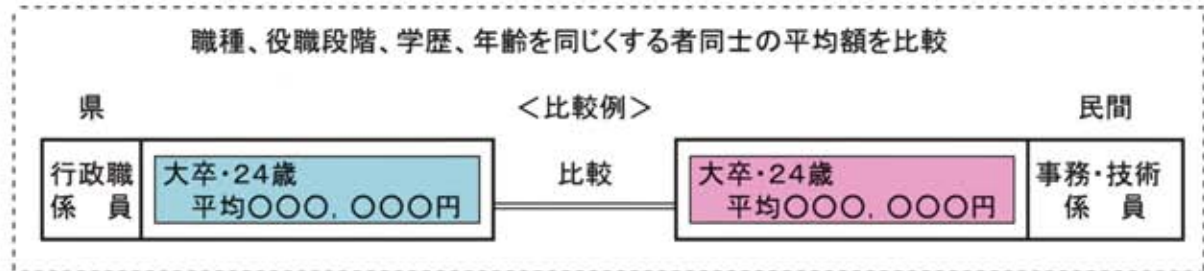
2 給与勧告の流れ



県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式)のしくみ

個々の県職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(B)が、現に支払っている支給総額(A)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。
 具体的には、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。

1 比較方法



2 ラスパイレス方式による較差算出 (企業規模500人以上の民間事業所との比較例)

＜県職員に支給されている給与総額(A)＞

1級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
2級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
3級・4級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
5級・6級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
7級・8級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
9級・10級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数

＜県職員に民間給与を支給した場合の総額(B)＞

民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係員
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	主任
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係長
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長代理
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	部次長 部長 支店長

上記の総額(A)÷県職員総数=(a) 比較 上記の総額(B)÷県職員総数=(b)

県職員給与と民間給与との較差=(b) - (a)