

## 「職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」について

岐阜県人事委員会（<sup>ひろせ えいじ</sup>広瀬 英二委員長、<sup>やまだ としこ</sup>山田 利子委員、<sup>つづみ としひこ</sup>堤 俊彦委員）は、10月9日（木）議長及び知事に対し、職員の給与、勤務時間等について報告し、併せて給与の改定について勧告を行いました。  
その概要は次のとおりです。

### 1 給与勧告の骨子

月例給、期末・勤勉手当とも改定なし（国：月例給、期末・勤勉手当とも水準改定なし）

医師の給与（初任給調整手当）の改定（平成21年4月から実施）

国家公務員に対してとられる措置等を考慮して初任給調整手当を改定

給与構造改革に伴う給与改定（平成21年4月から実施）

地域手当

・平成21年4月1日から平成22年3月31日までの暫定支給割合を改定

県内6級地（岐阜市、大垣市、美濃加茂市、多治見市）については、現行2.5%を3.0%に改定

教員給与制度改革に係る教育職給料表の改定（平成21年4月から実施）

現行の教育職給料表（二）[高校教員]及び教育職給料表（三）[小・中学校教員]を改定  
（現行4級制 5級制）

### 2 公民較差

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内836事業所から無作為抽出法により168事業所を抽出し、そのうちの146事業所について調査を行い、ラスパイレス方式により比較

民間給与が職員給与（行政職）を1人当たり平均48円（0.01%）上回っていた。

	県	国（参考）
民間平均給与	378,414円	387,642円
職員平均給与	378,366円	387,506円
較 差	48円(0.01%)	136円(0.04%)

民間のボーナスの支給月数（4.48月）は、職員の期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数（4.50月）とおおむね均衡していた。

<参考：人事院> 民間（4.50月）、国家公務員（4.50月）

### 3 改定の内容

#### (1) 月例給及び期末・勤勉手当とも改定なし

<改定を見送る理由>

- ・月例給の公民給与の較差は極めて小さく、適切な給料表の改定を行うことが困難なため
- ・特別給（ボーナス）については、民間の支給割合とおおむね均衡しているため

#### (2) 医師の給与（初任給調整手当）の改定

- ・国家公務員に対してとられる措置等を考慮して改定（平成21年4月1日から実施）

<参考：人事院勧告> 年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引き上げ

- ・若手から中堅の医師の人材確保を図るため、初任給調整手当の最高支給限度額を104,000円引き上げ（現行306,900円[1種] 410,900円）

初任給調整手当：専門的知識を必要とする職員の採用を容易にするため新たに採用された職員に支給される手当

<現行>

国	1種 306,900円	2種 268,500円	3種 216,000円	4種 159,100円	5種 100,100円
県		1種 268,500円	2種 216,000円	3種 159,100円	4種 100,100円

採用の日から一定期間（15年）は定額を、それ以降は1年を経過するごとに額を減じて35年以内の期間支給

#### (3) 給与構造改革に伴う改定

- ・国家公務員の給与構造改革に伴う給与改定内容に準拠し、地域手当の支給割合の改定を行う。

##### 地域手当の改定

- ・平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合について、下記のとおり改定

級地区分等	平成20年度	平成21年度	完成後
1級地（東京特別区）	16%	17%	18%
2級地（大阪市）	13%	14%	15%
3級地（名古屋市）	12%	12%	12%
6級地（岐阜市・大垣市・美濃加茂市・多治見）	2.5%	3%	3%

##### 勤務実績の給与への反映

- ・勤務実績に基づく昇給制度の運用開始及び勤勉手当への実績反映の拡大について整備をすることが必要

#### (4) 教員給与制度改革に係る教職員給料表の改定

- ・小学校、中学校、高等学校等に新たな職（副校長、主幹教諭、指導教諭）の設置に当たっては、その職務に見合った適切な処遇を図るため、教育職給料表（二）及び教育職給料表（三）を改定[現行4級制 5級制]（平成21年4月1日から実施）

平成19年6月の学校教育法の改正により、平成20年度から各都道府県の判断で、小・中・高校等に副校長、主幹教諭、指導教諭の職を設置することができることとなったもの。

県教委は、平成21年度から、新たな職（副校長、主幹教諭、指導教諭）を設置する方針

< 職務内容 >

副 校 長	校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。
主幹教諭	校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童生徒の教育をつかさどる。
指導教諭	児童生徒の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対し、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う。

< 教育職給料表(二)及び同(三)：現行4級制 5級制 >

現 行		新たな職設置後	
職務の級	職	職務の級	職
4 級	校長	4 級	校長
3 級	教頭	3 級	副校長 教頭
		特2級	主幹教諭、指導教諭
2 級	教諭等	2 級	教諭等
1 級	助教諭等	1 級	助教諭等

## 5 報 告 事 項

### (1) 人材の確保と活用

- ・ 多彩で有為な人材を確保、 人事評価制度の整備、 女性職員の積極的な登用、 再任用制度の活用

### (2) 勤務環境の整備

- ・ 職業生活と家庭生活の両立支援、 時間外勤務の縮減、 職員の健康管理

### (3) 職員の勤務時間

- ・ 勤務時間の短縮は、県民に対するサービスの提供等と密接に関連することから他県の状況及び国の動向等を踏まえながら検討していくことが必要

< 参考：人事院勧告 > 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定

### 【参考】

#### モデル給与例

(単位：円)

			月 額	年間給与
主 事	27歳	独 身	207,050	3,416,325
主 査	40歳	配偶者・子2	373,408	6,200,045
課 長	55歳	配偶者	538,125	8,772,677
行政職平均	42.2歳	-	375,675	6,226,239

# 給与勧告の手順

## 給与勧告の基本的な考え方

給与勧告の意義と役割：勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

民間準拠の考え方：職員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

岐阜県人事委員会では、職員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較して得られた給与格差を解消することを基本に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

