

職員の給与等に関する報告及び勧告について（要約）

【給与勧告のポイント】

- ① 月例給の改定は行わないが、医師の給与については特別に改善
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし

1 給与勧告の基本的考え方

《職員給与決定の原則》

勧告は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法第 24 条の規定により、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間給与その他の諸事情を考慮して定めなければならない。

《職員給与を取り巻く状況》

昨年、8 年振りに若年層に限定して月例給を引き上げたが、近年は年間給与ベースでの減少が続いており、平成 18 年からは、給与構造改革により給料表水準の段階的引下げを進めている。また、平成 18 年から民間の比較対象企業規模を 100 人以上から 50 人以上に改めるなどの見直しを行った。

《給与構造改革の進展状況》

平成 17 年に勧告した給与構造改革は給料表水準の平均 4.8% 引下げ（中高年齢層は最大 7% 以上）、成績主義の推進などを内容とし、平成 18 年から計画的、段階的に取り組んでいる。

《本委員会の基本的な考え方》

労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、県内民間従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案した。

なお、職員給与の改革は着実に進められており、給与構造改革の進展状況にも留意した。

2 公民給与の比較

企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 421 のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 123 事業所を対象に、実地に調査を行った（調査完了率 92.7%）。

<月例給>

職員は行政職、民間はこれに類似する職種の者の本年 4 月分の給与月額等を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較したところ、次のとおり職員の給与が民間の給与を上回っている。

公民比較給与		較 差 (A - B)	
民間 (A)	職員 (B)	較 差 額	較 差 率
377,319 円	380,401 円 (372,275 円)	△3,082 円 (5,044 円)	△0.81% (1.35%)

(注) () 内は、給与条例等の附則の規定による給料及び給料の特別調整額の減額措置後の数値である。

また、給与構造改革は、平成 18 年 4 月から経過措置を設けて計画的・段階的に取り組んでいるところであるが、この経過措置がないものとした場合には、職員の給与が民間の給与を下回っている。

公民比較給与		較 差 (A - B)	
民間 (A)	職員 (B)	較 差 額	較 差 率
377,319 円	369,649 円	7,670 円	2.07%

逆較差が解消される方向にあること、さらに地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内に勤務する国家公務員との均衡、他の都道府県の動向など、給与決定の諸事情を総合的に勘案した結果、本年は月例給の水準改定を行わないことが適当と判断した。

<特別給（ボーナス）>

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合4.49月分）は、職員の支給月数（4.50月）とおおむね均衡しており、さらには県内に勤務する国家公務員との均衡をも考慮し、本年は改定を行わないことが適当と判断した。

3 本年の給与勧告

《医師の初任給調整手当》 【実施時期：平成21年4月1日】

医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額を410,900円とすること。

(理由)

- ・ 医師確保の重要性、給与決定の諸事情を総合的に考慮したこと。

4 報告の主な内容

(通勤手当)

- ・ 交通用具使用者に係る通勤手当については、国において改定が見送られたことを踏まえつつ、今後のガソリン価格の動向や他の都道府県の動向等を考慮し、今後の改定の必要性について検討することが適当である。

(医師の給与の特別改善)

- ・ 医師確保が重要な課題となっており、国と同様に初任給調整手当を引き上げる必要があると考えられる。
- ・ なお、本県においては、近年、獣医師の確保も大きな課題となっていることから、獣医師の給与の特別改善についても検討する必要がある。

(給与構造改革)

- ・ 国が導入する本府省業務調整手当は、本県には馴染まないと考えられることから、導入しない。
- ・ 地域手当については、給与構造改革の段階的な実施として予定している平成21年度における引上げについて、計画どおり実施する必要がある。

(教員給与の見直し)

- ・ 中央教育審議会の答申を受け、他の都道府県においても、義務教育等教員特別手当の水準の引下げや教員特殊業務手当の引上げが検討されており、本県においても、他の都道府県における教員給与見直しの内容等を十分に踏まえながら、適切な見直しを行うことが適当である。

(勤務時間の見直し)

- ・ 人事院は、平成21年4月1日から国家公務員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定するよう勧告を行った。
- ・ 地方公務員法の趣旨に鑑み、今後の国における勧告の取扱いを注視するとともに、他の都道府県の動向を十分に踏まえながら、適切に対応していく必要がある。

(超過勤務の縮減等)

- ・ 管理者のリーダーシップと職員との相互理解の下で超過勤務時間の縮減や年次休暇等の休暇の取得促進等の取組みが一層進められ、職員の仕事と生活の調和に寄与することを期待する。

(心身の健康管理)

- ・ 心の健康問題による長期療養者数が増加傾向にあると認められることから、心の健康に関する相談体制の充実を図るとともに、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策の強化に努めるよう期待する。

【参考】

行政職(平均年齢42.2歳、平均経験年数21.8年)の平均給与月額379,996円(減額措置後371,868円)、平均年収は626.9万円(減額措置後617.2万円)。

給与改定の勧告に当たって（人事委員会委員長談話）

本日、本委員会は議会と知事に対し、職員の給与等について報告し、あわせてその改定について勧告しました。

1 本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内民間従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行ってまいりました。

また、平成18年4月から、地域の民間賃金をより適切に反映させるための給料表水準の平均4.8%引下げなどを含む給与構造改革について、経過措置を設けながら段階的に取り組んでいるところですが、この給与構造改革の経過期間中である本年においては、その進展状況にも留意しながら検討を行いました。

2 人事院は、本年8月11日に国家公務員について、月例給及び期末・勤勉手当の改定を行わないことを報告するとともに、医師の給与の特別改善として初任給調整手当を引き上げることを内容とする勧告を行いました。

他の都道府県においては、人事院勧告の内容等を考慮した勧告がなされる動向にあります。

3 本県では、本年4月から平成23年3月までの間、全職員を対象とした給与の減額措置が行われているところですが、この減額措置がないものとした場合の職員給与と県内民間従業員の給与を比較したところ、職員給与が民間給与を0.81%上回りましたが、実際に支給されている減額措置後の職員給与を用いて比較した場合には、職員給与が民間給与を1.35%下回り、また、給与構造改革の経過措置がないものとした場合には、職員給与が民間給与を2.07%下回っています。

4 このような状況の中で、月例給については、給与構造改革に伴う過渡的現象として生じている逆較差は年々順調に縮小してきており、来年以降もさらに職員給与水準は低下することから、逆較差が解消される方向にあるものと考えられること、さらに県内に勤務する国家公務員との均衡、他の都道府県の動向など給与決定の諸事情を総合的に勘案した結果、医師の給与の特別改善を除き、本年は水準改定を行わないことが適当であると判断しました。

5 医師の給与の特別改善については、本県においても医師確保が重要な課題となっており、国と同様に初任給調整手当を引き上げる必要があると考えられることから、さらに先に述べた給与決定の諸事情を総合的に勘案した結果、初任給調整手当の最高支給限度額を引き上げることが適当であると判断し、この旨勧告したところです。

6 期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合が職員の年間支給月数とおおむね均衡していること、さらには県内に勤務する国家公務員との均衡をも考慮し、本年においては改定を行わないことが適当であると判断しました。

7 次に、勤務時間の見直しについてですが、人事院は、国家公務員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定するよう勧告を行いました。

本県における職員の勤務時間は、現在、国家公務員と同様に、1日当たり8時間、1週間当たり40時間となっています。

そもそも職員の勤務時間は、地方公務員法の規定により、国及び他の地方公共団体の職員との権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないものとされていることから、法の趣旨に鑑み、今後の国における勧告の取扱いを注視するとともに、他の都道府県の動向を十分に踏まえながら、適切に対応していく必要があるものとする旨、報告で言及したところです。

8 既に述べたとおり、人事委員会の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な給与を確保する機能を有するとともに、職員の給与を社会一般の情勢に適応させる機能をも有するものです。

職員にあつては、これまで以上に県民の公務に寄せる期待と信頼にこたえるよう、高い倫理感を備え、全体の奉仕者としての使命を銘記し、県民の視点にたつて地域の行政に対する要請を的確に把握し、全力をあげてその職責を果たされることを要望します。

県民各位におかれては、人事委員会が行う給与勧告の意義と職員の適正な勤務条件を確保することの必要性について、深いご理解をいただきたいと思います。

平成20年10月9日

岩手県人事委員会
委員長 及川 卓美

～ 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント～

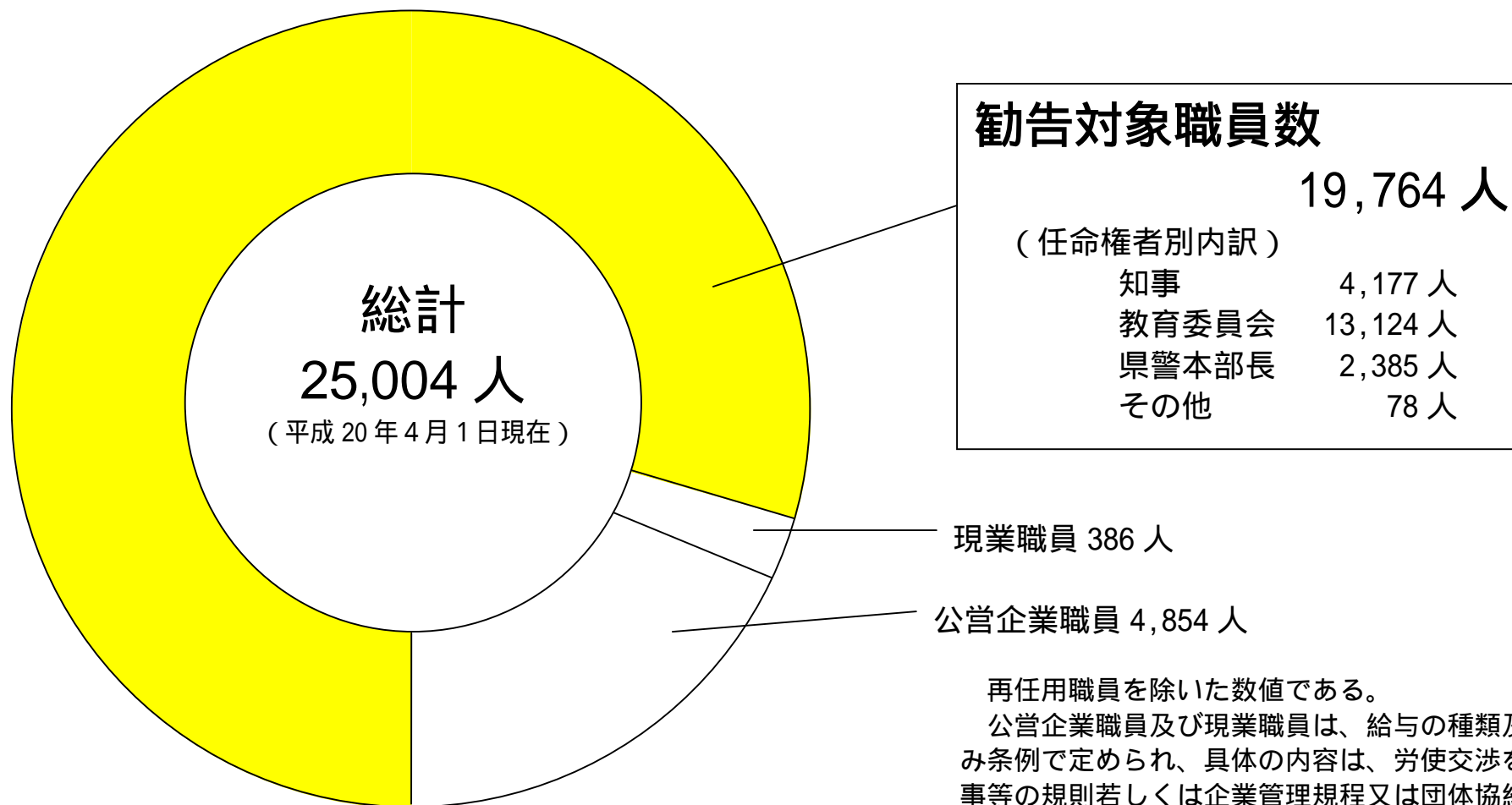
平成 20 年 10 月
岩手県人事委員会

目次

1	給与勧告の仕組みと本年の給与改定	
	給与勧告の対象職員.....	1
	給与勧告の手順.....	2
	公民給与の比較方法（ラスパイレス比較）.....	3
	本年の給与改定.....	4
	医師の給与の特別改善.....	5
	最近の給与改定の状況.....	7
	モデル給与例（給与構造改革による影響）.....	8
2	給与構造改革の概要	
	給与構造改革の概要.....	9
	給与構造改革（完成までの流れ）.....	10

1 - 給与勧告の対象職員

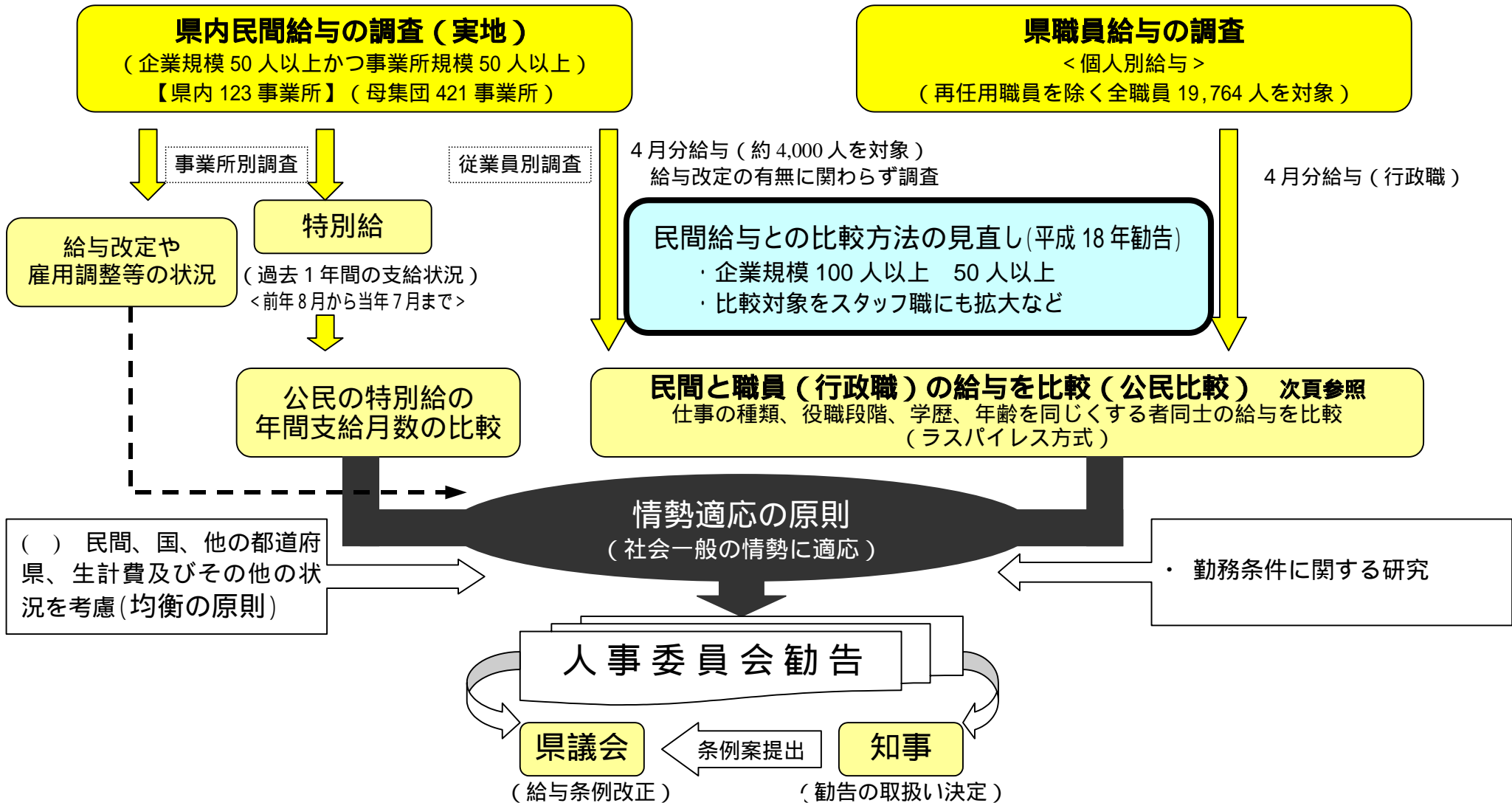
岩手県には、平成 20 年 4 月 1 日現在 25,004 人の常勤職員がいます。そのうち、人事委員会の給与勧告の対象となるのは、公営企業（医療局、企業局）職員及び現業職員を除いた 19,764 人となっています。



1 - 給与勧告の手順

人事委員会では、公民給与の比較の基礎とするため、県職員と民間の給与を調査しています。その結果に基づいて公民の4月分の給与（月例給）を精密に比較して得られた較差を重視しつつ、給与決定の諸事情（ ）を総合的に勘案し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、その結果得られた年間支給割合を重視しつつ、給与決定の諸事情（ ）を総合的に勘案し勧告を行っています。



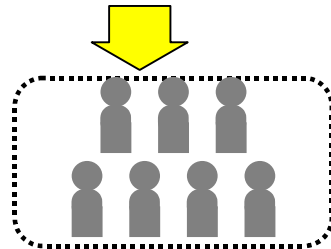
1 - 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の公民給与の比較(ラスパイレス比較)においては、個々の県職員に役職段階、学歴、年齢階層を同じくする民間従業員の平均給与額を支給した場合に要する支給総額(A)と、実際に支給されている県職員給与の支給総額(B)とを比較してどの程度の差があるかを算出しています。

< 月例給の公民給与の比較方法 >

県内民間給与の調査(従業員別)
< 事務・技術職種を対象 >

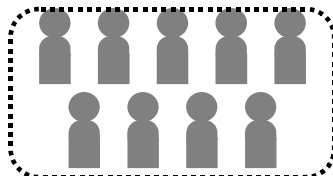
県職員給与の調査(個人別)
< 行政職給料表適用職員を対象 >



民間給与との比較方法の見直し(平成18年勧告)

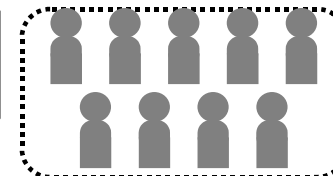
- ・ 企業規模 100人以上 50人以上
- ・ 比較対象をスタッフ職にも拡大など

給与額は民間のまま
県職員の人員構成に変換



民間支給総額(A)

仕事の種類、役職段階、学歴、年齢を
同じくする者同士で比較



県職員支給総額(B)

本年の公民較差 = (A) - (B) = 3,082 円(0.81%)
給与構造改革の経過措置がないものとした場合 7,670 円(2.07%)

1 - 本年の給与改定

給料表、特別給(期末・勤勉手当)については、改定を行わないこととしました。
なお、医師の給与を特別に改善するため、初任給調整手当の改定を行うこととしました。

1 給料表

職員給与と民間給与を精密に比較したところ、職員給与が民間給与を1人当たり平均3,082円上回り、その較差は0.81%となっていますが、次の理由により給料表の改定を見送ります。

- ・ 今回の逆較差は、給与構造改革の経過措置(職員給与の段階的引下げ)を行っていることに伴う過渡的現象です。
- ・ 逆較差は年々順調に縮小(H18 4.63% H19 2.28% H20 0.81%)しており、来年以降も職員の給与水準は更に低下するため、逆較差は解消される方向にあります(経過措置を廃止した場合、2.07%の較差が生じます)。
- ・ 地方公務員法に定める給与決定の諸事情(国家公務員、他県の動向等)を総合的に考慮する必要があります。

2 特別給

民間の支給割合は4.49月となっており、職員の平均支給月数(4.5月分)とおおむね均衡しています

3 医師の初任給調整手当

医師の初任給調整手当の限度額を引上げ 306,900円 410,900円

1 - 医師の給与の特別改善

1 措置する理由

- ・ 医師の確保が社会的な問題となっている中、県職員における医師の確保も重要な課題です。
- ・ 人事院は、年間給与で見ると、国の医療施設の医師は、民間病院や独立行政法人国立病院機構の医師を大きく下回り、看過できない状況にあるとして、初任給調整手当の引上げを勧告しましたが、県としても国との均衡を考慮する必要があります。
- ・ 職員と県内民間病院の医師の年収を試算すると、下表のとおり一定の格差が生じています。

民間 (平均年齢 53.1 歳)	職員 (保健所等に勤務する医師及び市町村病院派遣の医師) (平均年齢 48.8 歳)	民間との差
1,614.5 万円	1,384.9 万円	229.6 万円 (16.6%)

民間については、平成 18 年～20 年の職種別民間給与実態調査結果平均値で、すべての役職段階を対象としています。なお、特別給については、民間病院の支給割合を用いました。

職員については、平成 20 年度職員給与実態調査による医療職給料表(1)適用職員の平均値です。

2 措置の概要

人事院勧告における国の措置と同様に、医師の初任給調整手当の限度額を引き上げます。

- ・ 職員の区分ごとに、1 年目の手当額を最大 104,000 円(1 種)改善
- ・ 改正条例の施行日は平成 21 年 4 月 1 日

【参考】医師の初任給調整手当の概要等について

手当の趣旨

- ・ 民間の医師給与が高い状況及び採用の困難性、特殊性等を考慮して措置しています。
- ・ 医師は、他の職種と異なって相対的に辺地勤務者の給与が高く、年齢別にみた上下の給与格差も他の職種とは異なっている事情があることに対応しています。

手当額

- ・ 区分(地域)毎に手当額が異なり、かつ、35年にわたって手当額を逡減しつつ支給します。
- ・ 現行の手当額は次のとおりです。

山間地その他のへき地(葛巻町など)	：最高額	306,900円	～	34年以上35年未満	55,000円
人口が少ない市及び町村(花巻市など)	：最高額	268,500円	～	34年以上35年未満	52,500円
その他(盛岡市)	：最高額	216,000円	～	34年以上35年未満	47,500円
- ・ 勧告したのは、山間地その他のへき地に適用されている現行の支給限度額306,900円を410,900円に改めることのみですが、その他の額についても、条例が改正された後、人事委員会規則において、全体のバランス等を考慮しながら所要の改正を行います。

特別改善を行った場合の効果

最大で年間124.8万円の給与の改善が見込まれます。

1 - 最近の給与改定の状況

	月例給		特別給（ボーナス）	
	改定率（％）	改定額（円）	年間支給月数（月）	対前年比増減（月）
平成 10 年度	0.75	2,793	5.25	-
平成 11 年度	0.21	803	4.95	0.3
平成 12 年度	0.12	468	4.75	0.2
平成 13 年度	-	-	4.70	0.05
平成 14 年度	1.94	7,447	4.65	0.05
平成 15 年度	1.20	4,573	4.40	0.25
平成 16 年度	-	-	4.40	-
平成 17 年度	0.35	1,337	4.45	0.05
平成 18 年度			4.45	-
平成 19 年度	0.17	656	4.50	0.05
平成 20 年度	-	-	4.50	-

平成 18 年度は較差に基づく改定は行っていないが、給与構造改革による段階的引下げに着手した。

1 - モデル給与例(給与構造改革による影響)

(単位：円)

役職	年齢 (該当年時の年齢)	世帯構成	年 収 額			給与構造改革による 年収差額 (H17とH21の差額)
			平成17年度 (給与構造改革実施前)	平成20年度	平成21年度	
係員	25歳	独身	3,118,000	3,042,000	3,018,000	100,000
主任	35歳	配偶者、子1人	5,354,000	4,979,000	4,948,000	406,000
主査	40歳	配偶者、子2人	6,543,000	6,037,000	6,004,000	539,000
担当課長	50歳	〃	8,081,000	7,795,000	7,728,000	353,000
総括課長	55歳	配偶者、子1人	8,651,000	8,310,000	8,237,000	414,000
副部長		配偶者	10,267,000	9,702,000	9,533,000	734,000
部長		配偶者	11,605,000	10,587,000	10,356,000	1,249,000

注 給料月額削減措置、特別調整額の削減措置及び昇給抑制措置を算定に含めている

2 - 給与構造改革の概要

給料表水準の引下げ(平成 17 年勧告)

- ・ 地域の民間賃金をより適切に反映させるため、給料表水準を平均 4.8%、中高年齢層においては 7%以上の引下げとなる給料表構造の見直しを実施
- ・ 制度の急激な改編であり、その基本給としての性格も考慮し、経過措置を設けて実施

職務・職責に応じた給与構造への転換(平成 17 年勧告)

- ・ 中高年齢層の給料水準の引下げ幅を 7%程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ・ 給料表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設
- ・ 枠外昇給制度の廃止

勤務実績の給与への反映の推進(平成 17 年勧告)

- ・ 従前の給料表の号給を 4 分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づく昇給に一本化
- ・ ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大

その他の改革

- ・ 地域手当の新設(一部県外事務所又は一部職種のみ対象)(平成 17 年勧告)
- ・ 給料の特別調整額(管理職手当)の定額化(平成 18 年勧告)

平成18年度 (平成17年勧告)	平成19年度 (平成18年勧告)	平成20年度 (平成19年勧告)	平成21年度 (平成20年勧告)	平成22年度(完成) (平成21年勧告)
給料表水準の 引下げ (最大7%、平均 4.8%引下げ)	経過措置を設けて段階的に引下げ			
				
勤務実績の給与への 反映の推進	給料の特別調整額 (管理職手当)の定額化			
地域手当の新設 (一部県外事務所等のみ対象)	段階的引上げ			
				

(注) 国で導入している広域異動手当、本府省業務調整手当及び専門スタッフ職俸給表については実施しない。