



平成 20 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 20 年 10 月 10 日
静岡県人事委員会事務局

本日、本委員会(委員長 寺田一彦)は、県議会及び知事に対し、本県職員の給与等について報告と勧告を行った。

本年の給与勧告のポイント

月例給、特別給ともに改定見送り

民間給与との較差が極めて小さいことなどから、月例給の水準改定は行わない。
特別給についても、おおむね均衡しているため改定を行わない。
配偶者に係る扶養手当の支給額を 500 円引下げ

本年の給与改定

1 民間給与との比較

【425 民間事業所の約 1 万 6 千人の個人別給与を实地調査】(完了率 93.9%)

(1) 月例給

公民の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴の同じ者同士を比較

公民較差 344 円 0.09% (行政職：現行給与 404,607 円 平均年齢 43.0 歳)

職員給与	民間給与	較差
404,607 円	404,263 円	344 円

(2) 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)と公務の年間支給月数を比較

職員支給月数	民間支給月数	支給月数の差
4.50 月	4.52 月	0.02 月

2 給与改定の内容

(1) 月例給

本年の公民較差は極めて小さく、給料表の適切な改定を行うには十分でないこと、月例給の年間分と特別給を合わせ考えれば、職員給与と民間給与はほぼ均衡していることから、本年は月例給の水準改定を行わない。

(2) 特別給(ボーナス)

職員支給月数と民間支給割合がおおむね均衡しているため改定を行わない。

(3) 扶養手当

民間における家族手当の支給状況等を考慮して、配偶者に係る扶養手当の支給月額を 500 円引き下げる。(13,500 円 13,000 円)(この改定を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施)

3 その他の課題

(1) 医師の給与

医師確保の困難性を考慮し、国や他の地方公共団体の動向に留意しつつ、国に準じた初任給調整手当の引上げについて検討する必要がある。

(2) 教員の給与

既存の手当を見直し、職員の負担の実態に配慮した手当を充実させるなど、教員の勤務実態等に応じた適切な処遇を図る必要がある。

給与構造改革の着実な推進

1 給与構造改革の実施

今後も職務・職責に応じた給与構造への転換や勤務成績の給与への反映を進め、本県の組織、任用の実態により適合した職務・職責、能力・実績に基づく公正な給与上の処遇を実現するよう、職務の級の適用を見直すとともに、新たな人事評価制度を確立することにより、職員の士気高揚と行政の生産性の向上を図っていく必要がある。

また、平成 22 年度の給与構造改革の完成へ向け、本県民間企業の給与水準を的確に職員の給与に反映させるため、給与水準の調整は給料で行うことを基本に、本県独自の給料表の策定や地域手当のあり方の見直しについて検討を行う必要がある。

2 地域手当のあり方

地域の民間賃金の水準を職員の給与に適切に反映させるという地域手当の趣旨からすれば、支給地域及び支給割合について国の制度を基本に見直しを進めることや、県内一律支給を継続する場合であっても、支給割合については国の制度を適用する場合との均衡を考慮することが適当である。

3 平成 21 年度の地域手当の支給割合の改定

県外支給地域について、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を次のとおりとする。

支給地域	支給割合	
東京都特別区	16%	17%
大阪市（医師等含む）	13%	14%

4 勤務成績の評価制度の構築と適切な運用

より効率的で質の高い行政サービスの実現に向けて、職員が意欲と誇りを持って働くことができるよう、公平・公正で客観性・納得性の高い評価制度を構築し、適切な運用を図っていく必要がある。

勤務時間の改定

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには勤務時間の短縮や時間外勤務の縮減が喫緊の課題であり、特に職員の勤務時間の短縮に向けて、県民サービスに支障が生じないこと、行政コストの増加を招かないことを基本とし、より一層の業務の効率的執行や職員の意識改革を図るなど、その環境を整えるよう要請する。

職員の勤務条件等に関する諸課題

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

現在、ワーク・ライフ・バランス推進に向け着実な取組が進められているところであるが、今後も職員の自己実現や能力開発の支援、休暇制度・短時間勤務制度等の利用促進、働き方の多様性の確保に向けた研究など、優秀な人材を確保、育成し、その能力を十分に発揮できる環境を整えていく必要がある。

2 時間外勤務の縮減

引き続き、時間外勤務の実態とその原因の把握、適切な人員配置などに努める一方で、管理職員が絶えず業務執行のあり方を見直すなど効率的な業務の執行を図るとともに、職員一人ひとりが仕事の進め方や働き方を点検し、業務改善に取り組む必要がある。

3 心の健康管理（メンタルヘルス対策）

近年、職務内容の複雑・困難度の高まりや公務環境の変化等により職員を取り巻くストレス要因は増加傾向にあり、メンタル疾患による長期療養者が年々増えてきている。

任命権者においては、この問題が職員個人にとどまらず、組織全体に大きな影響を及ぼすことを認識し、引き続きメンタルヘルス対策の充実を図る必要がある。

4 男女が共に働きやすい職場環境づくり

本年4月から育児短時間勤務制度が導入されたところであるが、職員がこの制度を利用しやすい環境づくりに取り組むほか、次世代育成支援行動計画に掲げられた取組等を着実に推進し、男女が共に働きやすい勤務環境の整備を進めていく必要がある。

5 コンプライアンスの徹底

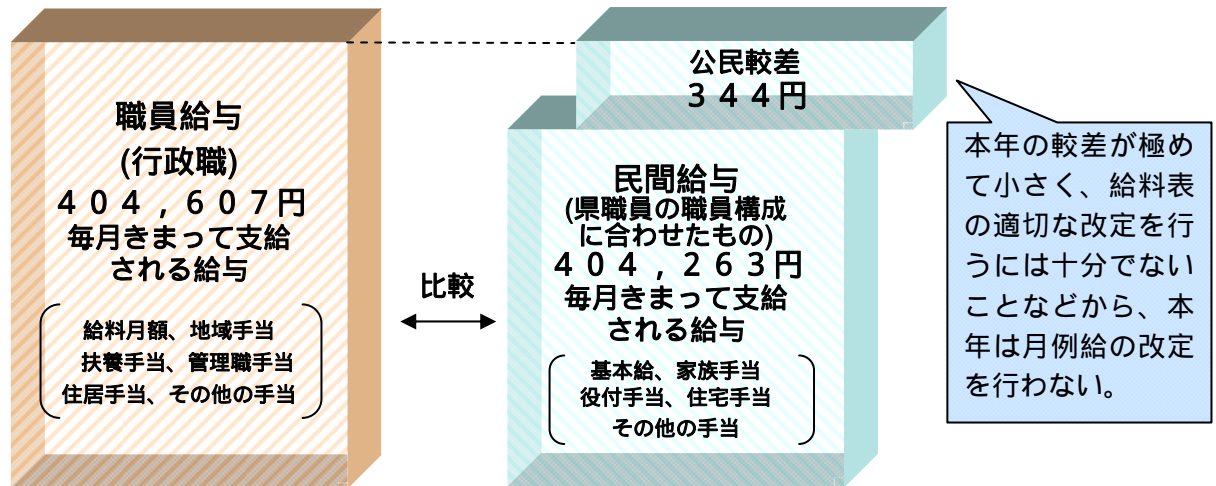
現在、全国各地で公務員の不祥事が発生しており、公務員に対する不信や批判が高まっている中で、本県においては、所属ごとに推進担当者を設置し研修会を開催するなどコンプライアンスの徹底を図っているところである。

今後も職員一人ひとりが全体の奉仕者として高い使命感・倫理観を持って全力で誠実に業務に取り組む必要がある。

その他参考資料

1 公民比較の状況

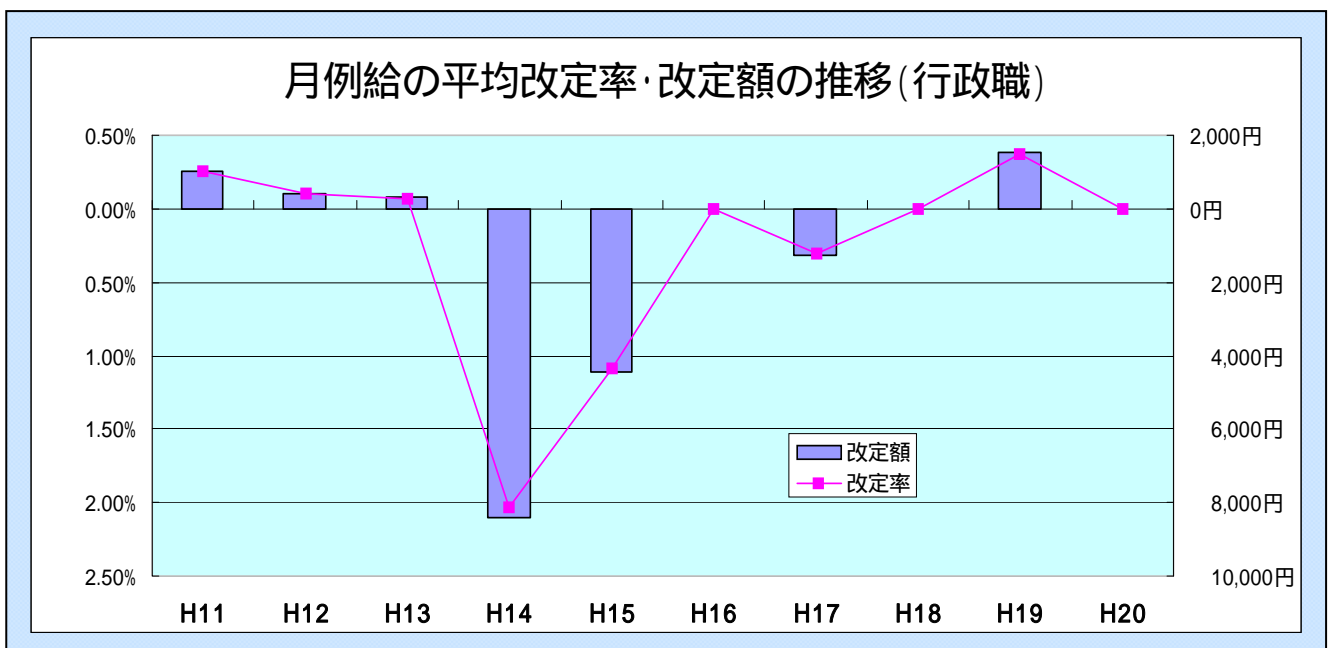
仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が相応する者の
平成 20 年 4 月分の平均給与(加重)を比較(ラスパイレス方式)



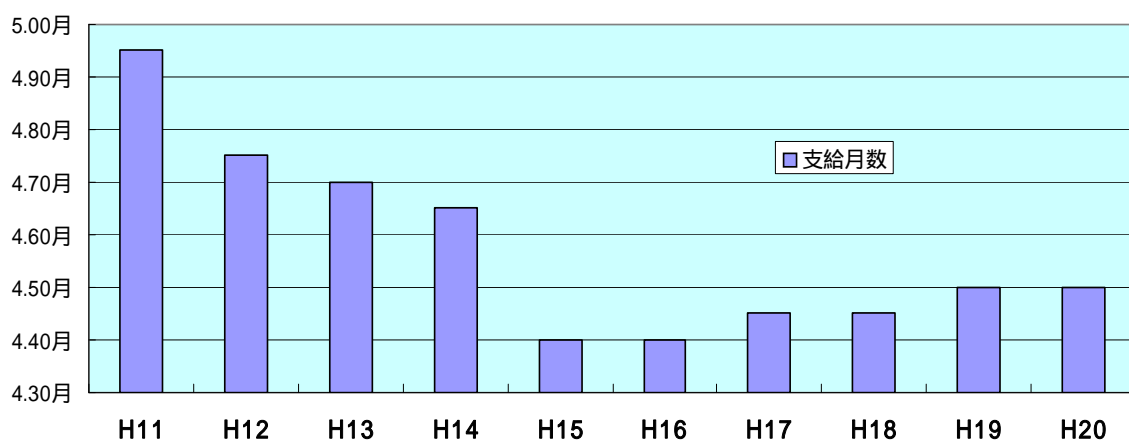
民間給与は、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 1,691 事業所から無作為に抽出した 425 事業所について、4 月分の給与を調査した結果に基づくものである。

較差を算出するに当たっては、本年度採用された新規学卒者は含まれていない。

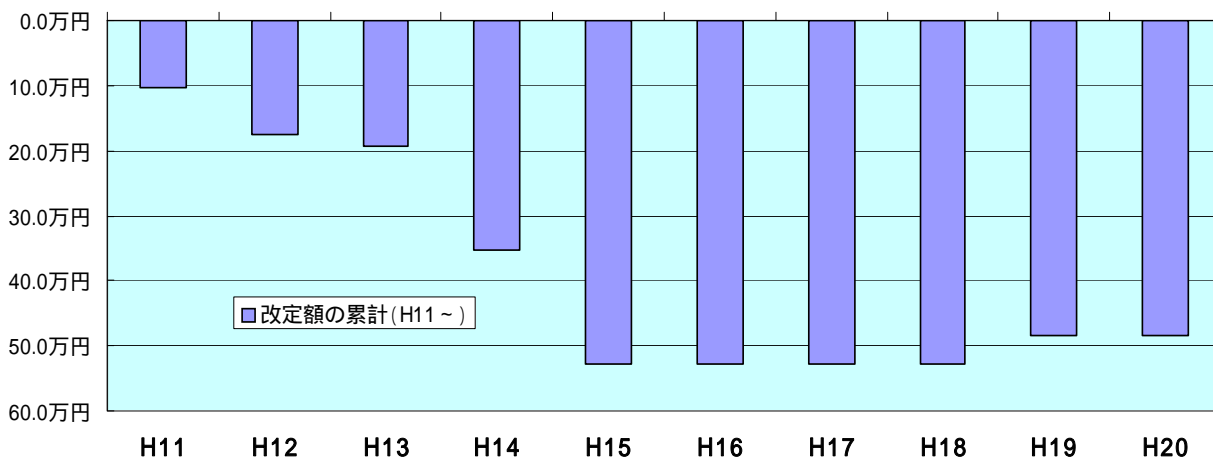
2 改定率等の推移



ボーナス(期末・勤勉手当)の支給月数の推移

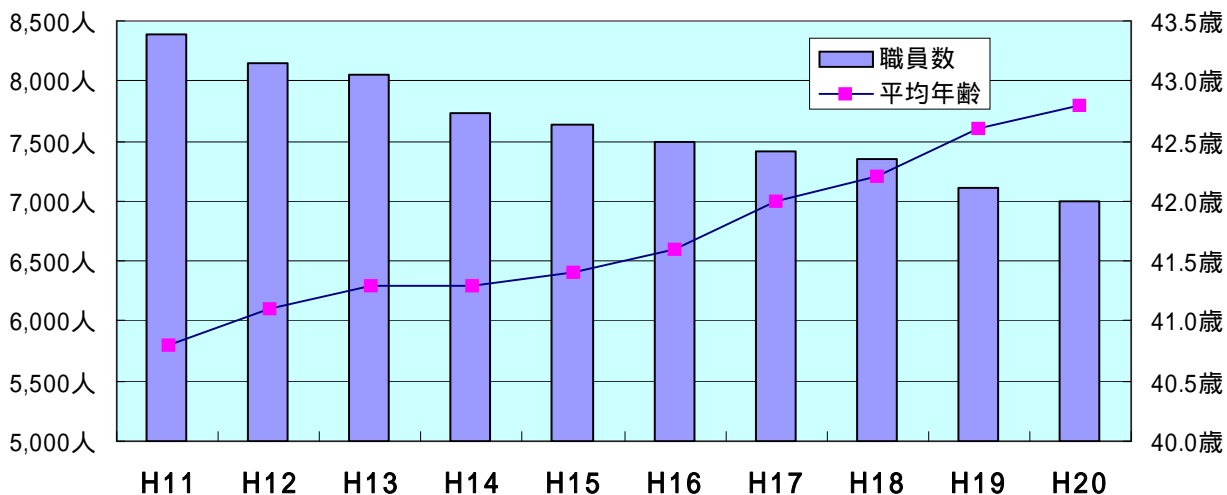


平均年間改定額の累計の推移



3 職員数の推移

行政職



4 給与勧告の意義と役割

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権など憲法上の労働基本権の行使による給与等の勤務条件の決定が認められていない。こうした労働基本権の制約は公務員の地位の特殊性と職務の公共性等に基づくものであるが、その制約の代償措置の一つとして人事委員会の給与勧告制度が設けられている。

そのため、本委員会は、労使当事者以外の中立的かつ専門的な機関として、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与を確保するため、従来より、民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行っている。

5 職員の給与決定の手順

職員の給与は、毎年、次のような手順で決定される。

5～7月 県内の民間企業従業員・県職員の給与を調査

- ・無作為抽出で選ばれた民間事業所を調査員が訪問し、4月分の給与等について調査（職種別民間給与実態調査）
- ・県職員の4月分の給与データを集計（職員給与等実態調査）

8～9月 民間企業従業員と県職員の給与水準を比較（公民給与の比較）

- ・民間企業従業員と県職員の4月の給与水準を比較し、較差を算出
- ・公民の1年間の賞与の支給月数を比較

10月頃 人事委員会勧告（職員の給与等に関する報告及び勧告）

- ・公民比較の結果に基づき、改定内容を検討
- ・知事及び県議会に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を実施

10～11月 報告及び勧告の取扱い決定

- ・知事は、報告及び勧告をどのように取り扱うかを決定
- ・給与条例改正案の作成

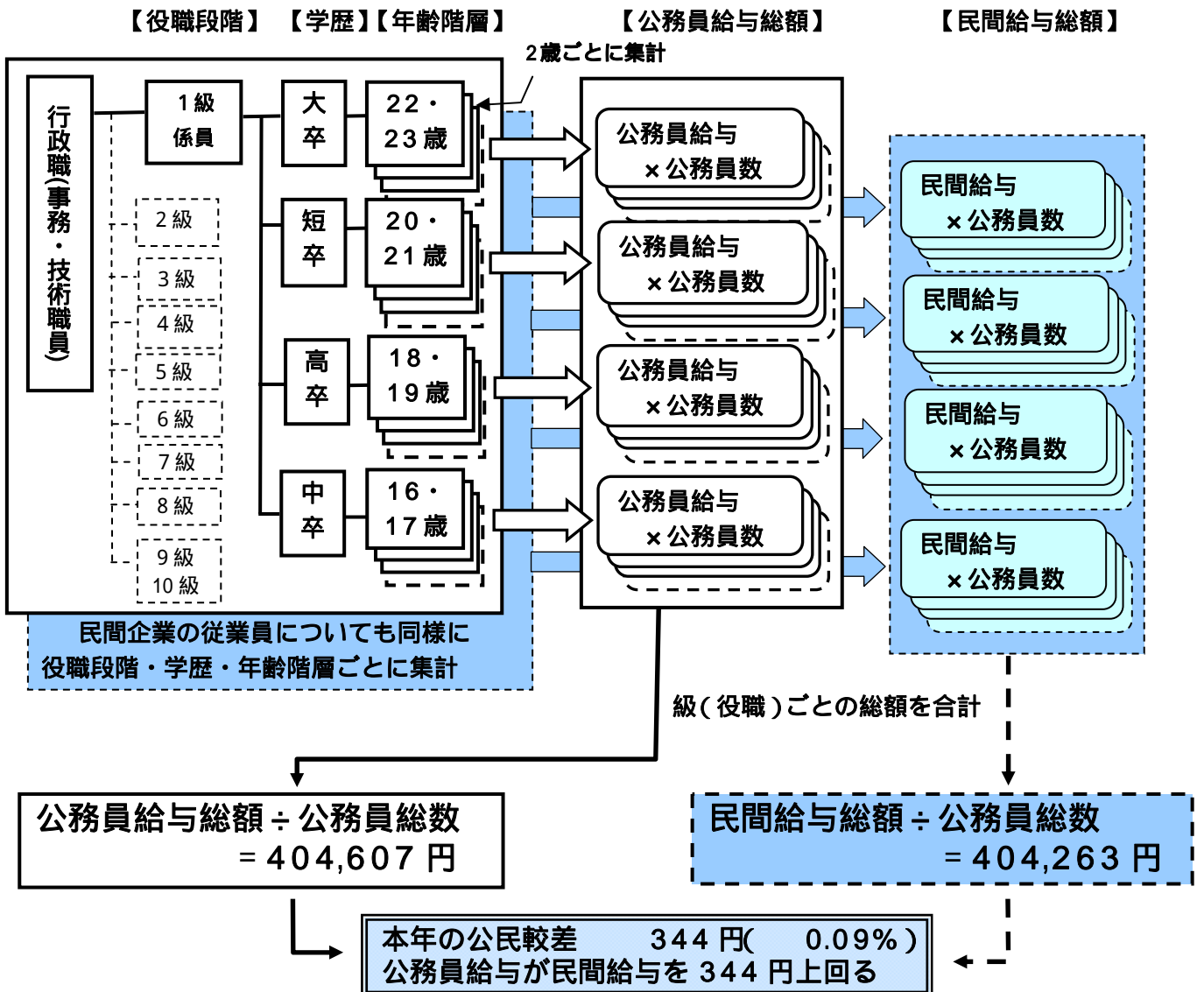
12月以降 給与条例改正案を審議、議決

- ・県議会は給与条例改正案を審議、議決
- ・改正給与条例の施行（職員の給与等の改定）

6 公民比較の仕組み

職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

（公民比較の概念図）



静岡県人事委員会事務局給与室

電話 054-221-2272

FAX 054-254-3982

kyuyo@pref.shizuoka.lg.jp