

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成21年10月 8 日
福島県人事委員会

<本年の報告・勧告のポイント>

○ 職員の給与等に関する報告・勧告

(給与)

平均年間給与は△18.4万円(△2.8%)で、過去最大の引下げ

- ・ 月例給
公民較差(△0.53%)を解消するため、4年ぶりの引下げ改定
ア 給料月額引下げ
イ 自宅に係る住居手当の廃止
- ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)
過去最大の引下げ改定(△0.38月分)

(超過勤務手当)

- ・ 労働基準法の改正等を踏まえ引上げ改定

(勤務時間)

- ・ 国及び他の都道府県の動向を踏まえ短縮

○ 人事管理の課題に関する報告

- ・ 高齢期の雇用問題の検討など4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851の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した163事業所の給与)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

(1) 月例給

	職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較 差 (b)-(a)
減額措置前	396,705円	394,597円	△2,108円 (△0.53%)
減額措置後	385,226円		9,371円 (2.43%)

※ 職員の給与は、平成20年4月1日から平成23年3月31日までの間、給与が減額措置(カット)されている

(2) 特別給(ボーナス)

職員の年間支給割合 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
4.43月	4.05月	△0.38月

※ 民間の年間支給割合は、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の割合

※ 職員の本年6月の特別給は、特例措置により、上記支給割合のうち0.2月分が凍結されている

2 本年の給与の改定

<月例給>

(1) 給料表

初任給を中心とした若年層及び医師を除き、すべての給料月額を引下げ(平均改定率△0.14%、管理職層(行政職給料表7級相当以上)は△0.24%)

給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象に、100分の99.42を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当

自宅に係る住居手当(新築・購入後5年以内は月額3,500円、6年目以降は月額2,500円)について、人事院による廃止の勧告及び民間の支給状況を考慮し、廃止

(3) 超過勤務手当

労働基準法の改正及び人事院勧告を踏まえ、月60時間を超える超過勤務の超過勤務手当の支給割合を引上げ(100分の125→100分の150)

<期末・勤勉手当>

年間支給割合を0.38月分引下げ改定(4.43月分→4.05月分)

	6 月 期	12 月 期	合 計
期 末 手 当	1.25月(現行1.40月)	1.40月(現行1.53月)	2.65月(現行2.93月)
勤 勉 手 当	0.70月(現行0.75月)	0.70月(現行0.75月)	1.40月(現行1.50月)
合 計	1.95月(現行2.15月)	2.10月(現行2.28月)	4.05月(現行4.43月)

※ 本年5月の勧告に基づき、平成21年6月期における期末・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)は、引下げ分の一部に充当

3 その他の課題

- (1) 通勤手当 最近のガソリン価格の変動などの通勤実情等を踏まえ、手当額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引き続き見直しを行っていく必要

4 改定の実施時期等

- ・ 条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施。ただし、期末・勤勉手当の改定は平成21年12月1日から、超過勤務手当の改定は平成22年4月1日から実施
- ・ 給与の引下げ改定に伴う年間調整（給与改定までの較差相当額を12月の期末手当から差し引く）は、本年の職員の給与は特例条例による減額措置により現に民間の給与を下回っていることから、行わない

II 職員の勤務時間に関する報告・勧告

- ・ 国及び他の都道府県の動向を踏まえ、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
- ・ 再任用短時間勤務職員等の勤務時間・超過勤務手当についても所要の改定
- ・ 平成22年4月1日から実施

III 人事管理の課題に関する報告

1 高齢期の雇用問題の検討

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、65歳までの雇用を確保する必要があることから、採用から退職に至るまでの人事管理の総合的な見直しの検討を進める必要

2 人材の確保・育成等への取組

(1) 人材の確保

職員採用試験の受験者の獲得には厳しい状況が続くものと思われることから、時代の要請にこた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

試行中の人事評価制度の結果を踏まえ、OJT（日常の業務を通して行う教育訓練）や研修の在り方について検討を進める必要

(3) 新たな人事評価制度の導入

現在行われている試行結果を踏まえ、全職員への導入や評価結果の活用について検討を進める必要

3 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減

労働基準法の改正を踏まえ、管理監督者においては、特に長時間の超過勤務について、厳正な勤務時間の管理を通じこれまでも増して縮減に努める必要

(2) 両立支援の推進

育児・介護休業法等の改正に対応するため必要な措置を講ずる必要。また、男性職員が育児休業制度を活用しやすい職場環境の整備、意識の啓発等を引き続き行っていく必要

(3) 職員の健康の保持

心の疾病が原因の長期病休者が増加傾向にあることから、職員の状況に応じたきめ細やかな対応が必要。また、職員の自殺者が毎年発生していることから、防止対策を積極的に推進する必要

4 公務員倫理の徹底

公務員としての倫理観が問われるような不祥事等が発生していることから、改めて職員一人一人が厳正な服務規律のもと業務の執行に努めるとともに、職員に対して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 △2,108	% △0.53
給料月額	△990	△0.25
諸手当等	△1,118	△0.28
平均給与月額	現 行	396,705 円
	改定額	△2,108 円
	改定後	394,597 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）、特勤勤務手当等及び寒冷地手当の合計額である。

2 標準モデルによる年間給与の増減額（行政職の場合）

		給 料 月 額		年 間 給 与 額		年 間 給 与 の 増 減 額		
		勧 告 前	勧 告 後	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 30歳	配 偶 者	円 231,500 (226,407)	円 231,500 (226,407)	円 3,997,635 (3,885,241)	円 3,906,025 (3,798,030)	円 0 (0)	円 △91,610 (△87,211)	円 △91,610 (△87,211)
		主 査 38歳	配 偶 者 子 2 人	308,000 (301,224)	307,600 (300,833)	5,516,842 (5,363,896)	5,380,169 (5,233,561)	△4,800 (△4,692)
課 長 52歳	配 偶 者 子 2 人	442,400 (420,280)	439,834 (417,843)	8,885,140 (8,424,042)	8,610,387 (8,161,103)	△60,792 (△59,244)	△213,961 (△203,695)	△274,753 (△262,939)
		部 長 57歳	配 偶 者	551,300 (523,735)	548,102 (520,697)	11,980,309 (11,151,557)	11,585,742 (10,775,044)	△68,376 (△66,456)

(注) 1 表の上段は特例条例によるカット前、下段の括弧書きは特例条例によるカット後の額である。
 2 給料月額には、給料の調整額、諸手当等は含まない。
 3 勧告前の給与は、本年6月の期末・勤勉手当の一部凍結（0.2月分）前の額で算出している。
 4 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。

(参考)

		給 与 月 額		年 間 給 与 額		年 間 給 与 の 増 減 額		
		勧 告 前	勧 告 後	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 396,705 (385,226)	円 394,597 (383,118)	円 6,557,196 (6,284,710)	円 6,372,996 (6,112,290)	円 △25,296 (△25,296)	円 △158,904 (△147,124)	円 △184,200 (△172,420)

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21年度		△2,108	△0.53	△863	△0.22
	(給料月額の場合)	△990	△0.25	△596	△0.15
平成20年度		702	0.18	0	0.00
	(給料月額の場合)	700	0.18	0	0.00
平成19年度		1,932	0.49	1,352	0.35
	(給料月額の場合)	1,565	0.40	387	0.10
平成18年度		0	0.00	0	0.00
	(給料月額の場合)	0	0.00	0	0.00
平成17年度		△1,400	△0.35	△1,389	△0.36
	(給料月額の場合)	△1,156	△0.29	△1,054	△0.28
平成16年度		△352	△0.09	△246	△0.06
	(給料月額の場合)	0	0.00	0	0.00
平成15年度		△4,310	△1.09	△4,054	△1.07
	(給料月額の場合)	△3,852	△0.98	△3,446	△0.91
平成14年度		△7,816	△1.96	△7,770	△2.03
	(給料月額の場合)	△7,060	△1.77	△6,408	△1.67
平成13年度		125	0.03	313	0.08
	(給料月額の場合)	0	0.00	0	0.00
平成12年度		470	0.12	434	0.12
	(給料月額の場合)	0	0.00	0	0.00

(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21年度		2.65	1.40	4.05	△0.38
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

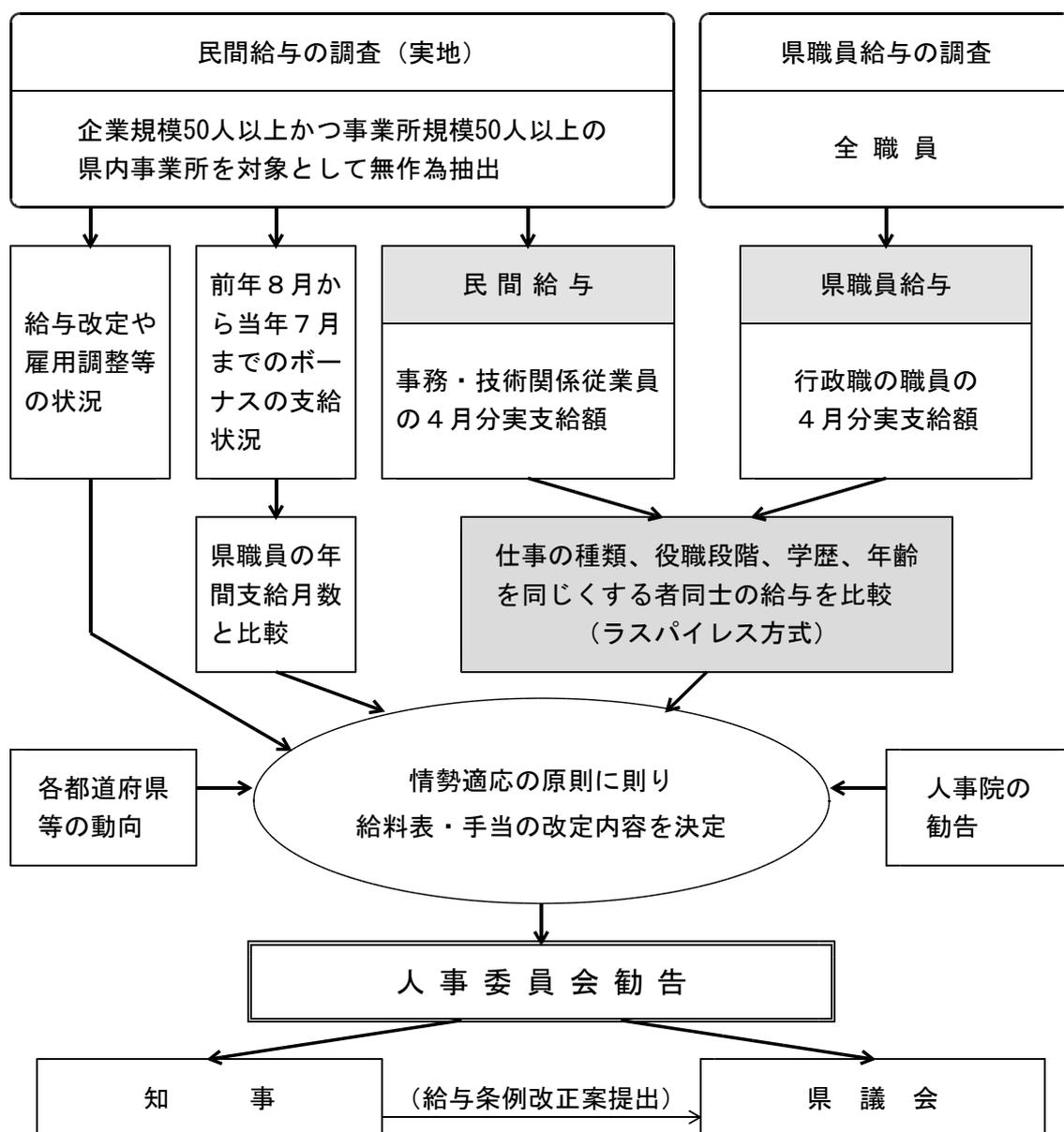
給与勧告のしくみ

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

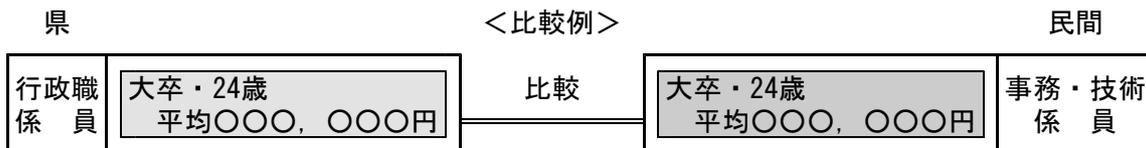


県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）のしくみ

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

職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均額を比較



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)>

<県職員に民間給与を支給した場合の総額(B)>

1級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係員
2級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	主任
3級・4級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係長
5級・6級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長代理
7級・8級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長
9級・10級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	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)

上記の総額(B)÷県職員総数=(b)

比較

県職員給与と民間給与との較差=(b)-(a)