

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 21 年 10 月 9 日
長野県人事委員会

《本年の勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに引下げ

〈月例給の引下げは平成 17 年以來 4 年ぶり、ボーナスは平成 15 年以來 6 年ぶり〉

〈ボーナス、平均年間給与は過去最大の減額〉

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差を解消するため、給料月額引下げ改定（平均△0.19%）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.7 月分）〔国の引下げ幅 △0.35 月分〕
- ③ 超過勤務手当について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正に伴う改定

第 1 職員の給与

1 本年の給与の改定

(1) 職員給与と民間給与の比較

ア 月例給

比較職員と民間（企業規模 50 人以上）従業員の本年 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおりです。

民間従業員の給与 (A)	比較職員給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) (C/B×100)
401,087 円	401,405 円	△318 円 (△0.08%)

イ 特別給

民間において、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に支払われたボーナスと、本年の職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおりです。

民間支給月数 (A)	職員支給月数 (B)	較 差 (A)-(B)
3.78 月分	4.50 月分	△0.72 月分

(2) 給与改定の内容

月例給、特別給ともに職員が民間を上回ることから、次の事項について改定が必要です。

ア 給料表

初任給を中心とした若年層及び医療職(1)を除き、すべての給料月額を引下げ（平均改定率 △0.2% 行政職 7 級相当以上は△0.3%）

※ 給与構造改革による給料表の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 99.76 を乗じて得た額に引下げ

イ 諸手当

(7) 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合等を考慮し、年間支給月数を引下げ（4.50月分→3.80月分）

（一般の職員の場合の支給月数）

	期末手当	勤勉手当	合計	(参考) 国
現 行	3.0 月	1.5 月	4.5 月	4.5 月
改定後	2.5 月	1.3 月	3.8 月	4.15 月

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・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）は本年の引下げ分の一部に充当

(イ) 超過勤務手当

時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正に伴い、月60時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引上げ

ウ 実施時期

この勧告を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日（イの(イ) 超過勤務手当については、平成22年4月1日）

なお、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間との均衡を図るため、4月の給与に調整率（△0.08%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（給料月額引下げ改定のあった者に限る。）

（注）比較職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員の給与月額合計額で除して得た率

2 給与構造改革

来年度には給与構造改革として当初予定していた新制度の導入・実施が終了となります。国は、給与構造改革終了後、これまで十分な検討を行えなかった諸手当の見直し等を予定していることから、今後国の動向を注視することが適当と考えます。

第2 人事管理に関する課題

1 育児休業等の見直し

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、育児休業等に関する措置等を内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が公布されました。本県においても、この法律の趣旨にのっとり、人事院が行った意見の申出に準じた措置をとることが適当と考えます。

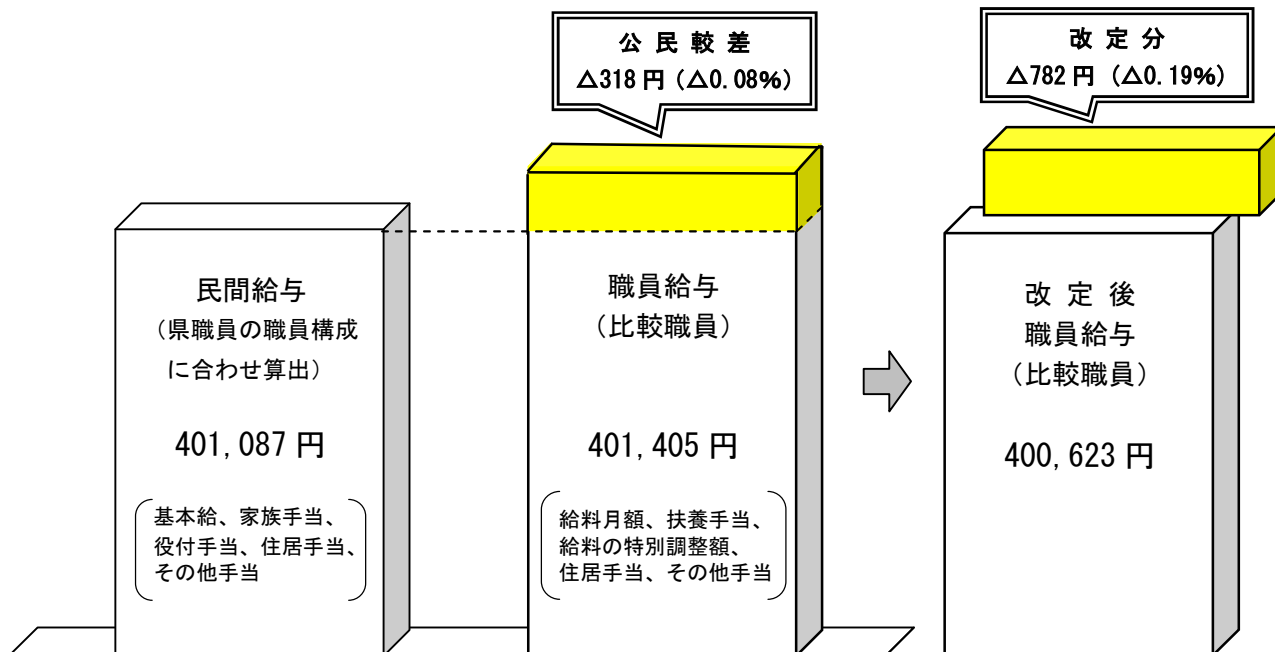
2 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引上げられることに伴い、人事院は定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると報告を行っていることから、今後国の動向を注視することが適当と考えます。

(参 考)

1 民間給与との較差及び本年の給与改定

職員と民間の本年4月分給与を調査し、役職、年齢、学歴を同じくするもの同士を比較（ラスパイレス方式）し、公民較差を算出しています。



	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差額
		月額	年間給与	月額	年間給与	
比較職員平均	45.0歳	401,405円	6,684,000円	400,623円	6,380,000円	Δ304,000円

2 モデル給与例

(単位：円)

役職	年齢	家族構成	勧告前		勧告後		年間給与額の差額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25歳	独身	194,474	3,260,000	194,474	3,124,000	Δ136,000
主任	35歳	配偶者 子1人	307,240	5,193,000	306,733	4,964,000	Δ229,000
係長	45歳	配偶者 子2人	404,883	6,900,000	404,173	6,584,000	Δ316,000
課長	55歳	配偶者 子2人	522,522	8,652,000	521,710	8,281,000	Δ371,000
部長	57歳	配偶者	599,865	10,345,000	598,647	9,847,000	Δ498,000

(注) 1 行政職給料表適用者について、設定年齢でモデルとした役職に任用されている職員の支給例を掲げたものです。

2 月額欄は給料月額（切替えに伴う差額を含まない）、給料の特別調整額、扶養手当及び地域手当により算出

3 年間給与欄は給料月額（切替えに伴う差額を含まない）、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当により算出

3 最近の給与勧告の実施状況

県職員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いています。

	月例給	特別給		給与勧告による 年間給与額の増減	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	額	率
平成11年	0.25%	4.95月	△0.30月	△10.3万円	△1.5%
平成12年	0.14%	4.75月	△0.20月	△7.3万円	△1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△0.05月	△1.7万円	△0.3%
平成14年	△1.99%	4.65月	△0.05月	△15.8万円	△2.3%
平成15年	△1.05%	4.40月	△0.25月	△17.7万円	△2.6%
平成16年	勧告なし (注1)	4.40月	—	〔寒冷地手当の支給額の引下げ〕	
平成17年	△0.35%	4.45月	0.05月	△0.3万円	△0.1%
平成18年	勧告なし (注2)	4.45月	—	〔平均5%程度の給料表の引下げ などの給与構造改革の開始〕	
平成19年	0.42%	4.50月	0.05月	4.8万円	0.7%
平成20年	勧告なし (注3)	4.50月	—	—	—
平成21年	△0.19%	3.80月	△0.70月	△30.4万円	△4.5%

(注) 1 平成16年の給与較差は△0.09%

2 平成18年の給与較差は△0.03%

3 平成20年の給与較差は△0.07%

4 平成15年度から平成17年度までの3年間の数値は、特例条例による給与の減額がないものとして算定したもの

4 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の職員（比較職員）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(A)が、現に支払っている支給総額(B)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、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、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。

