

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成22年10月4日
福島県人事委員会

<本年の報告・勧告のポイント>

- 職員の給与に関する報告・勧告
平均年間給与は△6万8千円（△1.1%）で、2年連続の引下げ（月例給）
公民較差（△0.13%）を解消するため、2年連続の引下げ改定
55歳を超える職員の給料及び給料の特別調整額（管理職手当）の一定率減額（期末・勤勉手当（ボーナス））
3年連続の引下げ改定（△0.15月分）で、47年ぶりの4月割れ
- 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841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168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	392,830円	392,338円	△492円 (△0.13%)
減額措置後	381,489円		10,849円 (2.84%)

※ 職員の給与月額は、平成20年4月1日から平成23年3月31日までの間、約3%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)
4.05月	3.91月	△0.14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

※ 職員の特別給は、平成20年4月1日から平成23年3月31日までの間、支給額が5%減額措置（カット）されている

2 本年の給与の改定

(1) 月例給

50歳台後半層の職員の給与水準是正のため、人事院勧告を踏まえ、55歳を超える職員（行政職給料表5級以下の職員及びこれに相当する級の職員、医療職給料表(-)適用職員等を除く）について、給料及び給料の特別調整額（管理職手当）の支給額を一定率（△0.9%）で減額

(2) 期末・勤勉手当

年間支給割合を0.15月分引下げ改定（4.05月分→3.9月分）

	6 月 期	12 月 期	合 計
22年度 期末手当 勤勉手当	1.25月（支給済み） 0.7 月（支給済み）	1.3 月（現行1.4月） 0.65月（現行0.7月）	2.55月（現行2.65月） 1.35月（現行1.4 月）
23年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.225月 0.675月	1.325月 0.675月	2.55月 1.35月

(3) 超過勤務手当

民間企業の実態及び国家公務員に対して執られる措置を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務を含めることとし、平成23年度から実施

3 その他の課題

- (1) 住居手当 職員公舎の入居料の実態等を踏まえ、手当額について検討する必要
- (2) 通勤手当 最近のガソリン価格の変動による通勤実情を踏まえ、手当額について検討する必要
- (3) 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
- 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本年12月期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 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、人事院における取組状況等を注視しつつ、高齢期雇用のための諸問題について検討を進める必要

2 人材の確保・育成等への取組

(1) 人材の確保

受験者ニーズを明確に把握しながら意欲ある受験者の獲得になお一層努めるとともに、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への取組

(2) 人材の育成（「新たな人事評価制度」の導入）

新たな人事評価制度について、その試行結果を踏まえ、評価結果の具体的な活用用途や方法についても検討を進め、制度の本格的な導入を図る必要

3 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減

引き続き計画的かつ効率的な業務の執行に努め、業務の見直しや合理化等を図りながら超過勤務の縮減に向けた取組をより一層強化していく必要

(2) 両立支援の推進

育児、介護と仕事との両立を支援していく仕組みづくりが求められており、特に男性職員が育児休業制度を活用しやすい職場風土の醸成、職員の意識改革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り、早期のセルフケアや働きやすい職場環境づくりに努めることが必要。また、職員一人一人が健康管理に努めていく必要

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	△492 円	△0.13 %
給 料 の 月 額	△441	△0.11
給料の特別調整額	△51	△0.02
はね返り分等	0	0.00
平均給与月額	現 行	392,830 円
	改 定 額	△492 円
	改 定 後	392,338 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 モデル給与例による年間給与の増減額（行政職の場合）

職務段階 年 齢	家族構成	勧 告 前		勧 告 後		年間給与の 増 減 額
		給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	
係 員 25歳	独 身	円 193,400	円 3,104,070	円 193,400	円 3,075,060	円 △29,010
主 査 35歳	配偶者 子1人	305,300	4,930,639	305,300	4,883,675	△46,964
主任主査 45歳	配偶者 子2人	403,100	6,586,080	403,100	6,521,258	△64,822
課 長 55歳	配偶者 子2人	559,500	8,921,367	554,745	8,764,079	△157,288
部 長 58歳	配偶者	658,000	10,951,936	652,196	10,742,657	△209,279

(注) 1 モデル給与例の給与月額及び年間給与は、給料、扶養手当、給料の特別調整額を基礎に算出した。
2 上記は一つのモデルケースであり、家族構成、昇任・昇格等の違いにより各職員ごとに異なる。

(参考)

	勧 告 前		勧 告 後		年間給与の 増 減 額
	給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	
行 政 職 平 均	円 392,830	円 6,345,077	円 392,338	円 6,276,843	円 △68,234

3 最近10年間の較差の状況

年度	本 県		国	
	較差額 (円)	較差率 (%)	較差額 (円)	較差率 (%)
平成 22 年度	△492	△0.13	△757	△0.19
平成 21 年度	△2,108	△0.53	△863	△0.22
平成 20 年度	702	0.18	136	0.04
平成 19 年度	1,932	0.49	1,352	0.35
平成 18 年度	△685	△0.17	18	0.00
平成 17 年度	△2,111	△0.53	△1,389	△0.36
平成 16 年度	△234	△0.06	39	0.01
平成 15 年度	△4,427	△1.12	△4,054	△1.07
平成 14 年度	△8,530	△2.14	△7,770	△2.03
平成 13 年度	125	0.03	313	0.08

(注) 平成16年度については、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	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 22 年度	2.55	1.35	3.90	△0.15
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

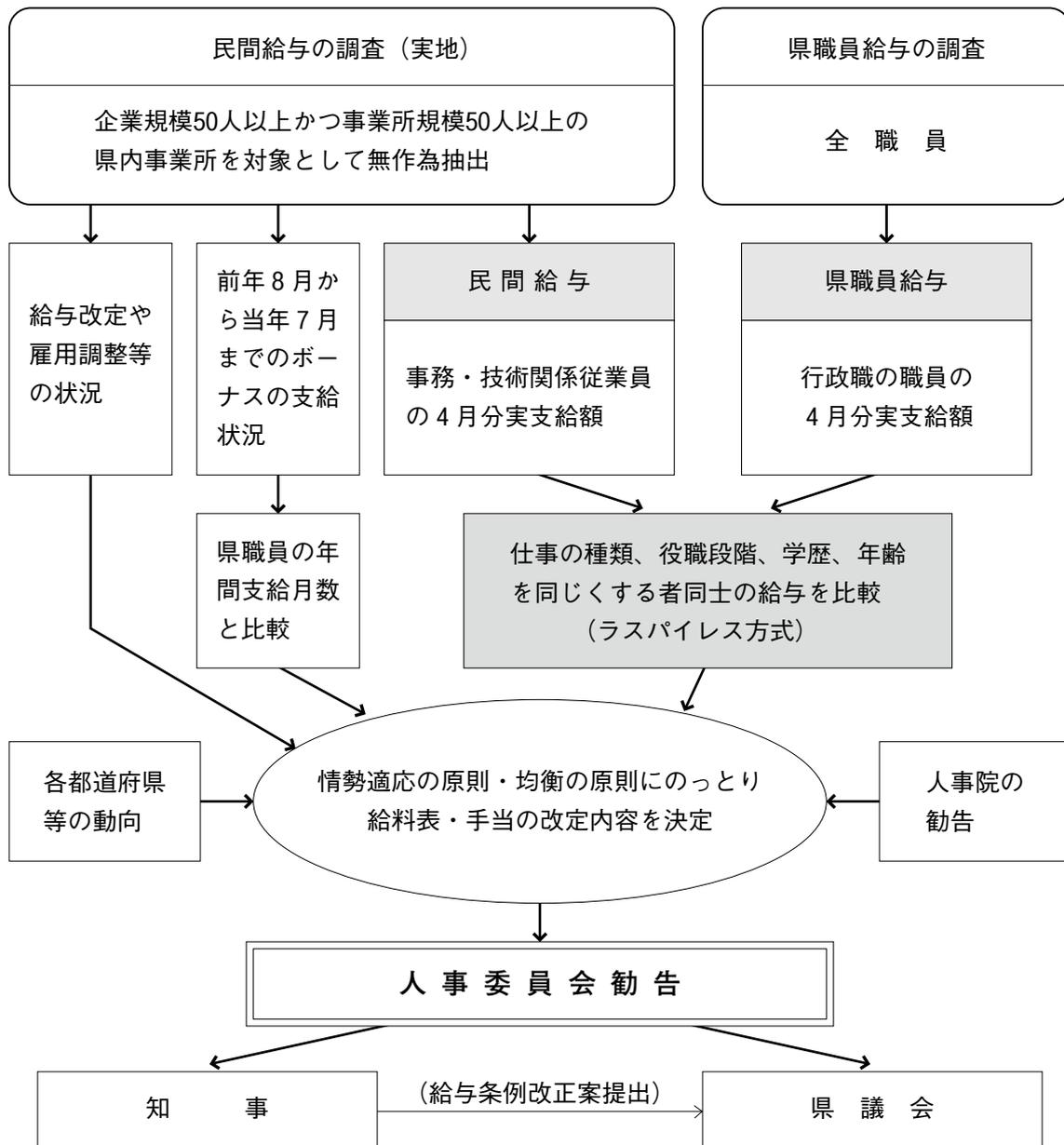
給 与 勧 告 の し く み

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



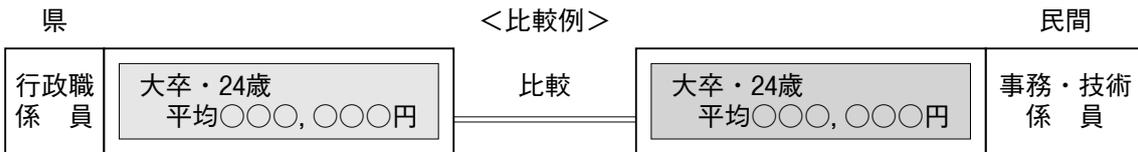
県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）のしくみ

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

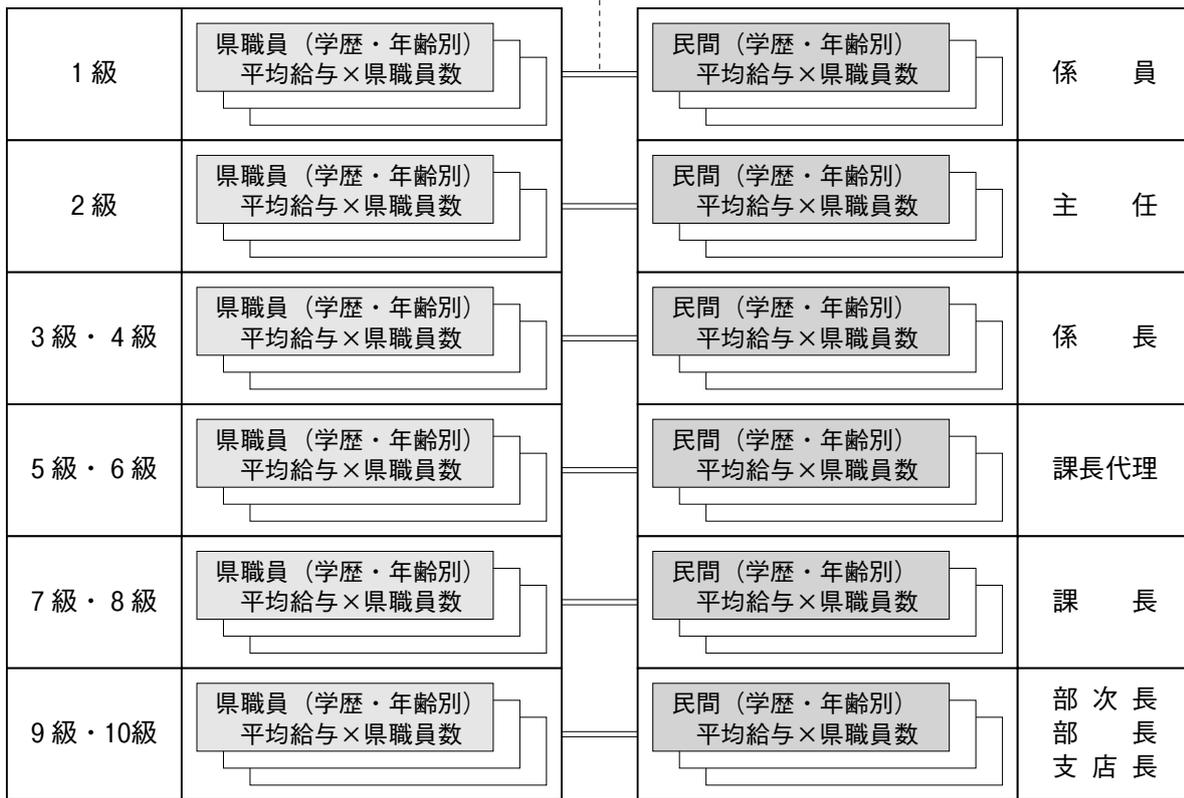


2 ラスパイレス方式による較差算出

(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)>



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)