

平成22年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成22年10月6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。

本年の勧告のポイント

昨年に引き続き月例給、特別給ともに引下げ、平均年間給与は 11.5万円 (1.8%)

職員給与が民間給与を上回るマイナス較差 (0.60%) を解消

給料月額引下げ(若年層及び医療職(1)を除く)

給料の特例措置の率の引下げ(100分の100.85 100分の100.76)

自宅に係る住居手当の廃止(月額4,500円)

特別給の支給月数を0.20月分引下げ(4.15月 3.95月)

定年延長に向けた制度の見直し

男性の育児休業の取得の促進など職員の勤務条件等に関する諸課題

本年の給与改定

1 民間給与との比較

【420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91.0%)

(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
民間給与との較差 2,365円 0.60%(行政職:現行給与395,128円 平均年齢43.0歳)

職員給与	民間給与	較差
395,128円	392,763円	2,365円

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの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	民間支給割合	支給月数の差
4.15月	3.97月	0.18月

2 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料表(0.14%、567円)

- ・初任給を中心とした若年層及び医療職(1)を除き、給料月額について平均0.1%の引下げ
- ・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一定の率(100分の99.65)を乗じて得た額に引下げ
- ・給料月額に一定の率を乗じる給料の特例措置について乗じる率を引下げ
100分の100.85 100分の100.76(医療職給料表(1)を除く。)

イ 住居手当(0.45%、1,776円)

- ・自宅に係る住居手当を廃止 月額4,500円

ウ はね返し分(0.01%、19円)

- ・地域手当、管理職手当への影響額

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給割合に見合うように引下げ（年間 4.15 月 3.95 月）

		6 月期	12 月期	年 間
平成 22 年度	期末手当	1.25 月 （支給済み）	1.35 月 （現行 1.5 月）	3.95 月
	勤勉手当	0.7 月 （支給済み）	0.65 月 （現行 0.70 月）	
平成 23 年度 以降	期末手当	1.225 月	1.375 月	3.95 月
	勤勉手当	0.675 月	0.675 月	

(3) 時間外勤務手当

月 60 時間の時間外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の時間を含めることとする。

(4) 改定の実施時期

勧告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）ただし、平成 23 年度以降の特別給の支給月数の改定及び時間外勤務手当の改定については平成 23 年 4 月 1 日

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公民較差相当分を解消するため、平成 22 年 12 月期の期末手当の額で所要の調整を行う。

定年延長に向けた制度の見直し

人事院は、定年延長に向けた制度の見直しの骨格を示したところであり、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見を申し出るとしている。

こうしたことから、定年延長に伴う人事、給与制度の見直しも念頭に置きつつ、国、他の地方公共団体の動向を注視するとともに、高齢層も含めた給与水準の在り方について早急に検討する必要がある。

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

職員の育児休業については、本年 3 月の条例改正により取得しやすい制度となったものの男性の取得率は依然として低いままであるため、職場の管理職員の意識改革や職員の業務配分の見直しなど、育児休業を取得しやすい職場環境の醸成について早急な取組が必要である。

また、恒常的な時間外勤務は、職員の心身の健康保持、職員の労働意欲や活力の維持等に影響を及ぼすものであり、本委員会は従前からその縮減の必要性を強く指摘してきたところであるが、一人当たりの時間外勤務時間数は増加の傾向にある。

このため、任命権者においては時間外勤務の縮減が組織全体で喫緊に取り組まなければならない課題であると強く認識し、特に、時間外勤務の多い職場については、事業内容や人員配置など

について更なる改善に努める必要がある。また、管理職員にあってはコストを意識した効率的な業務執行に心掛け、率先して実効性のある時間外勤務縮減策に取り組むとともに、職員にあっては勤務時間内で計画的、効率的に業務執行できるように日頃から仕事の内容や進め方の見直しに努めるなど、全庁を挙げた一層の取組が必要である。

2 職員の健康管理

職員の心の疾病を理由とした病気休暇又は休職から職場復帰する職員への支援策等の種々の取組を進めてきているところであるが、現在、国において検討が行われている職場復帰前に試験的に出勤する仕組みなどを参考に、円滑な職場復帰及び再発防止の促進に努める必要がある。

また、国においては1回の病気休暇の上限期間を設定するなど病気休暇制度の見直しを行うこととしており、本県においても国や他の地方公共団体の動向に注視し、適切な対応を図る必要がある。

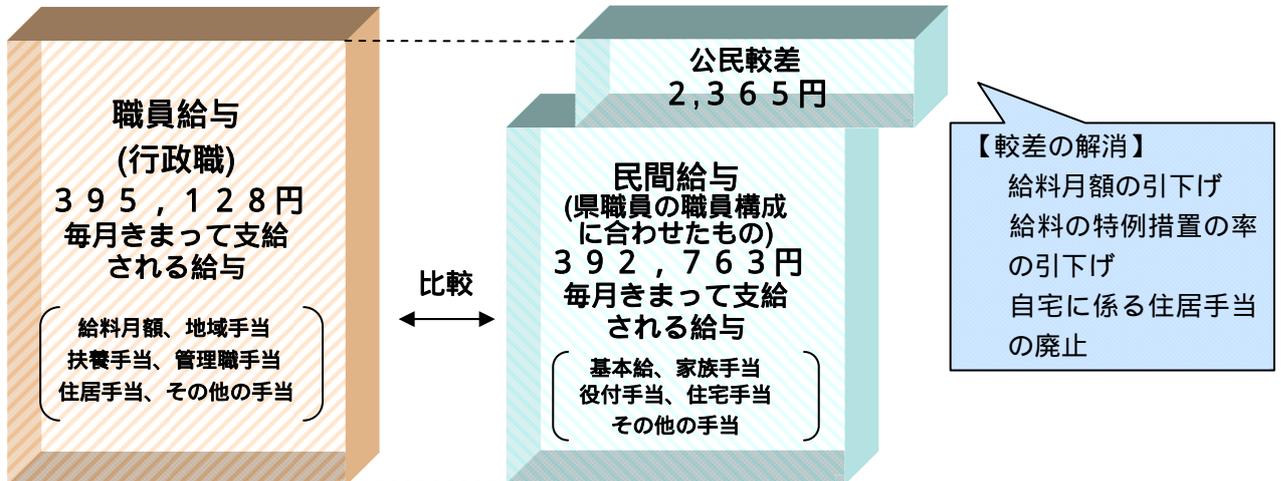
3 非常勤職員の処遇

人事院は、本年度の勧告において仕事と育児・介護の両立支援を図る観点から、非常勤職員について育児休業等を行うことができるよう育児休業法の改正についての意見の申出を行うほか介護休暇制度の導入についても措置することとしたところであり、本県においても、育児休業等の導入について検討する必要がある。

その他参考資料

1 公民比較の状況

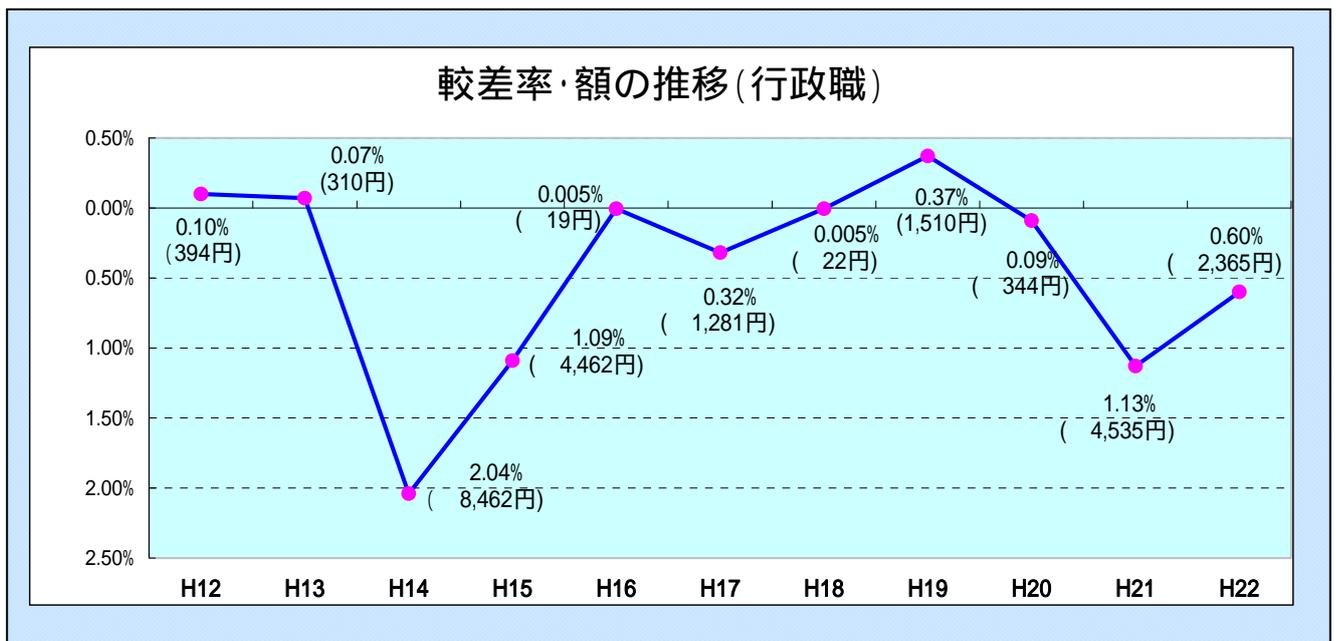
仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が相応する者の
平成22年4月分の平均給与(加重)を比較(ラスパイレス方式)



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1,579事業所から無作為に抽出した420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 較差率等の推移



ボーナス(特別給)の支給月数の推移



年間給与増減額の累計の推移 (平成11年を基準)



3 職員数、平均年齢の推移

行政職職員数、平均年齢の推移



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

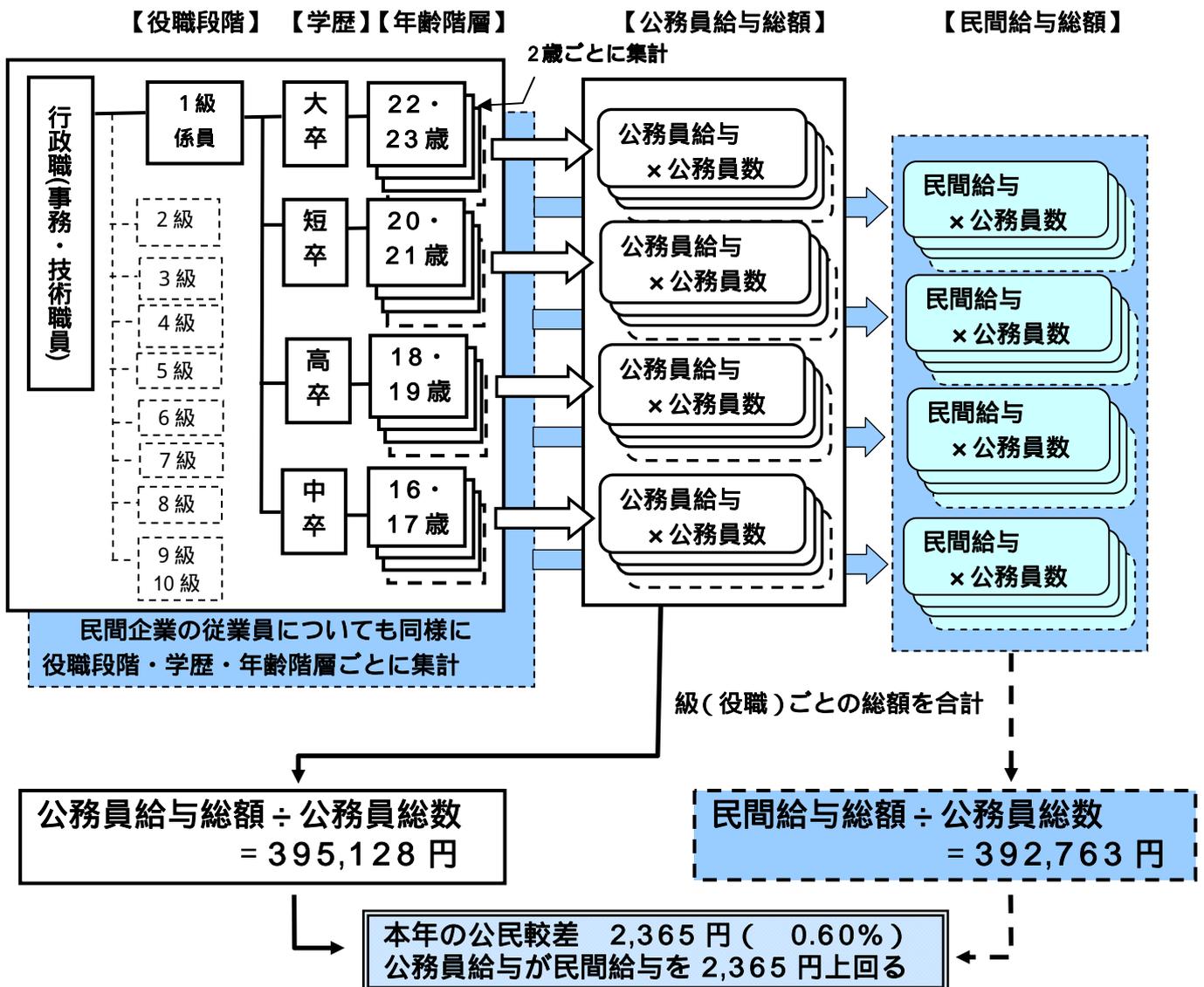
11月下旬～ 給与条例改正案を審議、議決

- ・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課

電話 054-221-2272

FAX 054-254-3982

kyuyo@pref.shizuoka.lg.jp