

給与勧告等のあらまし

平成22年10月15日
石川県人事委員会

《給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は▲9.5万円(▲1.6%) ～

(月例給については、50歳後半層を重点的に引下げ)

- 1 公民給与のマイナス較差(▲0.29%)を解消するため、月例給の引下げ改定
- 55歳を超える職員で管理職手当を受給する職員等の給料月額及び管理職手当の支給額を一定率減額、給料表の引下げ改定
- 2 期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(▲0.2月分)

I 公民較差に基づく給与改定

1 民間給与の調査

県内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の482事業所から層化無作為抽出した126の事業所について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた職種ごとの給与のほか、雇用調整の状況等についても調査を行った。

2 職員給与と民間給与との比較

〈月例給〉

本県の行政職の職員と民間のこれに相当する職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較したところ、民間給与が職員給与を0.29%(1,086円)下回っていることが認められた。

・給与較差(本年4月) ▲0.29%

〈ボーナス〉

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の年間支給割合を比較

・民間の支給割合 3.93月(職員の支給割合 4.15月)

3 改定内容

(1) 月例給

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

平均▲0.1%の改定(中高年齢層(概ね40歳台以上)の引下げ)

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定(医療職給料表(一)及び第2号任期付研究員給料表を除く。)

イ 55歳を超える職員の給料月額及び管理職手当の減額

55歳を超える職員で管理職手当を受給する職員等について、給料月額及び管理職手当の支給額を一定率(▲1.5%)減額

※ 医療職給料表(一)(人材確保のため)等については、この措置は行わない。

ウ 経過措置額の取扱い

平成18年の給料表水準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、上記アの改定及びイの措置を踏まえて引下げ

(2) 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合及び人事院勧告を考慮し、年間支給月数を引下げ

4.15月分 → 3.95月分(▲0.2月分)

(一般の職員の場合の支給月数)

区 分		6月期	12月期	年間
22年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.35月(現行1.50月)	2.60月(▲0.15月)
	勤勉手当	0.70月(支給済み)	0.65月(現行0.70月)	1.35月(▲0.05月)
23年度	期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
	勤勉手当	0.675月	0.675月	1.35月

(3) 実施時期等

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)

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、年間給与で均衡を図るため、4月の給与に調整率(▲0.37%)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月に支給された期末手当・勤勉手当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(引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員に限る。)

(注) 調整率 行政職給料表の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又は経過措置額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

II 今後の検討課題

1 給与構造改革の着実な推進等

地域の民間給与を職員の給与により適切に反映するための給料表水準の見直し、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与構造への転換や勤務実績に基づく処遇などを柱とする給与構造改革については、本県でも国に準じて平成18年度から実施

人事院では、今後も地域間給与配分の見直しや勤務実績の給与への反映等について、必要な見直しを行っていくこととしており、その動向に留意しつつ、適切に対応することが必要

また、勤務実績に基づく処遇については、引き続き、勤務実績を給与等の処遇に反映させるための取組を着実に進めていくことが必要

なお、本年の人事院勧告では、給与構造改革の中で、平成18年度から4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制してきた分の回復措置を、若年・中堅層を中心に、平成23年4月1日に1号俸上位に調整することとしているが、本県においては、今後の公民較差の状況等を見極めた上で、必要な措置について検討することが必要

2 仕事と生活の両立支援の促進

職員が、子育てや介護などの家庭における責任を果たしながら、意欲的に職務に取り組むことができるよう、働きやすい職場環境を整備することが重要

今般、任命権者が策定した平成26年度までを計画期間とする後期特定事業主行動計画に基づき、今後、同計画が確実に実施されるよう、職員のワークライフバランスの実現に向けた職場環境づくりをより一層進めることが重要

3 職員の健康保持

心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、依然として増加する傾向にあり、とりわけ予防や早期発見の視点に立った取組が重要

メンタルヘルスの不調は、長時間労働などの勤務状況、職場におけるコミュニケーション不足やハラスメント等による人間関係の悪化が要因ともなりうることから、組織全体の課題として取り組んでいくことが肝要

また、年次有給休暇についても、その取得促進に向け引き続き努力していくことが必要

4 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減については、職員の心身の健康及び福祉に影響を及ぼすばかりではなく、行政組織の機能や活力にもかかわるものであることから、これまでもその縮減の必要性を強く指摘してきたところであり、引き続き、より一層の縮減に取り組むことが必要

また、超過勤務の抑制を目的として、本年4月から、労働基準法の改正に基づき、月60時間を超える超過勤務に係る時間外手当の支給割合が引き上げられたところであり、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を月60時間の超過勤務時間の積算基礎に含めることについては、今後、他の都道府県の動向等を注視し、検討していくことが必要

5 高齢期の雇用問題等

高齢期の雇用問題等について、人事院は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて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し、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出をしたいとしており、本県においても、今後の国や他の都道府県の動向を注視しながら、定年延長や給与制度の見直し等について検討を進めていくことが必要

6 教員給与の見直し

教員給与の見直しについては、国において、義務教育費国庫負担金の最高限度額の見直しが行われており、本県においても、国の方針や他の都道府県の動向を踏まえつつ、教員給与について、所要の見直しを行っていくことが必要

7 公務員の労働基本権

国家公務員の労働基本権については、国家公務員制度改革基本法に基づき、国において協約締結権を付与するに当たっての制度的検討が行われているところ

地方公務員の労働基本権については、同法において、国家公務員と整合性をもって検討することとされていることから、本県においても、国の動向を注視していくことが必要

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づく

職員の給与水準を民間の給与水準に合わせて決定する方法は、県民の理解と支持を得て定着しており、職員に対し県民から支持される納得性のある給与水準を確保するものであり、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請

(参 考 1)

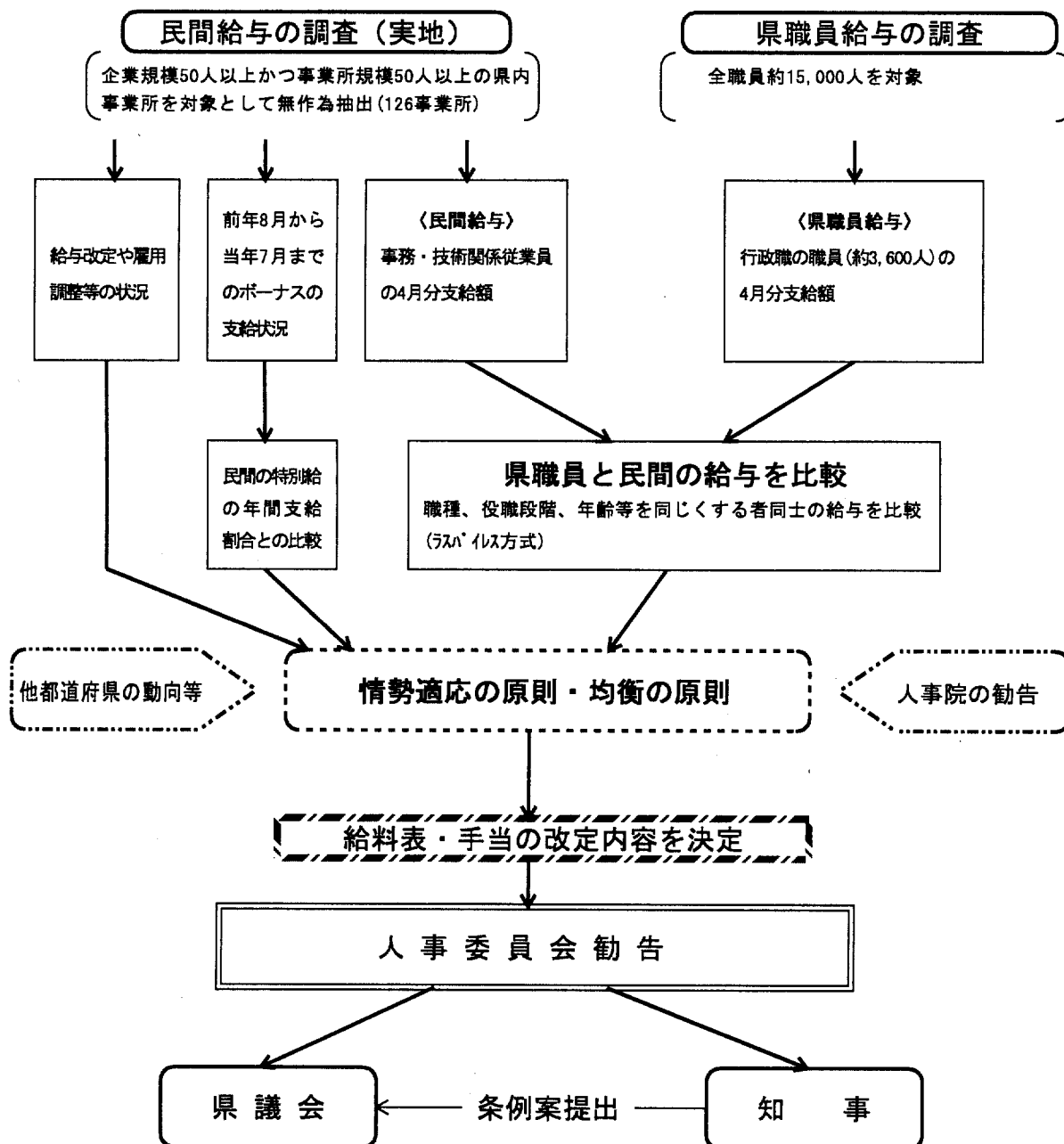
給 与 勧 告 の 仕 組 み

1 人事委員会による給与勧告制度

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、労使交渉によって給与を決定す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、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、職員の給与を社会一般の情勢に適応させるため、国及び地方公共団体の職員の給与や民間従業員の給与などと均衡させることを基本としています。

2 給与勧告の流れ



(参考2)

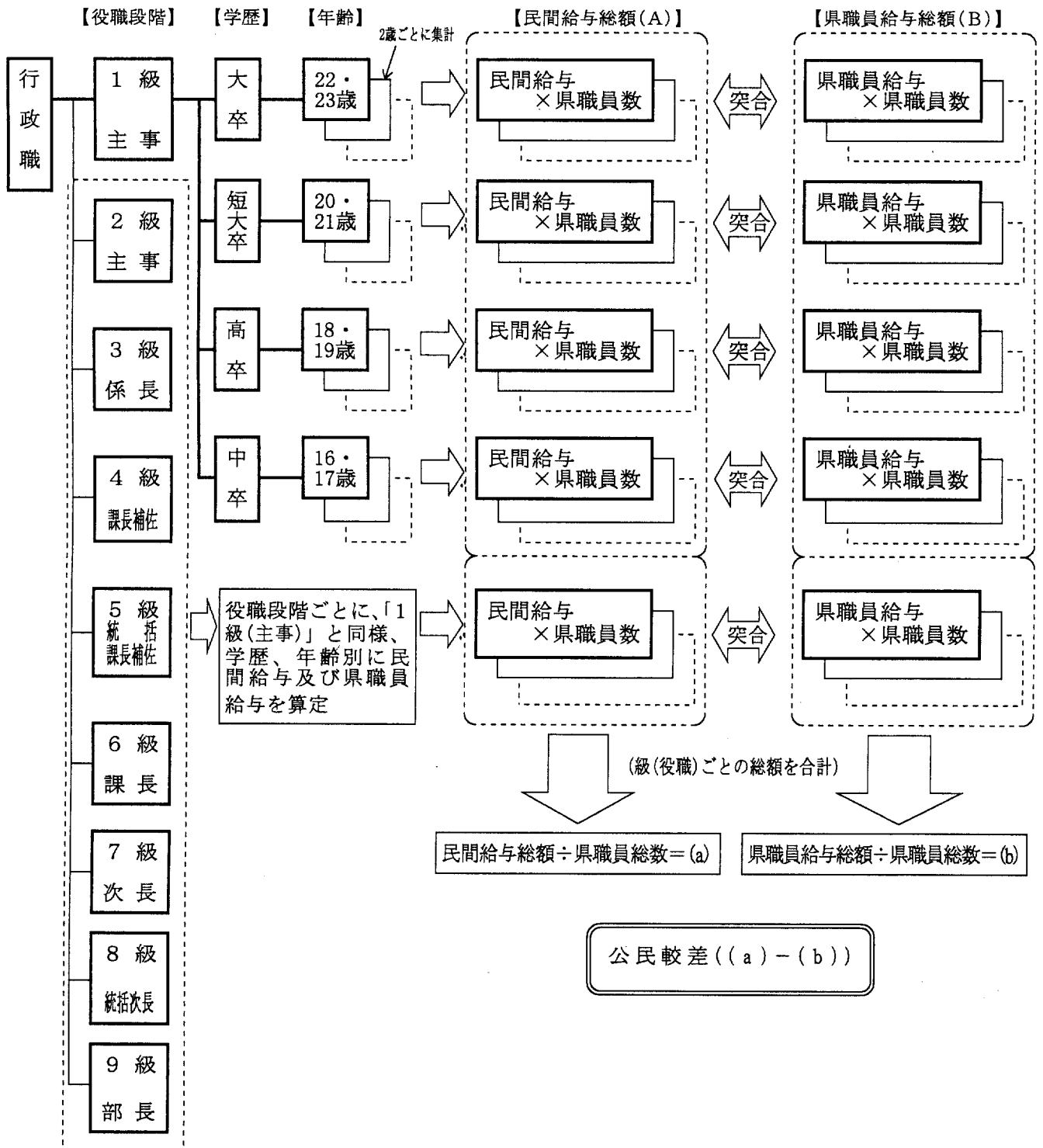
公民給与の比較方法(ラスパイレス方式)

○ ラスパイレス方式

個々の県職員に対して、その職員と職種、役職段階、学歴及び年齢が同等である民間の従業員に対して支払われている給与を支払うと仮定した場合に必要な給与総額(A)と現に県職員に対して支払われている給与総額(B)とを比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、職種、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間の従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数を乗じた総額を算出し、両者を比較しています。

(概念図)



(参 考 3)

○ 最近の給与改定の実施状況

	月 例 給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改 定 率	年間支給月数	対前年比増減
平成12年	0.11 %	4.75 月	▲0.20 月
平成13年	—	4.70 月	▲0.05 月
平成14年	▲1.96 %	4.65 月	▲0.05 月
平成15年	▲1.09 %	4.40 月	▲0.25 月
平成16年	—	4.40 月	— 月
平成17年	▲0.34 %	4.45 月	0.05 月
平成18年	—	4.45 月	— 月
平成19年	0.14 %	4.50 月	0.05 月
平成20年	—	4.50 月	— 月
平成21年	▲0.26 %	4.15 月	※ ▲0.35 月
平成22年	▲0.29 %	3.95 月	▲0.20 月

※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)を含む。

(参 考 4)

○ 給与改定の内訳

(行政職職員 3,638人 平均年齢 42.3歳)

区 分	平均給与月額		改定額 (B)	改定率 (B)/(A)
	現 行	改 定 後		
	円	円	円	%
給 料	337,723	336,763	▲960	▲0.26
諸 手 当	32,863	32,742	▲121	▲0.03
計	370,586(A)	369,505	▲1,081	▲0.29

(注) 諸手当の改定額には、はね返し分(給料の改定に連動して額が変動する地域手当等の改定分)を含む。