



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 18 日
長野県人事委員会

《本年の報告・勧告のポイント》

月例給は引下げ、ボーナスは改定なし 〈月例給の引下げは 2 年連続〉

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差（ $\Delta 0.19\%$ ）を解消するため、月例給の引下げ改定
 - － 55 歳を超える職員の給料、給料の特別調整額の支給額の一定率減額、給料表の引下げ改定
- ② 昨年引下げ改定を行った期末・勤勉手当（ボーナス）は民間と概ね均衡（3.8 月分）
〔国 4.15 月分→3.95 月分〕
- ③ 自宅に係る住居手当を廃止（平成 23 年度）

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)	差 (C / B × 100)
393,455 円	394,209 円	$\Delta 754$ 円	($\Delta 0.19\%$)

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	3.80 月分	$\Delta 0.02$ 月分

(2) 給与改定の内容

ア 民間給与との較差（マイナス）を解消するため、月例給を引下げ

(ア) 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を除く。）について、給料及び給料の特別調整額の支給額を一定率で減額（ $\Delta 0.5\%$ ）

※ 医療職給料表(1)等については、この措置は行わない。

(イ) 給料表

中高年齢層（概ね 40 歳台以上）が受ける給料月額に限定して引下げ（ただし、医療職給料表(1)等は除く。）〔行政職給料表の平均改定率 $\Delta 0.1\%$ 〕

※ 給与構造改革による給料表の引下げに伴う経過措置額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

イ 期末・勤勉手当

民間の支給月数と概ね均衡しているため、改定を行わない。

ウ 住居手当

自宅に係る住居手当（月額 3,500 円。単身赴任者の配偶者が居住する場合は月額 1,750 円）を廃止

エ 超過勤務手当

民間企業の実態を踏まえ、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の時間を含めることとする。

オ 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（ウの住居手当、エの超過勤務手当については、平成 23 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（ $\Delta 0.22\%$ ）（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（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を対象）

（注）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よって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

2 給与構造改革

給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了となります。人事院は、平成 23 年 4 月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年 4 月に若年・中堅層にこれまで抑制してきた昇給を 1 号俸回復する旨勧告しています。本県においてもこれに準じた措置を行うことが適当です。

第 2 人事管理に関する課題

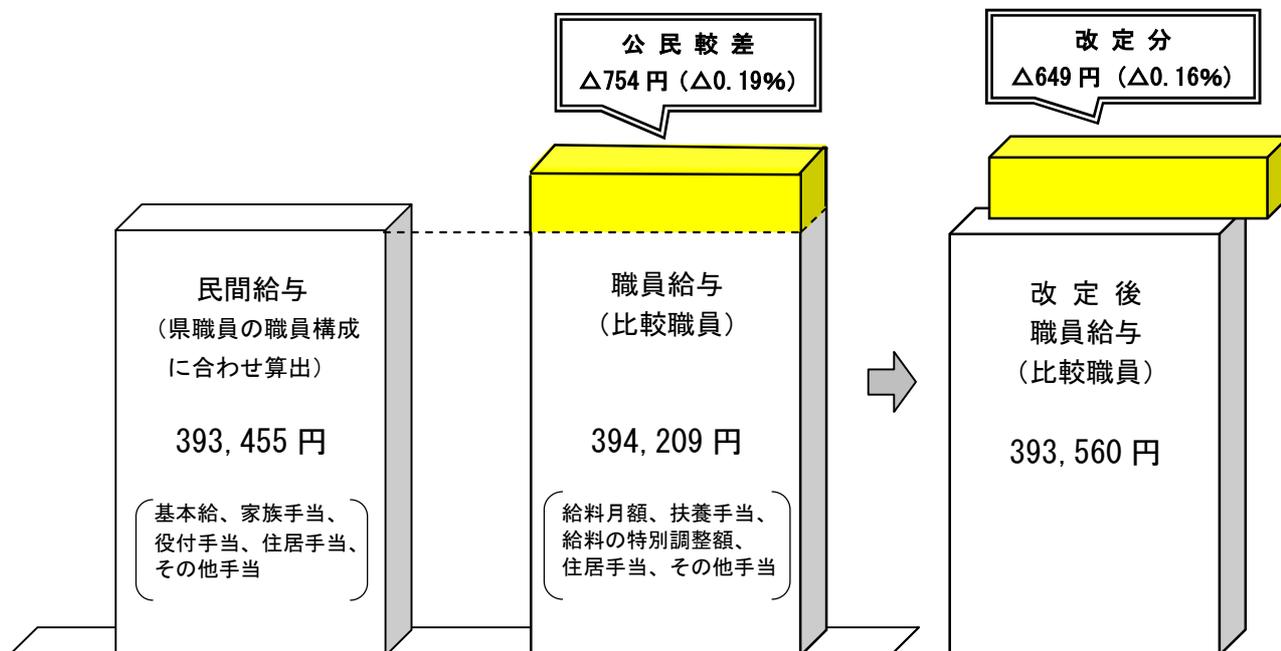
高齢期の雇用問題

人事院は、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示し、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行うこととしています。地方公務員については、国家公務員の定年制度等を参考に制度改正がなされることとなるため、国の動向を注視しながら、本県の実情を踏まえて検討を進めていく必要があります。

(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	45.3 歳	394,209 円	6,280,000 円	393,560 円	6,270,000 円	△10,000 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	3,124,000	194,474	3,124,000	0
主任	35 歳	配偶者 子1人	306,733	4,964,000	306,733	4,964,000	0
係長	45 歳	配偶者 子2人	404,173	6,584,000	403,868	6,579,000	△5,000
課長	55 歳	配偶者 子2人	521,710	8,281,000	521,202	8,273,000	△8,000
部長	57 歳	配偶者	598,647	9,847,000	594,911	9,785,000	△62,000

(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%
平成 22 年	△0.16%	3.80 月	—	△1.0 万円	△0.2%

(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。

