

給与勧告等のあらまし

平成23年10月31日
石川県人事委員会

《給与勧告のポイント》

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定なし ～ 平均年間給与は▲1.7万円(▲0.29%) ～

- 1 公民給与のマイナス較差(▲0.27%)を解消するため、給料表の引下げ改定
- 2 期末手当・勤勉手当(ボーナス)は、民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- 3 給与構造改革における経過措置額を廃止。なお、廃止に当たっては、人事院勧告の内容に十分留意するとともに、他の都道府県の状況も考慮することが必要

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465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0.27%(991円)下回っていることが認められた。

・給与較差(本年4月) ▲0.27%

〈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 3.96月(職員の支給割合 3.95月)

3 改定内容

(1) 月例給

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

人事院勧告に準じて、引下げ改定(概ね50歳台で▲0.5%、40歳台で▲0.4～0%、若年層は据置き)

(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 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、上記アの改定を踏まえて引下げ

(2) 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(▲0.39%)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 給与構造改革における経過措置額の廃止

給与構造改革における経過措置額については、人事院勧告に準じて、廃止することが適切。なお、当該経過措置額の廃止に当たっては、人事院勧告の内容に十分留意するとともに、他の都道府県の状況も考慮することが必要

III 給与構造改革に伴う昇給抑制の回復措置

国においては、給与構造改革の実施に当たり、平成18年度から平成21年度までの4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制してきたところであるが、昨年の人事院勧告に基づき、平成23年4月1日に若年・中堅層を中心に、当該昇給抑制の回復措置（1号俸）を実施

本県においても、国に準じて、平成18年度から平成21年度までの4年間、全職員に毎年1号給の昇給抑制を実施してきたところであるが、当該昇給抑制の回復措置については、昨年の本県人事委員会勧告で「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必要がある」と報告

本年の公民較差は、昨年に引き続き、民間給与が職員の給与を下回っている状況にあることなどを考慮すると、当該昇給抑制の回復措置については、直ちに国と同様の措置を実施する状況にはないことから、今後の公民較差の状況等を踏まえつつ、更に検討していくことが必要

また、本年、人事院は、経過措置額の段階的な廃止に伴って生ずる制度改正原資を用い、平成24年4月1日以降、若年・中堅層を中心に昇給抑制の回復措置を勧告

当該回復措置について、前記のとおり本県においても人事院勧告に準じて、経過措置額を廃止することが適切であるとしているが、本県における公民較差の状況などを考慮すると、引き続き、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

IV 今後の検討課題

1 勤務実績の給与への反映

勤務実績を給与へ反映することは、職員の士気を高めるとともに、公務能率の向上及び組織の活性化を図る上で重要

本県においては、職員の能力や勤務実績を適正に評価し、その結果を人事配置や能力開発、給与処遇に活用するための新たな人事評価制度が実施されており、今後とも、納得性・信頼性の高い制度の定着に向け、公平・公正な運用が行われるよう努めることが肝要であり、よって、勤務実績をより適切に給与へ反映させることが必要

2 仕事と生活の両立支援

職員の仕事と生活の両立(ワークライフバランス)を支援することは、職員の健康の保持・増進及び公務能率の維持・向上を図ることはもとより、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成のためにも重要

しかし、男性職員の育児休業の取得率などが依然低い状況にあることから、職員に対する育児制度の周知徹底や意識啓発を積極的に行うとともに、職場全体で両立を支援する雰囲気づくりを行うなど、育児制度の一層の定着に努めることが必要

また、国においては、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、育児休業の期間が1か月以下の場合でも、本年12月の期末手当から、その支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとしており、本県も国に準じた措置を講ずることが必要

3 職員の健康保持・増進等

職員の健康の保持及び増進を図ることは、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行するという観点からも、極めて重要

特に、メンタルヘルス対策については、予防と早期発見、早期対応に取り組むことが必要であるが、依然として、精神疾患を原因とする休職者数が高い数値で推移していることから、職員の健康の保持及び増進を図るためにも、職場における管理体制をより充実させその活動を推進することにより、これまで以上に、職場単位での対策に努めることが必要

また、いわゆる「パワー・ハラスメント」について、その防止に向けた心構え等をまとめた指針の作成・配付、相談窓口の設置など、その防止・解決に向けた取組を引き続き進めていくことが必要

4 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減は、職員の心身にわたる健康の保持、労働意欲や活力の維持等の観点から、積極的に取り組むべき重要な課題であるが、依然として特定の部署などにおいて相当長期間に及ぶ超過勤務が見受けられることから、引き続き職員の勤務状況を踏まえた適正な人員配置や効率的な業務管理に努めるとともに、職場全体で超過勤務の縮減に向けたより一層の取組が必要

年次有給休暇については、管理職員が率先して、休暇の取得しやすい職場環境づくりに努めることとし、効率的な事務の執行により年間を通じて計画的な休暇取得ができるよう取り組むことが必要

5 高齢期の雇用問題

本年の人事院勧告において、人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から現行60歳の定年年齢を段階的に65歳まで延長すること、併せて60歳台の多様な働き方や給与制度の見直しなどを内容とした立法措置のための意見の申出を実施

本県においても、高齢期の雇用確保と人材活用の観点から、現行の再任用制度の積極的な運用を図りつつ、今後の国や他の都道府県の動向に注視しながら、本県の実情を踏まえ、人事管理や給与制度の在り方などについて検討を進めていくことが必要

6 公務員の労働基本権

現在、国において、協約締結権の付与などを内容とする国家公務員制度の改革法案が国会に提出されているが、地方公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員の労使関係制度との整合性をもって検討することとされていることから、本県としては、引き続き今後の国の動向を注視していくことが必要

V 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)

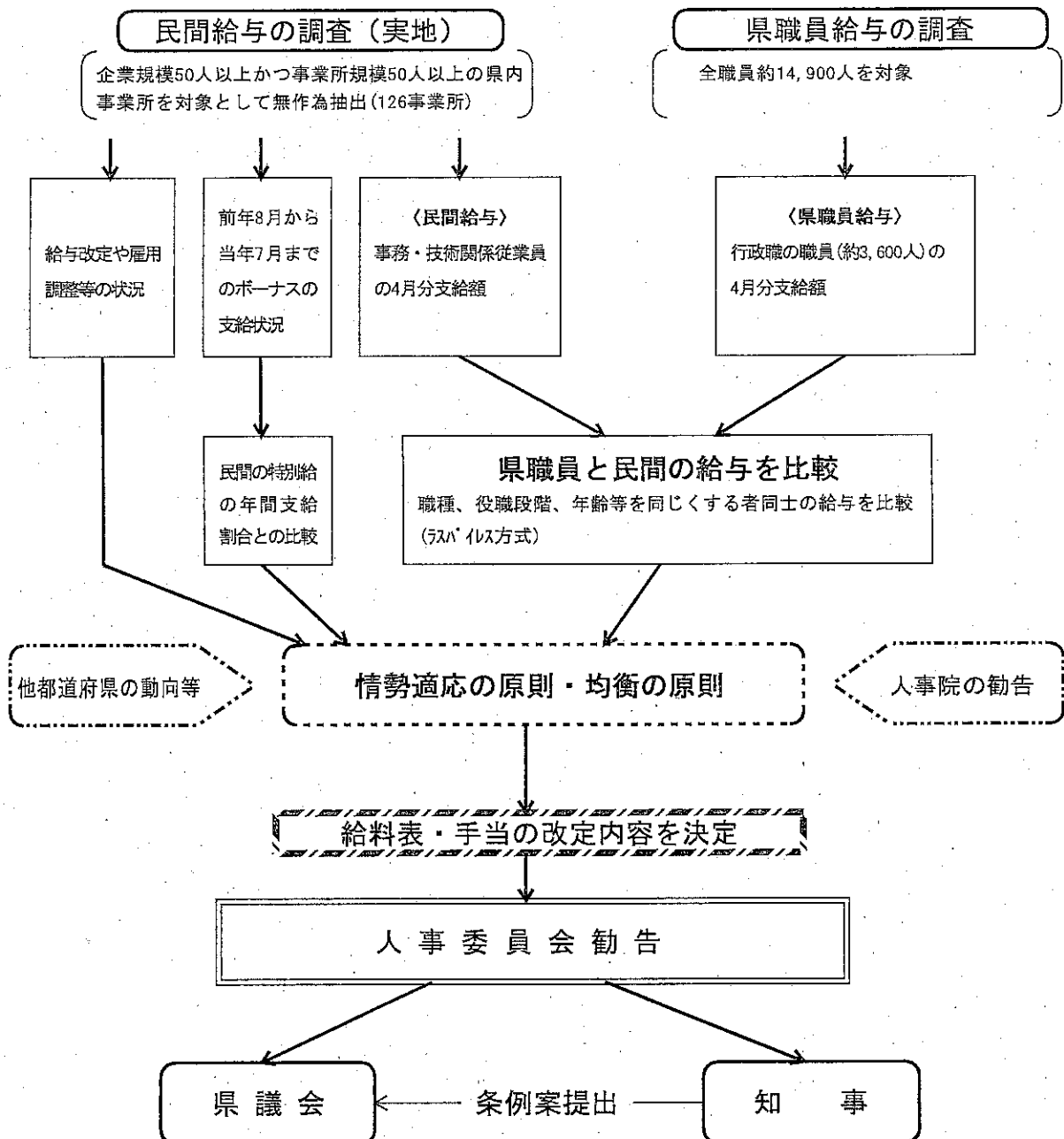
給与勧告の仕組み

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)

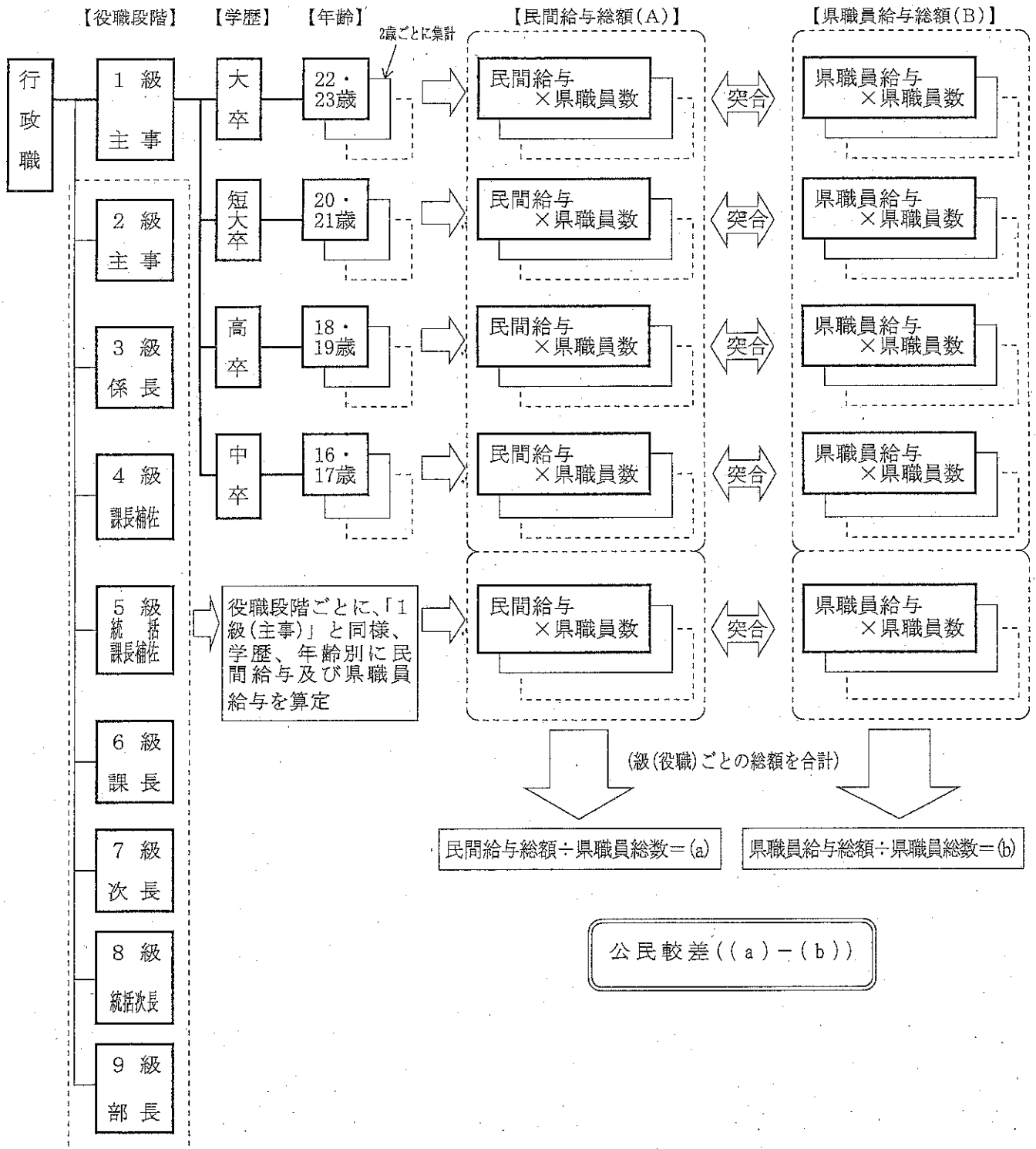
公民給与の比較方法(ラスパイレス方式)

○ 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に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
平成23年	▲0.27 %	3.95 月	— 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 3,553人 平均年齢41.9歳)

区 分	平均給与月額		改定額 (B)	改定率 (B)/(A)
	現 行	改 定 後		
給 料	円 332,321	円 331,348	円 ▲973	% ▲0.26
はね返り分	32,471	32,449	▲22	▲0.01
計	364,792(A)	363,797	▲995	▲0.27

(注) はね返り分とは、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いう。