

平成23年「職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」について

岐阜県人事委員会（^{ひろせ えいじ}廣瀬 英二 委員長）は、11月1日（火）議長及び知事に対し、職員の給与、勤務時間等について報告し、併せて給与改定について勧告を行いました。

その概要は次のとおりです。

1 給与勧告の骨子

< 本年の給与勧告のポイント >

月例給

- ・民間従業員の給与が職員の給与を下回る較差（ 990円 0.26% ）を解消するため、給料表の引下げ改定

特別給（ボーナス）

- ・民間のボーナス（3.96月）とおおむね均衡しているため、改定なし
[年間支給月数 現行の3.95月分のまま据え置き]

月例給の引下げは、3年連続

平均年間給与は 1.6万円（ 0.27% ）

2 公民較差

(1) 調査対象

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した160事業所を調査

(2) 民間従業員の給与との比較（公民比較）

< 月例給 >

民間従業員と職員（行政職給料表適用職員）の4月分給与を調査し、給与決定要素〔役職段階、勤務地域、学歴、年齢〕を同じくすると認められる者同士の給与額を比較（ラスパイレス比較）

給与勧告に基づき給与条例で定められる職員の給与水準を明らかにするため、岐阜県職員の給与の特例に関する条例による減額措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
372,806円	減額措置前 373,796円	990円 (0.26%)
	<参考> 減額措置後 356,746円	16,060円 (4.50%)

< 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）と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合(A)	職員の支給月数(B)	差(A) - (B)
3.96月	3.95月	0.01月

3 改定等の内容

< 月例給 >

給料表

行政職給料表は、人事院勧告で示された中高年齢層が受ける給料月額を引下げる国家公務員俸給表の改定に準じて引下げ改定

その他の給料表（医療職給料表(一)を除く。）も行政職給料表との均衡を基本に引下げ改定

給与構造改革の給料水準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

改定額及び改定率

給 料	970円(0.26%)
諸 手 当	- 円(-)
はねかえり	20円(0.00%)
計	990円(0.26%)

(注) はねかえりとは、地域手当等のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

< 参考 > 行政職平均給与

	現 行	改定後	増減額	平均年齢
平均給与月額	373,090円	372,100円	990円	43.1歳
平均年間給与	5,985,871円	5,969,796円	16,075円	

< 諸手当 >

期末手当・勤勉手当（ボーナス）

・ 現行のまま改定なし

（一般職員の場合の支給月数）

		6 月 期	12 月 期	計
現 行	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
	計	1.90月	2.05月	3.95月

4 改定の実施時期等

この改定は、速やかに実施

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年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（0.37%）（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

5 報告事項

< 給与に関する報告 >

(1) 給与構造改革

本県の給与構造改革は、平成17年の勧告時の報告において、国に準拠して、給与構造改革の全体像を示し、これに従って、給与制度全般にわたる改革を段階的に実施してきたところ

地域手当の支給割合

- ・地域手当の支給割合については、人事院は、本年の給与勧告で、来年以降、最終的な検証を行う必要があるとしており、今後の国の動向を踏まえながら検討を進めていくことが必要

勤務実績の給与への反映

- ・早期に勤務実績に基づく昇給制度の運用を開始するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大の仕組みについて整備することが必要

給与構造改革における経過措置のあり方

- ・本年の人事院の経過措置廃止勧告の趣旨を踏まえ、本県においても経過措置の廃止について検討する必要があるが、今後検討を進めるべき段階的な定年の引上げとも関係の深い問題であることから、併せて考えていくことが適当
- ・また、本県における経過措置の対象者の割合が国より多いなど、国と状況が異なるところにも十分留意する必要

(2) 高齢層職員の給与の見直し

高齢層職員の給与の見直しや段階的な定年の引上げに伴う給与制度の設計については、民間給与の状況や国及び他の都道府県の動向等を踏まえながら検討を進めていくことが必要

< 公務運営の改善等に関する報告 >

(1) 人材の確保と活用

多彩で有為な人材の確保 人事評価制度の整備 女性職員の積極的な登用 段階的な定年の引上げ

(2) 勤務環境の整備

家庭生活と職業生活の両立支援 時間外勤務の縮減 職員の健康管理

【参考】

モデル給与例

(単位：円)

			改定前		改定後		年間給与の増減額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	27歳	独身	209,399	3,339,913	209,399	3,339,913	0
主査	41歳	配偶者・子2	373,684	5,993,516	372,551	5,975,219	18,297
課長	53歳	配偶者	539,411	8,510,541	537,351	8,476,463	34,078

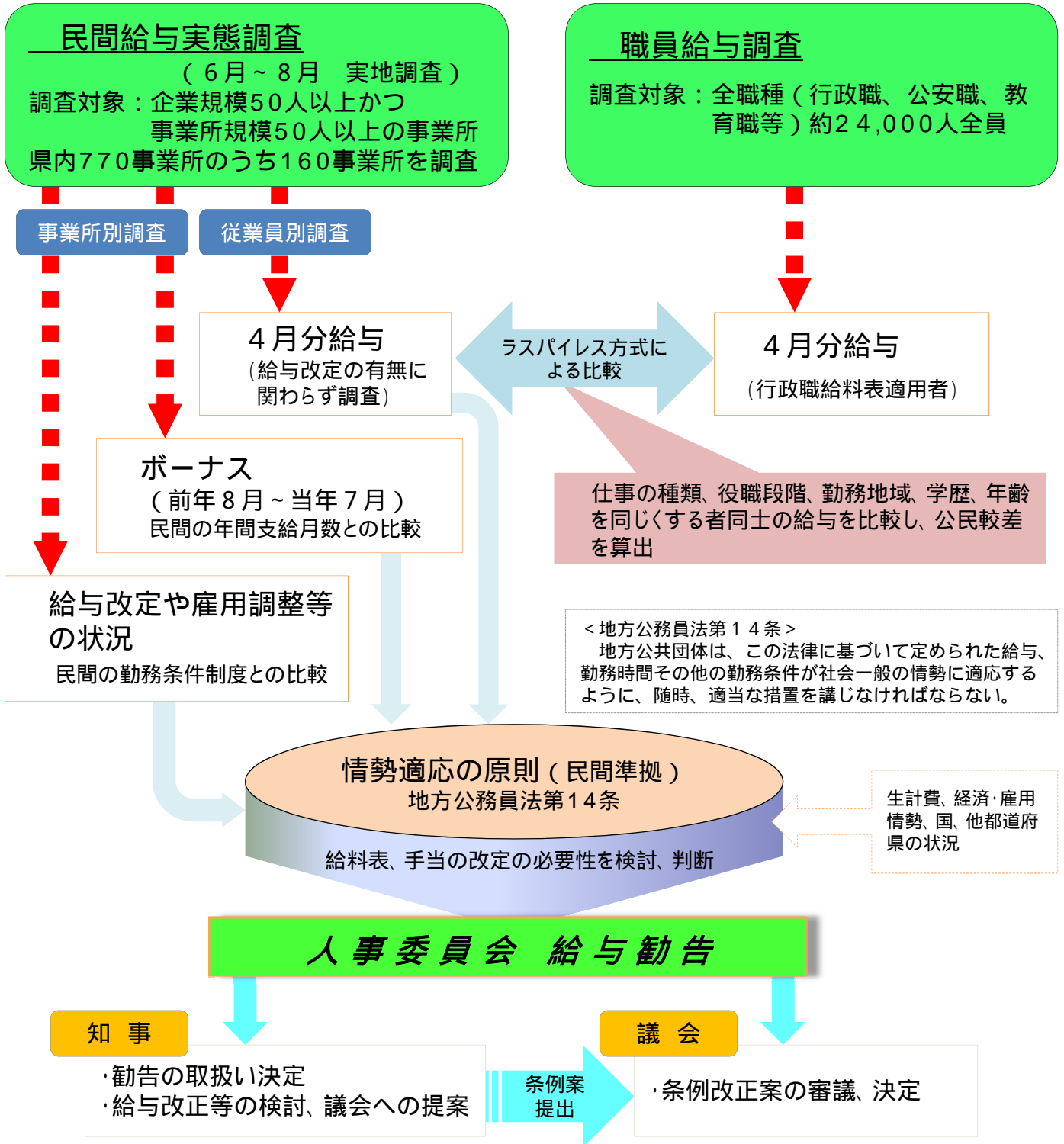
給与勧告の手順

岐阜県人事委員会では、職員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較して得られた給与較差を解消することを基本に勧告()を行っている。

勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤

職員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。



仕事の種類、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較し、公民較差を算出

<地方公務員法第14条>
地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

生計費、経済・雇用情勢、国、他都道府県の状況