

# 平成 23 年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

23.11.2  
人事委員会

## 《本年の勧告の概要》

月例給は3年連続の引下げ、特別給は3年ぶりの据置き  
平均年間給与は2万円(0.32%)の減額

- 1 公民較差 1,157円(0.29%)を解消するため月例給を引下げ
  - ・給料表を人事院勧告の改定を基礎として引下げ(平均改定率 0.3%)
  - ・行政職平均給与月額が1,219円(0.31%)減少(内訳:給料 1,218円、手当等 1円)
- 2 給与構造改革における経過措置額は、人事院勧告の内容に準じて廃止
  - ・平成24年度は2分の1(上限1万円)を減額し、平成25年4月1日に廃止

## 1 県職員の給与と民間給与との比較

- (1) 月例給 本年4月分の較差 1,157円(0.29%)

民間給与(A)	392,608円	較差(A-B) 1,157円(0.29%)
県職員給与(B)	393,765円 【393,304円】	

【 】内は、「知事等及び職員の給与の特例に関する条例」による減額措置後

- (2) 特別給(期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	3.97月	支給割合の差 0.02月
県職員の年間支給割合	3.95月	

## 2 県職員の給与

- (1) 給与の改定

### ア 給料表の改定

人事院勧告の内容(50歳台を中心に40歳台以上を引下げ、医療職(一)等を除く。)を基礎として改定(平均改定率 0.3%)

給与構造改革における経過措置額についても、給料表の改定を踏まえて引下げ

### イ 期末・勤勉手当

民間の特別給(ボーナス)の支給割合とおおむね均衡していることから改定しない。

- (2) 改定後の平均給与月額(行政職)

改定額	改定率	内 訳	
1,219円	0.31%	給料	1,218円(0.31%)
		その他	1円(0.00%)

### (参考) 行政職平均給与

	現 行	改 定 後	増 減
平均給与月額	393,765円	392,546円	1,219円(0.31%)
平均年間給与額	6,338,000円	6,318,000円	20,000円(0.32%)

行政職平均年齢 44.5歳

(3) 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

条例の公布日の翌月から実施

イ 平成 23 年 12 月に支給される期末手当の特例

本年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの公民較差相当分を解消するため、4 月の給与に調整率（ 0.38% ）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 月期の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（給料月額又は給与構造改革の経過措置額が引下げとなる職員に限る。）

調整率とは、行政職の職員全体の較差の合計額を月例給が引下げとなる職員の給与月額の合計額で除して得た率

(4) 給与制度の改定等

ア 勤務実績の給与への反映

今後も国や他の都道府県の取組み状況等を注視しつつ、信頼性の高い適切な運用の確保に努めるとともに、更なる取組みについて検討を進めることが必要

イ 給与構造改革における経過措置額の廃止等

- ・ 給与構造改革における経過措置額について人事院勧告の内容に準じて廃止。平成 24 年度は経過措置額として支給されている給料の 2 分の 1 を減額（減額の上限 1 万円）して支給し、平成 25 年 4 月 1 日に廃止
- ・ 人事院勧告においては、廃止に伴って生ずる制度改正原資をもとに、必要な措置を講ずるとしたところであり、本県においても職員給与の実情を総合的に勘案し、適切な措置を検討する必要

ウ 今後の取組み

高齢層職員における昇格、昇給制度の見直し及び官民給与の比較方法等についての見直しについて、国における検討状況に留意しつつ検討を進める必要

**3 公務運営に関する課題**

(1) 超過勤務時間の縮減等

職員全員がコスト意識を持ち、仕事の進め方等を再点検しながら、計画的・効率的な業務遂行を心掛け、特に管理職員は、超過勤務命令の必要性についての的確な判断と事前命令・事後確認の徹底、不断の職場の業務見直しと効率性の向上を図る体制づくりを進めていく必要

(2) 職員の健康管理

精神疾患による長期休業者数が増加傾向にあり、予防から復職後の支援の過程における取組みが、さらに円滑に運用されるよう今後とも十分に配慮していく必要

東日本大震災による心身への影響は、派遣職員にとどまらず全ての職員に及んでいると考えられるため、健康管理に一層配慮していく必要

(3) 人材の確保・育成

公務の魅力を広く情報発信する採用説明会の開催等を通じた積極的な広報活動の展開や受験資格年齢の上限引上げなどにより、受験者数の拡大を図るとともに、県民の負託に応えることができる多様で有為な人材を確保する方策について、幅広く検討する必要

(4) 仕事と生活の両立支援の推進

人事院では、1か月以下の育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じない措置を講ずることとしており、本県においても、両立支援の一層の推進の観点から、国に準拠して改正する必要

(5) 高齢期の雇用問題

人事院では、公的年金の支給開始年齢の引上げを踏まえ、公務能率を確保しながら職員の能力を十分に活用していく観点から、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見を申出

定年の引上げに関しては、本県職員を含む地方公務員についても、国家公務員の制度を参考に改正がなされるものと考えられるため、今後、国家公務員法等関係法令の改正動向を注視する必要

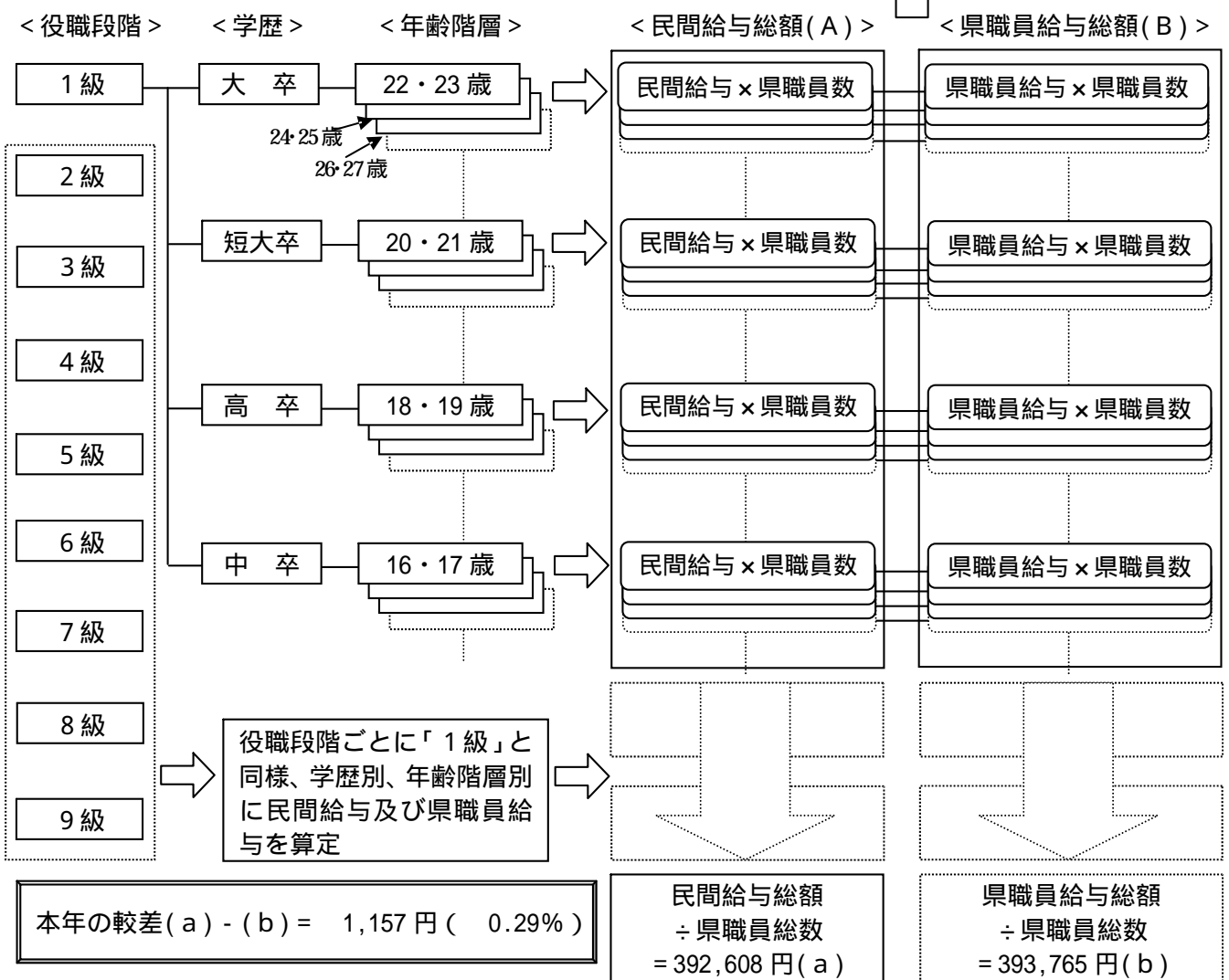
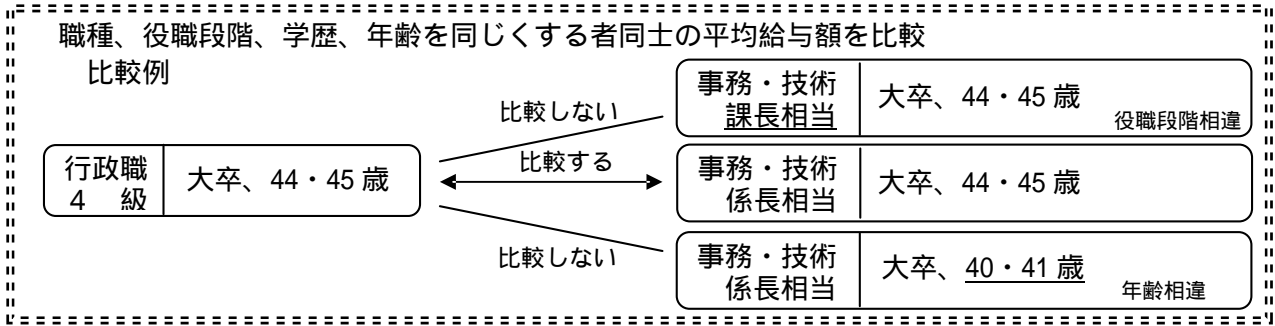
更に、定年の引上げは、高齢期職員の本格的な活用を図ることにとどまらず、採用から退職にいたる人事管理全体に影響を及ぼすものであることから、各任命権者が協力しながら、本委員会も含め県全体で総合的に取り組む必要

(6) 公務員制度改革

公務員制度改革の動向は、現行の公務員制度を根本的に変更するものであり、公務員だけでなく国民や県民にとっても非常に大きな影響を及ぼす重要な問題であると考えられることから、本県においても、国の動向を注視していく必要

県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額（A））を県職員総数で除して得た平均給与額（a = 民間水準）と県職員の平均給与（b）を比較し、公民較差を算出します。



県職員と民間企業との初任給比較（平成 23 年 4 月現在）

民間企業（新卒事務員・新卒技術者計）		県職員（行政職）	
大 学 卒	高 校 卒	大 学 卒	高 校 卒
184,069 円	156,583 円	172,940 円	140,702 円