

## 職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成19年10月4日

福島県人事委員会

## 本年の報告・勧告の特徴

- 職員の給与と民間給与との較差（0.49%）を埋めるため、給料月額の上上げ及び子等に係る扶養手当の上上げ改定
- 期末・勤勉手当の上上げ（0.05月分）

## I 職員の給与と民間給与との較差に基づく改定

## 1 給与の比較

本委員会は、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の 928 の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって 160 事業所を抽出し、職種別民間給与実態調査を実施した。

その結果、本年 4 月における職員の給与と民間給与との較差等は次のとおりである。

## (1) 月例給

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差(b)-(a)
394,001 円	395,933 円	1,932 円 (0.49%)

## (2) 特別給

職員の年間支給割合	民間の年間支給割合
4.40 月	4.45 月

※ 民間の年間支給割合（民間事業所において昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に支給された特別給（ボーナス）の割合）

## 2 本年の給与の改定

## &lt;月例給&gt;

## (1) 給料表

較差を解消するため、人事院勧告による改定後の俸給表を基本に、若年層への配分に配慮しながら、全ての職務の級で給料月額を上上げ改定

（実質改定率 1 級 2.3 %、2 級 2.0 %、3 級 1.2 %、4 級 0.3 %、5 級以上 0.0 %）

## (2) 扶養手当

民間の支給状況を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮し、子等に係る支給月額を 500 円引上げ（6,000 円→6,500 円）

## (3) 地域手当

人事院勧告の内容に準じて、給与構造改革における今後の改定分の一部を繰り上げて改定（東京都特別区在勤者 0.5 % 引上げ（14 %→14.5 %））

[実施時期] 平成 19 年 4 月 1 日

## &lt;期末・勤勉手当&gt;

年間支給割合を 0.05 月分引上げ（4.40 月分→4.45 月分）

[実施時期] 平成 19 年 12 月 1 日

【期末手当・勤勉手当期別支給割合（一般職員）】

	6 月 期	12 月 期	合 計
19年度 期 末 手 当	1.4 月（支給済み）	1.55 月（改定なし）	2.95 月（改定なし）
勤 勉 手 当	0.725 月（支給済み）	0.775 月（現行 0.725 月）	1.50 月（現行 1.45 月）
20年度 期 末 手 当	1.4 月	1.55 月	2.95 月
以降 勤 勉 手 当	0.75 月	0.75 月	1.50 月

## II 給与構造の改革

平成 20 年 4 月 1 日から平成 21 年 3 月 31 日までの間の暫定的な地域手当の支給割合について、人事院勧告の内容に準じて設定

（東京都特別区在勤者 1.5 % 引上げ（14.5 % → 16 %）、大阪市在勤者及び医師 1 % 引上げ（12 % → 13 %））

## III その他の課題

### 1 通勤手当について

最近のガソリン価格の変動や交通用具の状況等をより反映した支給額等について検討する必要

### 2 公務員制度改革について

引き続き、より客観的な評価制度に基づく能力・実績重視の人事制度の導入に向けて検討していく必要

### 3 高齢期の雇用について

平成 25 年度から無年金期間が生じることを踏まえ、雇用と年金の連携を図り、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することについて、国や他の地方公共団体の動向等を踏まえながら検討していく必要

### 4 総実勤務時間の短縮等について

引き続き計画的かつ効率的な業務の執行に努め、超過勤務時間の縮減及び年次有給休暇の計画的な取得に向けた取組みを進める必要

また、なお一層、メンタルヘルス対策の推進に取り組む必要

### 5 勤務時間の見直しについて

今後の国等の動向を踏まえながら、勤務時間の見直しについて必要な検討を進めていく必要

### 6 男女共同参画社会の実現に向けて

男女の別なく個々の職員が持てる力を充分発揮していけるような環境づくりに、引き続き取り組んでいく必要

また、職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、育児休業や特別休暇等の利用促進に向けた環境整備に努めていく必要

### 7 服務規律の確保等について

公務員としての高い倫理観を保持し、厳正な服務規律のもと、業務の適正な執行に努める必要

(参考資料)

## 勧告が実施された場合の改定内容等

### 1 改定内容（行政職の場合）

区 分	改定額	改定率
合 計	円 1,932	% 0.49
給料月額	1,565	0.40
諸手当等	367	0.09
平均給与月額	現 行	394,001 円
	改定額	1,932 円
	改定後	395,933 円

(注) 平均給与月額は、給料月額、給料の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、給料の特別調整額、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当等及び寒冷地手当（月額相当額）の合計額である。

### 2 標準モデルによる年間給与の増加額（行政職の場合）

		給料月額		年間給与の増加額		
		勧告前	勧告後	給料・諸手当 (a)	期末・勤勉手当 (b)	合計 (a)+(b)
係 員	配偶者	円	円	円	円	円
30歳		234,000	237,700	44,400	28,165	72,565
主 査	配偶者	303,000	306,700	56,400	36,146	92,546
38歳	子2人					
参 事	配偶者	442,400	442,400	12,000	28,388	40,388
52歳	子2人					
部 長	配偶者	551,300	551,300	0	39,969	39,969
57歳						
平均年齢 (43.3歳) の 職 員	配偶者	355,994	355,994	12,000	22,530	34,530
	子2人					

(注) 1 給料月額には、給料の調整額、諸手当等は含まない。

2 上記の例は、一つのモデルケースであり、世帯構成、昇格等の違いにより各職員ごとに異なる。

3 給料の経過措置適用者は、勧告後も給料月額は変わらない。

### 3 最近10年間の改定額等の状況（行政職の場合）

年度	区分	本 県		国	
		改定額（円）	改定率（％）	改定額（円）	改定率（％）
平成19年度		1,932	0.49	1,352	0.35
	（給料月額）	1,565	0.40	387	0.10
平成18年度		0	0	0	0
	（給料月額）	0	0.00	0	0.00
平成17年度		△ 1,400	△ 0.35	△ 1,389	△ 0.36
	（給料月額）	△ 1,156	△ 0.29	△ 1,054	△ 0.28
平成16年度		△ 352	△ 0.09	△ 246	△ 0.06
	（給料月額）	0	0.00	0	0.00
平成15年度		△ 4,310	△ 1.09	△ 4,054	△ 1.07
	（給料月額）	△ 3,852	△ 0.98	△ 3,446	△ 0.91
平成14年度		△ 7,816	△ 1.96	△ 7,770	△ 2.03
	（給料月額）	△ 7,060	△ 1.77	△ 6,408	△ 1.67
平成13年度		125	0.03	313	0.08
	（給料月額）	0	0.00	0	0.00
平成12年度		470	0.12	434	0.12
	（給料月額）	0	0.00	0	0.00
平成11年度		934	0.24	1,034	0.28
	（給料月額）	932	0.24	979	0.26
平成10年度		2,776	0.73	2,785	0.76
	（給料月額）	2,268	0.60	2,247	0.62

（注）平成16年度の改定額及び改定率については、寒冷地手当改正による影響を考慮した。

### 4 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況（一般職員）

年度	区分	年間平均支給月数			前年との増減月数
		期末手当	勤勉手当	合計	
平成19年度		2.95	1.50	4.45	0.05
平成18年度		2.95	1.45	4.40	△ 0.05
平成17年度		3.00	1.45	4.45	0.05
平成16年度		3.00	1.40	4.40	0.00
平成15年度		3.00	1.40	4.40	△ 0.25
平成14年度		3.25	1.40	4.65	△ 0.05
平成13年度		3.55	1.15	4.70	△ 0.05
平成12年度		3.60	1.15	4.75	△ 0.20
平成11年度		3.75	1.20	4.95	△ 0.30
平成10年度		4.05	1.20	5.25	0.00

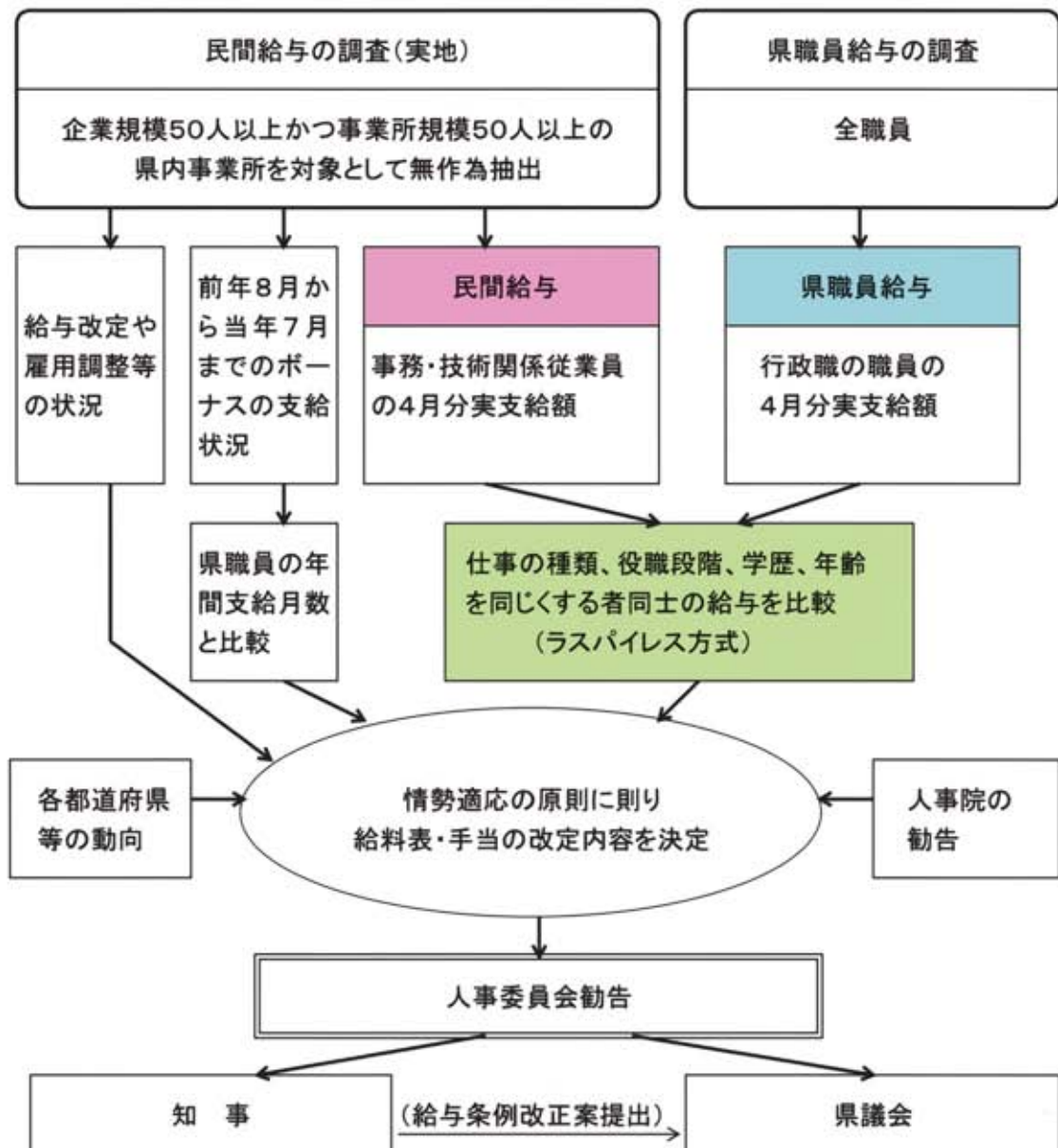
## 給与勧告のしくみ

### 1 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決め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、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などと均衡させることを基本に行っています。

### 2 給与勧告の流れ

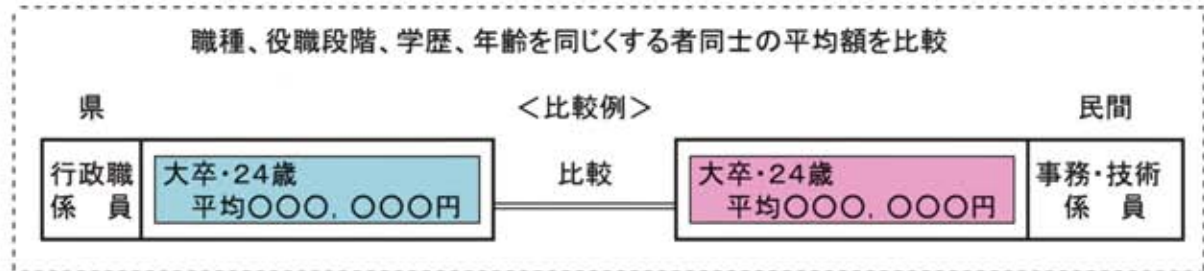




## 県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式)のしくみ

個々の県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(B)が、現に支払っている支給総額(A)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、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県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。

### 1 比較方法



### 2 ラスパイレス方式による較差算出 (企業規模500人以上の民間事業所との比較例)

<県職員に支給されている給与総額(A)>

1級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
2級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
3級・4級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
5級・6級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
7級・8級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数
9級・10級	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数

<県職員に民間給与を支給した場合の総額(B)>

民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係員
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	主任
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係長
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長代理
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長
民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	部次長 部長 支店長

上記の総額(A)÷県職員総数=(a)

比較

上記の総額(B)÷県職員総数=(b)

**県職員給与と民間給与との較差=(b)-(a)**