

平成21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}広瀬 英二委員長、^{やまだ としこ}山田 利子委員、^{つつみ としひこ}堤 俊彦委員）は、10月8日（木）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、併せて給与の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

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに引下げ

民間従業員の給与が職員の給与を下回る較差（0.15%）を解消するため、月例給の引下げ改定

期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（0.35月分）

月例給の引下げは、平成17年以来4年ぶり、ボーナスは平成15年以来6年ぶり

ボーナスの支給割合の引下げ幅は、平成11年の0.30月を上回り過去最大

月例給とボーナスの両方の引下げは、平成15年以来6年ぶり

平均年間給与は 14.2万円（2.3%）

・平成15年の 16.8万円（2.6%）、平成14年の 15.3万円（2.3%）に次ぐ
大幅な引下げ

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836の民間事業所から168事業所を無作為抽出し調査を実施

(2) 民間従業員の給与との比較（公民較差）

< 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（平成21年岐阜県条例第42号）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)
377,422円	減額措置前 378,001円	579円 (0.15%)
	< 参考 > 減額措置後 364,090円	13,332円 (3.66%)

< 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)
4.14月	4.50月	0.36月

3 改定等の内容

<月例給>
給料表

行政職給料表は、国家公務員の俸給表の改定に準じて引下げ改定

- ・若年層（1級～3級の一部）は、民間に比べ給与水準が低い傾向にあることから、引下げは行わない。

その他の給料表も行政職給料表との均衡を基本に引下げ改定

- ・医療職給料表(一)については、県の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、引下げは行わない。

給与構造改革の給料水準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、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象に調整率（[4 改定の実施時期等]参照）を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

改定額及び改定率

給料	569円 (0.15%)
諸手当	-
はねかえり	11円 (0.01%)
計	580円 (0.16%)

(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	372,656円	372,076円	580円	42.3歳
平均年間給与	6,174,425円	6,032,285円	142,140円	

<期末・勤勉手当(ボーナス)>

民間の支給割合に見合うよう引下げ [年間 4.50月分 4.15月分 (0.35月分)]

		6月期	12月期	計
21年度	期末手当	1.40月 (支給済)	1.35月 (現行1.60月)	2.75月 (現行3.00月)
	勤勉手当	0.75月 (支給済)	0.65月 (現行0.75月)	1.40月 (現行1.50月)
	計	2.15月 (支給済)	2.00月 (現行2.35月)	4.15月 (現行4.50月)
22年度以降	期末手当	1.25月	1.50月	2.75月
	勤勉手当	0.70月	0.70月	1.40月
	計	1.95月	2.20月	4.15月

4 改定の実施時期等

改定は速やかに実施

ただし、平成22年度以降の期末・勤勉手当の改定は、平成22年4月1日から実施

本年4月からこの改定の実施の日の属する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（0.16%）（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（給料月額の引下げ改定があった者に限る）

（注）行政職給料適用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を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

5 報告事項

(1) 給与構造改革

平成17年12月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、平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施してきている。

地域手当

- ・平成18年度から人事委員会規則で定めてきた暫定的な支給割合は、来年度には条例で定められている本来の支給割合となる。

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開始及び勤勉手当への実績反映の拡大をすることが必要

(2) 公務運営の改善等

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、高齢期の雇用の確保

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

職員の勤務時間

- ・本年4月から、国は1日当たり15分の勤務時間の短縮を実施し、他県においても約半数が実施していることから、勤務時間の短縮について、任命権者において実施に向けた検討を行うことが必要

【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	26歳	独身	203,155	3,352,057	203,155	3,280,953	71,104
主査	40歳	配偶者・子2	371,255	6,164,041	370,640	6,020,626	143,415
課長	53歳	配偶者	537,407	8,760,345	536,587	8,566,591	193,754

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格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。

