



職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 23 年 10 月 27 日
長野県人事委員会

《本年の報告・勧告のポイント》

月例給は改定なし、ボーナスは引上げ 〈ボーナスの引上げは4年ぶり〉

- ① 月例給の改定見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数引上げ（0.15 月分）

第 1 職員の給与

1 本年の給与の改定

(1) 職員給与と民間給与の比較

ア 月例給

職員と民間（企業規模 50 人以上）従業員の本年 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおり

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) (C/B×100)
392,593 円	392,320 円	273 円 (0.07%)

イ 特別給

民間において、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に支払われたボーナスと、本年の職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおり

民間支給月数 (A)	職員支給月数 (B)	較 差 (A)-(B)
3.94 月分	3.80 月分	0.14 月分

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

職員の給与と民間従業員の給与がほぼ均衡しているため、改定見送り

イ 期末・勤勉手当

民間の支給状況を考慮し、年間支給月数を引上げ（3.80 月分→3.95 月分）

（一般の職員の場合の支給月数）

	期末手当	勤勉手当	合計	(参考) 国
現 行	2.50 月	1.30 月	3.80 月	3.95 月
改定後	2.60 月	1.35 月	3.95 月	3.95 月

ウ 実施時期

平成 23 年 12 月 1 日

2 給与構造改革における経過措置額に係る課題

人事院が勧告した給与構造改革における経過措置額の廃止については、国や他の都道府県の動向を注視しながら引き続き検討

第2 人事管理に関する課題

高齢期の雇用問題

- ・ 人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当との意見の申出を行い、併せて、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定することや、役職定年制の導入、能力・実績に基づく人事管理の徹底等により組織活力を維持する方策等を提示
- ・ 地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準として定めることとされているため、国家公務員の検討の動向を注視しながら、定年延長や人事管理制度の見直しについて早急に検討を進めていくことが必要

(参 考)

1 勧告前後の年間給与額

(1) 比較職員平均

	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差額
		月額	年間給与	月額	年間給与	
比較職員平均	45.9歳	392,320円	6,250,000円	392,320円	6,311,000円	61,000円

(注) 「比較職員」・・・行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（新規採用者を除く。）

(2) モデル給与例

(単位：円)

役職	年齢	家族構成	勧告前		勧告後		年間給与額の差額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25歳	独身	194,474	3,124,000	194,474	3,153,000	29,000
主任	35歳	配偶者 子1人	306,733	4,964,000	306,733	5,011,000	47,000
係長	45歳	配偶者 子2人	403,868	6,579,000	403,868	6,644,000	65,000
課長	55歳	配偶者 子2人	518,727	8,234,000	518,727	8,310,000	76,000
部長	57歳	配偶者	594,911	9,785,000	594,911	9,886,000	101,000

(注) 1 行政職給料表適用者について、設定年齢でモデルとした役職に任用されている職員の支給例を掲げたものです。

2 月額欄は給料月額、給料の特別調整額、扶養手当及び地域手当により算出

3 年間給与欄は給料月額、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当により算出

2 最近の給与勧告の実施状況

県職員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いていました。

	月例給	特別給		給与勧告による 年間給与額の増減	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	額	率
平成12年	0.14%	4.75月	△0.20月	△7.3万円	△1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△0.05月	△1.7万円	△0.3%
平成14年	△1.99%	4.65月	△0.05月	△15.8万円	△2.3%
平成15年	△1.05%	4.40月	△0.25月	△17.7万円	△2.6%
平成16年	勧告なし (注1)	4.40月	—	〔寒冷地手当の支給額の引下げ〕	
平成17年	△0.35%	4.45月	0.05月	△0.3万円	△0.1%
平成18年	勧告なし (注2)	4.45月	—	〔平均5%程度の給料表の引下げ などの給与構造改革の開始〕	
平成19年	0.42%	4.50月	0.05月	4.8万円	0.7%
平成20年	勧告なし (注3)	4.50月	—	—	—
平成21年	△0.19%	3.80月	△0.70月	△30.4万円	△4.5%
平成22年	△0.16%	3.80月	—	△1.0万円	△0.2%
平成23年	勧告なし (注4)	3.95月	0.15月	6.1万円	1.0%

(注) 1 平成16年の給与較差は△0.09%

2 平成18年の給与較差は△0.03%

3 平成20年の給与較差は△0.07%

4 平成23年の給与較差は0.07%

5 平成15年度から平成17年度までの3年間の数値は、特例条例による給与の減額がないものとして算定したもの

3 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の職員（比較職員）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(A)が、現に支払っている支給総額(B)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、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、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。

