

平成24年 職員の給与等に関する報告の概要

平成24年10月19日
静岡県人事委員会事務局

本日、本委員会(委員長 小川 良昭)は、県議会及び知事に対し、本県職員の給与等について報告を行った。

本年の報告のポイント

月例給、特別給ともに改定見送り(月例給の改定は6年ぶりに見送り、特別給は2年連続の据え置き)
50歳台後半層における公民の給与差を縮小する方向で昇給・昇格制度について検討する必要

給与について

1 本年の給与改定

(1) 民間給与との比較

調査対象 421 事業所中、376 事業所の約 1 万 6 千人の個人別給与を实地調査(完了率 89.3%)

ア 月例給

公民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴の同じ者同士を比較

民間給与との較差

職員給与	民間給与	較差
387,580円 (行政職 平均年齢43.0歳)	387,649円	69円(0.02%)

イ 特別給(ボーナス)

民間の支給割合 3.95月(職員の支給月数 3.95月)

(2) 給与の改定

ア 月例給

公民較差が小さいため改定は見送り

イ 特別給(ボーナス)

民間と支給割合が均衡しているため据え置き

2 昇給・昇格制度の検討について

本県職員の給与水準は、人事委員会勧告を通じて全体として民間の給与水準と均衡が図られているものの、年齢層別に見ると、30歳台までは民間の給与水準が公務を上回っているが、50歳台では公務が民間を上回っており、特に50歳台後半層における民間との給与差は27,597円となっている。

このような公民の給与差の要因の一つとなっている給与構造改革における給料表水準の引下げに伴う経過措置については、昨年、廃止の勧告をしたところであるが、50歳台後半層における

公民の給与差は、経過措置の廃止後もなお相当程度残ることが想定される。

公務と民間では昇進管理等の人事運用に相違もあることから年齢層別の給与差が一定程度生じることがやむを得ない面もあるものの、高齢層の民間との給与差の状況は、公務部内の昇進管理の実態を考慮しても公務員給与の在り方として適当ではなく、世代間の給与配分を適正化する観点から、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、50歳台後半層における公民の給与差を縮小する方向で昇給・昇格制度について検討する必要がある。

職員の勤務条件等に関する諸課題

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

職員が、家庭生活や地域活動など自らの生活と職業生活を両立させ、使命感、充実感を持って仕事に臨むことのできる環境を整備するワーク・ライフ・バランスの推進は、少子高齢化に対応しつつ、優秀な人材を確保し、質の高い行政を安定的・継続的に展開していく上で重要な課題である。

子育ての支援については、制度は充実してきているものの利用しにくいとの意見が職員から数多く出されており、育児短時間勤務の利用者数について見ると、24年4月末現在では49人であり、男性の育児休業取得者数について見ると13人となっている。任命権者においては、職場全体の意識改革や業務分担の見直しを行うなど制度を利用しやすい職場環境の醸成に取り組む必要がある。

また、総実勤務時間の短縮は、職員の心身の健康保持、仕事と生活の調和の観点から重要な課題であり、公務能率の向上に資するものである。

平成23年度の時間外勤務時間数は、東日本大震災関連を除けば若干減少したものの、大幅な改善は見られない状況であり、引き続き時間外勤務の縮減に向けた取組を進めていく必要がある。

教育職員の多忙化については、これまで本委員会では教育職員の勤務実態を把握し、業務環境の改善に努めるよう意見を述べてきたところであるが、依然として改善が見られない状況にある。教育委員会においては、多忙化の原因を検証し、業務内容の見直しや不要な業務の廃止に努めるなど、実効性のある取組を進めることが必要である。

2 メンタルヘルス対策

本県においては、これまでメンタルヘルス対策について種々の取組を進めてきているところであるが、依然としてメンタル疾患による長期療養者数は減少していない。任命権者においては、メンタル疾患が職員個人にとどまらず組織全体に大きな影響を及ぼすものであること、パワー・ハラメントやセクシュアル・ハラメントがメンタル疾患の要因ともなるものであることを認識し、早期発見、早期対応による未然防止対策の推進などメンタルヘルス対策の充実に努めるとともに、パワー・ハラメントやセクシュアル・ハラメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。

3 高齢期における職員の雇用問題

人事院は、昨年9月に国会及び内閣に対して、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申し出を行い、本年

8月の国家公務員制度改革等に関する報告において、再任用制度の下で検討すべき主な課題や各府省及び政府全体に求められる取組を提示した。

公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、平成25年度以降、60歳で退職しても年金が支給されず、年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生することから、雇用と年金の接続については、本県にとっても重要な課題である。

任命権者においては、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、必要な課題について検討を進めていく必要がある。

本県職員の給与水準

総務省が公表した平成23年地方公務員給与実態調査結果によれば、本県職員（一般行政職）の平成23年4月現在における平均給与月額については、平均年齢42.7歳で382,514円となっており、平均給料月額が347,600円、諸手当が34,914円となっている。諸手当については国と比較して低い額となっているが、これは主に地域手当の額の差によるものである。

国家公務員と地方公務員の基本給である平均給料月額により算出したラスパイレース指数は、国を100.0とした場合に103.4と全国第1位となっているが、平均給与月額については全国第15位である。

（平均給与月額の状況）

（総務省 平成23年地方公務員給与実態調査結果）

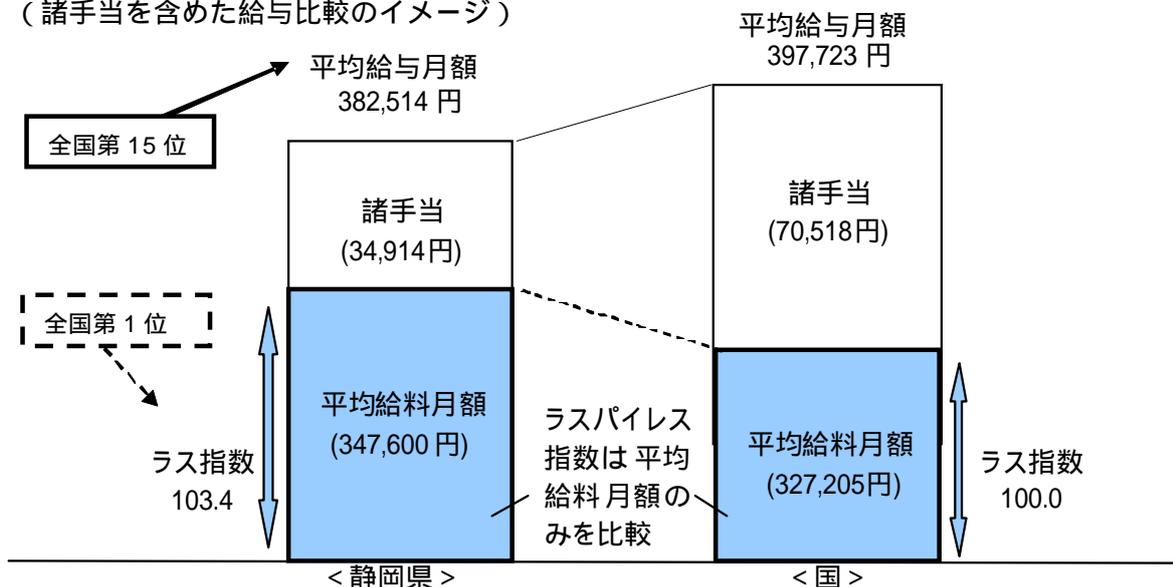
団体	静岡県	国
平均年齢	42.7歳	42.3歳
平均給与月額	382,514円	397,723円
平均給料月額	347,600円	327,205円
諸手当	34,914円	70,518円
地域手当	11,500円	35,537円
その他手当	23,414円	34,981円

（注）1 平均給与月額とは、基本給である平均給料月額と月ごとに支払われることとされている地域手当や扶養手当などの諸手当の額を合計したものである。

2 諸手当のうち地域手当は、地域によって支給率が異なり（0～18%）、本県は全県一律で3%を支給している。

3 その他手当には扶養手当、住居手当、管理職手当等が含まれる。

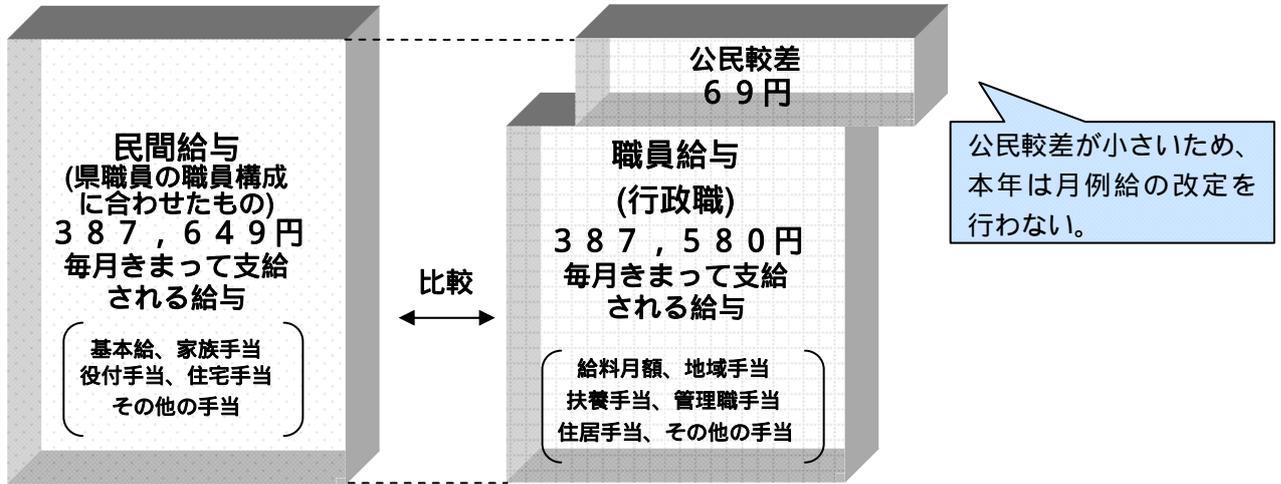
（諸手当を含めた給与比較のイメージ）



その他参考資料

1 公民比較の状況

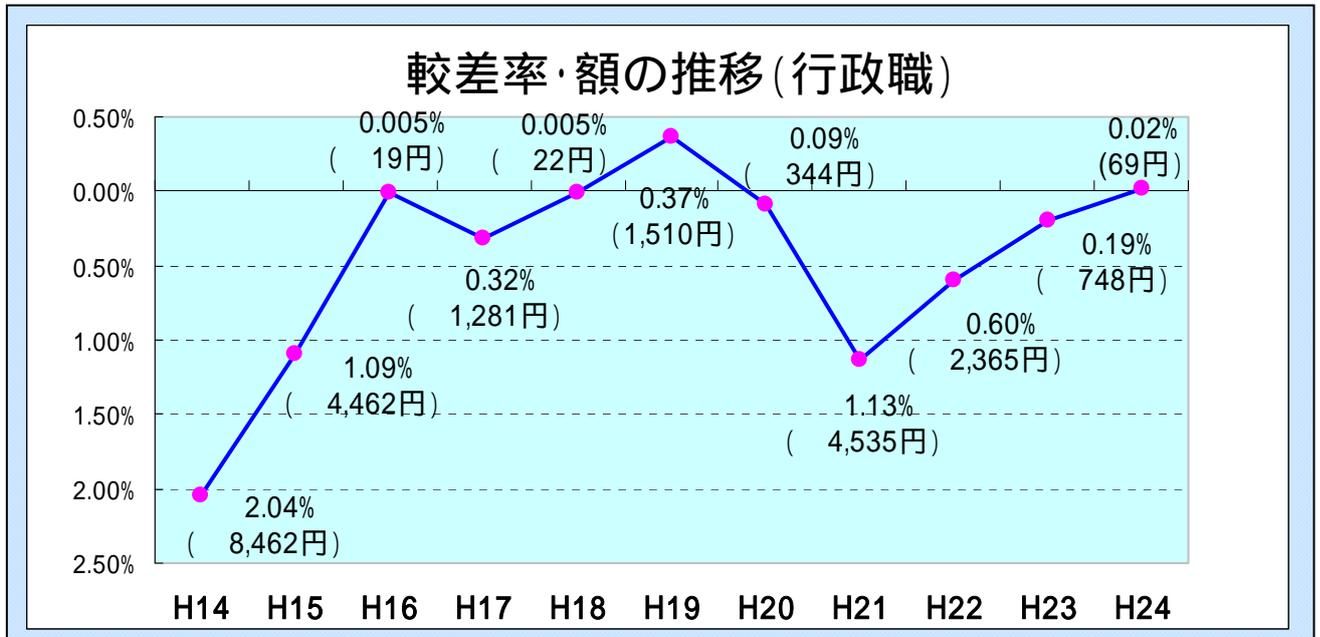
仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が相応する者の
平成 24 年 4 月分の平均給与(加重)を比較(ラスパイレス方式)



民間給与は、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 1,564 事業所から無作為に抽出した調査対象 421 事業所中、376 事業所について、4 月分の給与を調査した結果に基づくものである。

較差を算出するに当たっては、本年度採用された新規卒卒者は含まれていない。

2 較差率等の推移



ボーナス(特別給)の支給月数の推移



行政職平均給与の推移



行政職職員数、平均年齢の推移



3 給与勧告の意義と役割

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権など憲法上の労働基本権の行使による給与等の勤務条件の決定が認められていない。こうした労働基本権の制約は公務員の地位の特殊性と職務の公共性等に基づくものであるが、その制約の代償措置の一つとして人事委員会の給与勧告制度が設けられている。

そのため、本委員会は、労使当事者以外の中立的かつ専門的な機関として、社会一般の情勢に適應した適正な職員の給与を確保するため、従来より、民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行っている。

4 職員の給与決定の手順

職員の給与は、毎年、次のような手順で決定される。

5～7月 県内の民間企業従業員・県職員の給与を調査

- ・無作為抽出で選ばれた民間事業所を調査員が訪問し、4月分の給与等について調査（職種別民間給与実態調査）
- ・県職員の4月分の給与データを集計（職員給与等実態調査）

8～9月 民間企業従業員と県職員の給与水準を比較（公民給与の比較）

- ・民間企業従業員と県職員の4月の給与水準を比較し、較差を算出
- ・公民の1年間の賞与の支給月数を比較

10月頃 人事委員会勧告（職員の給与等に関する報告及び勧告）

- ・公民比較の結果に基づき、改定内容を検討
- ・知事及び県議会に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を実施

10～11月 報告及び勧告の取扱い決定

- ・知事は、報告及び勧告をどのように取り扱うかを決定
- ・給与条例改正案の作成

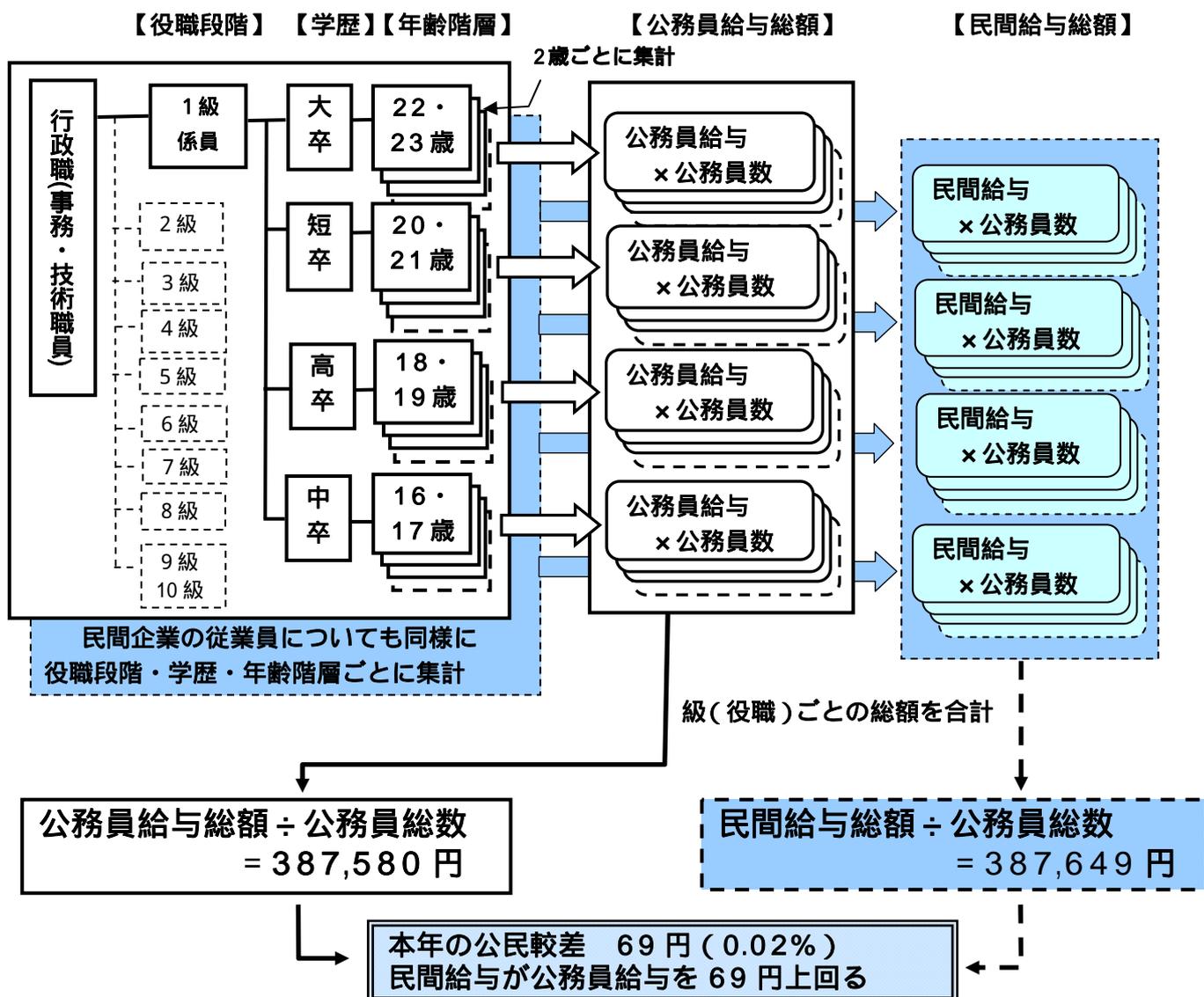
11月下旬～ 給与条例改正案を審議、議決

- ・県議会は給与条例改正案を審議、議決
- ・改正給与条例の施行（職員の給与等の改定）

5 公民比較の仕組み

職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

（公民比較の概念図）



静岡県人事委員会事務局給与課

電話 054-221-2272

FAX 054-254-3982

kyuyo@pref.shizuoka.lg.jp