

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

愛知県人事委員会(委員長 齋藤 勉)は、平成23年10月31日、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

○本年の給与等に関する報告・勧告のポイント

- ① 民間給与との較差(750円 0.19%)を解消するため、若年層を中心に給料月額引上げ(若年層0.5%)
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)は据え置き
～ 平均年間給与は、△0.9万円(△0.1%)

[勧告実施による増額分1.2万円、住居手当の改正により既に減額している分△2.1万円]

【参考】本年の特例条例等による平均年間給与の減額 △14.7万円(△2.2%)

[特例条例による減額分△12.6万円、住居手当の改正により既に減額している分△2.1万円]

1 民間給与との較差 [平成23年4月分給与]

行政職給料表(一)適用職員(平均年齢43.5歳)と民間でこれに相当する職種(事務・技術関係職種)の従業員の本年4月分給与について、役職段階、年齢等を同じくする者同士を比較したところ、職員給与が民間給与を750円(0.19%)下回っている。

なお、本年4月の職員給与は特例条例により減額されており、その状況を示すと下表のとおりである。

また、較差がプラスになった要因は、本年4月から自宅に係る住居手当が2分の1に減額改正されたことによるものである。

民間給与(A)	職員給与(B)		較差(A) - (B) [$\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$]
	404,327円	特例条例による 減額前の額	403,577円
特例条例による 減額後の額(※)		401,929円	2,398円(0.60%)

※ 本年度の特例条例による減額措置は、4～7月は管理職手当受給職員等を対象として、8月以降は一般職員を含めた全職員を対象として実施されている。

2 特別給(ボーナス)の比較

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給(ボーナス)の支給割合は、3.97月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(3.95月分)とおおむね均衡している。

3 勧告

次の事項を実現するため、本県における職員給与と民間給与との較差の解消を図ることを基本として、職員の給与に関する条例等の改正を勧告

(1) 改定の内容

給料表

職員と民間の較差を解消するよう給料月額を引上げ

(行政職給料表(一)適用職員の平均改定率0.2%。ただし、若年層0.5%、40歳台後半以降0.1%未満)

(2) 改定の実施時期

平成23年4月1日から実施

4 その他の報告

(1) 給与制度の改正等

ア 給与構造改革における経過措置額の取扱い

給与構造改革における経過措置額については、国及び他の地方公共団体の取扱いに注視しながら、本県の実情等を考慮して、そのあり方を検討する必要がある。

イ 教員給与の取扱い

教員給与のあり方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

ウ 地域手当のあり方

県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合については、国や他の地方公共団体の支給水準を考慮して改正されたところであるが、支給地域の区分などのあり方についても、引き続き、地域の実情等を考慮して検討していく必要がある。

エ 特殊勤務手当

今後も社会情勢の変化等を考慮した今日的な視点による精査等を行い、手当の実態及び支給方法を含めた手当の適正化を図っていく必要がある。

オ 勤務実績の給与への反映

一般行政職等の職員の勤務実績の給与への反映にあたっては、引き続き、職員の信頼性や納得性が向上するよう取り組んでいく必要がある。また、その他の職員についても、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性、透明性が高い新たな人事評価制度の導入に向けた取組を積極的に進め、適切な運用を図っていく必要がある。

カ 公民給与比較における社会変化等への対応

「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種(役職)の定義や官民比較における対応関係の見直し等については、人事院の動向を注視しながら、対応を検討する必要がある。

また、本県においては、職務・職責と給料との関係がより明確となる職制のあり方が検討されていることから、これらの状況の変化も含めて対応を検討していく必要がある。

(2) 職員の勤務環境の整備

男性職員の育児休業の取得促進を図るため、国家公務員と同様の措置(1か月以下の育児休業取得者について期末手当の支給割合を減じないこととする措置)を検討する必要がある。

事務事業の簡素化、効率化や業務の適正な配分、適切な勤務時間管理に努めることにより、時間外勤務の縮減に向けた取組をより一層推進していく必要がある。

長期の療養休暇取得者等のうち、精神及び行動の障害を理由とする者の割合は高いことから、職場復帰支援や再発防止を含めたメンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題等

年金支給開始年齢の引上げに伴う高齢期の雇用問題については、定年の引上げに関する国家公務員法等の改正状況を注視しながら、本県の実情を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

(4) その他

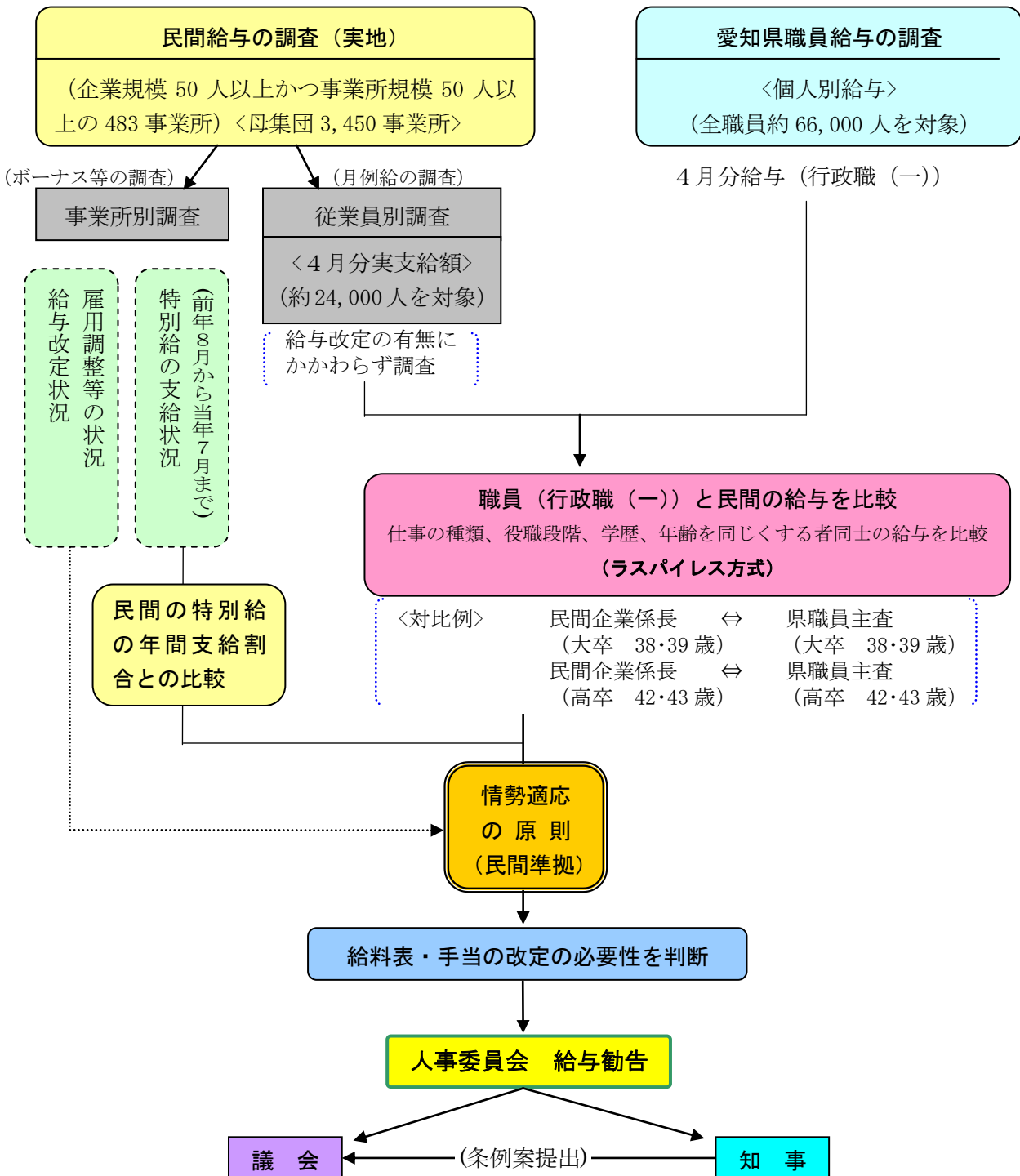
本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するため勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されるよう要請する。

【参考】

1 給与勧告の手順

人事委員会では、毎年、職員と民間の給与実態調査を実施した上で、給与比較を行い、その較差の解消を図ることを基本に勧告を行っています。

なお、給与の比較に当たっては、県職員は一般行政事務を行っている行政職給料表（一）適用者、民間従業員はこれに相当する事務・技術関係職種の者について比較を行っています。



2 民間給与実態調査の対象事業所の選定

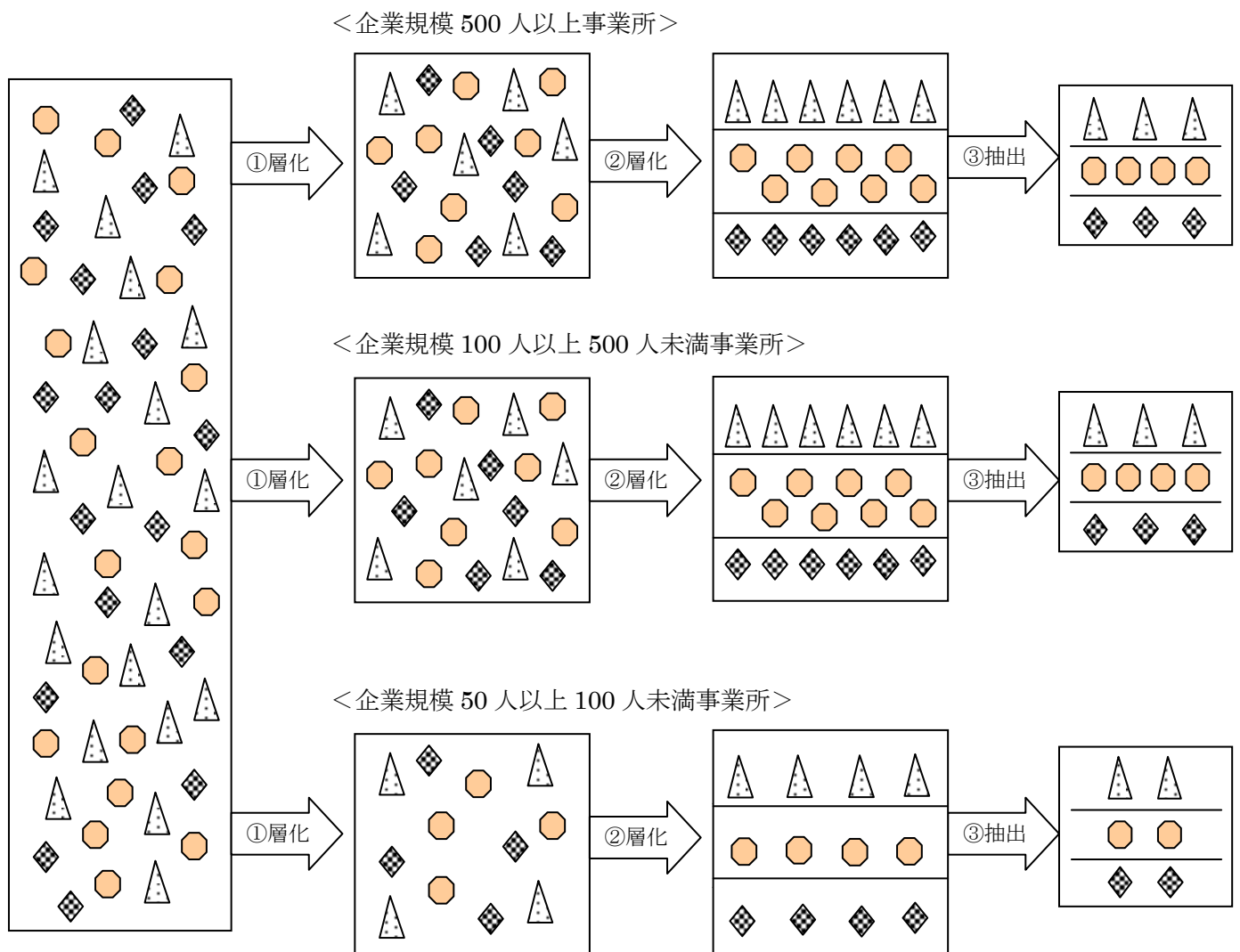
民間給与実態調査に当たっては、事業所の負担や調査期間、費用等の観点から、企業規模 50 人以上、事業所規模 50 人以上の県内 3,450 事業所の中から「層化無作為抽出法（母集団から一部の事業所を無作為に抽出）」により、483 の調査対象事業所を選定し、調査しました。

調査実施事業所抽出のイメージ

【層化無作為抽出法の流れ】

- ①層化：企業規模ごとに、事業所をグループ分け（層化）します。
- ②層化：業種ごとに、事業所をグループ分け（層化）します。
- ③抽出：各グループにおいて調査する従業員の割合が等しくなるよう、無作為（ランダム）に抽出します。

（※①～③により、調査対象となる 483 事業所が決定されます。）



【※業種名 ▲：建設業 ○：製造業 ◆：卸売業】

3 職種別平均給与月額及び年齢構成

「平成 23 年職員給与実態調査」及び「平成 23 年職種別民間給与実態調査」の調査結果を単純に比較すると、県職員と民間従業員では特に管理職層の区分において、平均年齢に大きな違いが認められます。

職種区分	愛知県職員				民間従業員			
	行政職給料表(一)適用者				職種名	平均年齢	平均給与月額	備考
	職務の級	職員数	平均年齢	平均給与月額				
部長	9・10級	27	57.7	715 (731)	支店長	52.7	858	構成員 50 人以上の支店(社)の長 (取締役兼任者を除く。)
					工場長	53.1	666	構成員 50 人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く。)
					事務部長	52.4	663	2課以上又は構成員 20 人以上の部の長 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く。)
					技術部長	52.5	720	
部次長	8級	104	57.7	633 (647)	事務部次長	49.7	627	前記部長に事故等のあるときの職務代行者 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
					技術部次長	51.5	701	
課長	7級	564	56.4	579 (592)	事務課長	47.9	546	2係以上又は構成員 10 人以上の課の長 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
					技術課長	47.8	600	
課長補佐	5・6級	2,612	52.7	487 (490)	事務課長代理	44.8	440	前記課長に事故等のあるときの職務代行者 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 課長に直属し部下4人以上を有する者 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
					技術課長代理	46.5	430	
主査主任	3・4級	4,628	42.9	394	事務係長	41.9	394	課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職
					技術係長	42.4	438	
					事務主任	39.4	333	
					技術主任	38.7	348	
主事技師	1・2級	1,837	26.7	228	事務係員	33.7	276	
					技術係員	32.4	291	

※ ()内は、特例条例による減額前の職員の平均給与月額です。

4 民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）

給与の比較に当たっては、本県と民間事業所とは、職種をはじめ、役職段階、年齢等についての人員構成が異なることから、単純な給与の平均値によるものではなく、個々の県職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。（ラスパイレス方式といわれる比較方法です。）

具体的には、個々の県職員に、以下のとおり、同条件（役職段階、学歴、年齢階層別）の民間給与を支給した場合の民間給与総額（a）と、現に職員に支払われている職員給与総額（b）を算出し、（a）と（b）をそれぞれ県職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。

＜比較方法＞

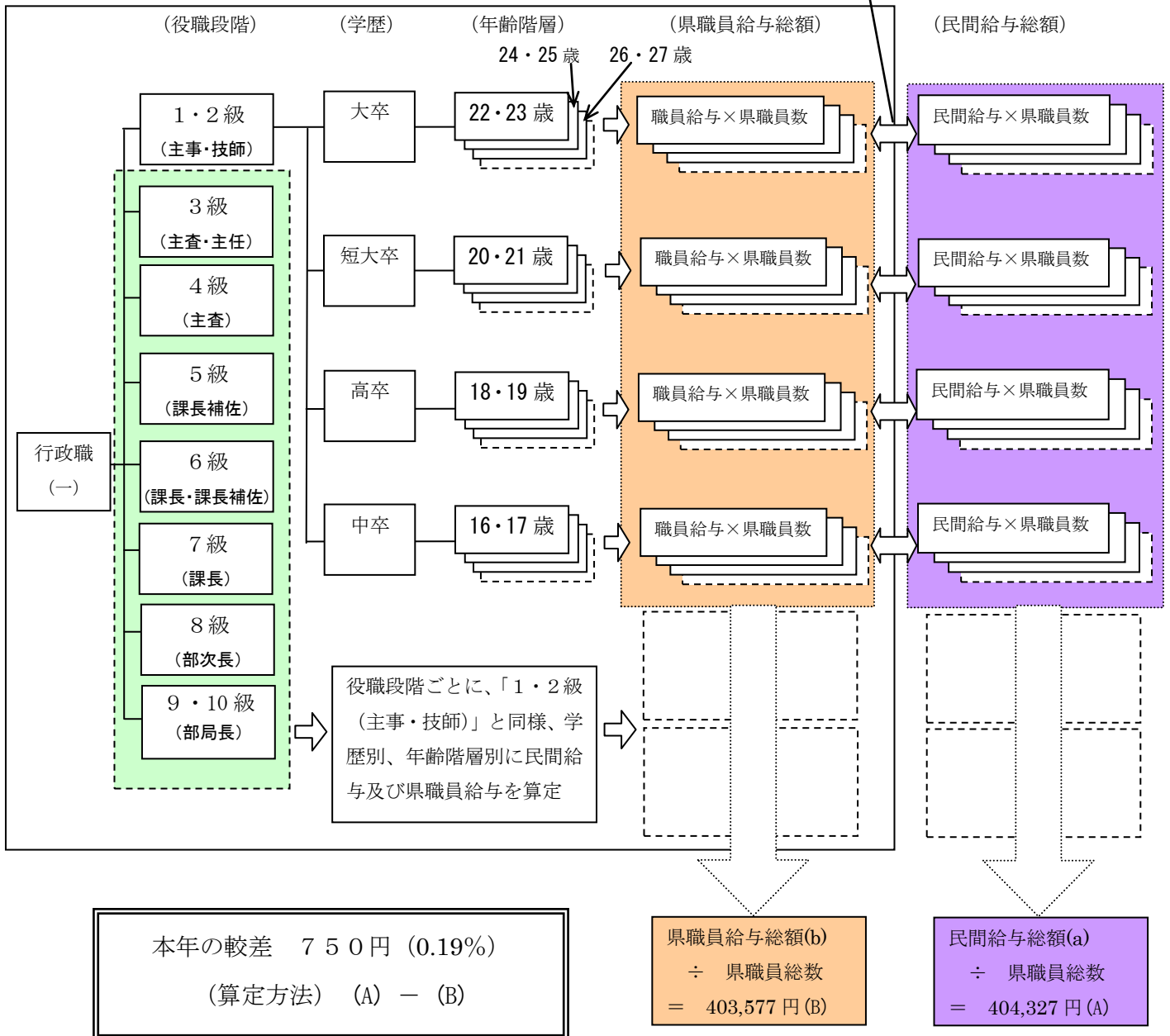
大卒 22・23 歳・県職員 1 級
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級
県職員数



大卒 22・23 歳・民間係員
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

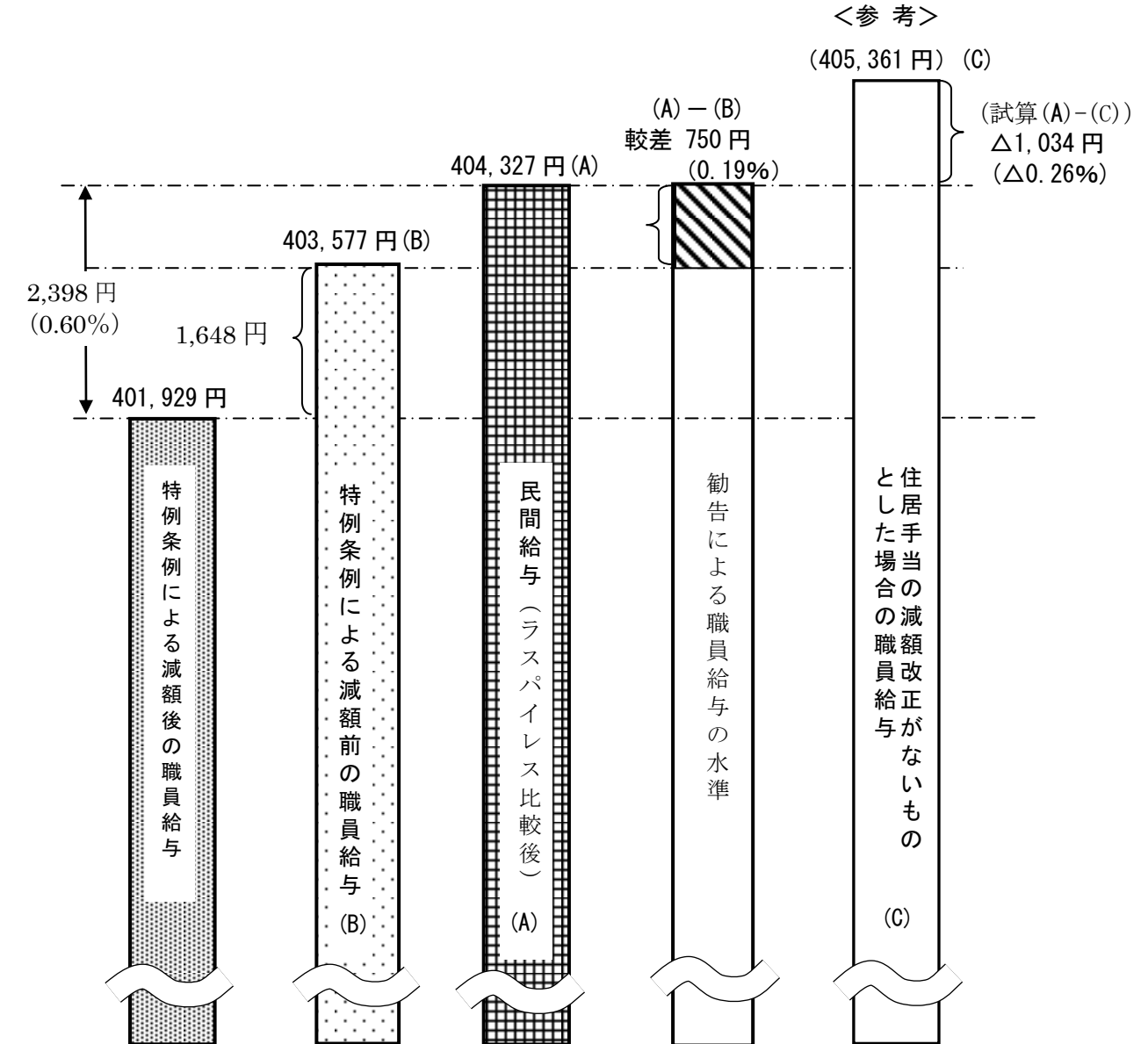
大卒 22・23 歳 1 級
県職員数



5 給与の較差(平成23年4月分の職員給与と民間給与との較差)

本年は、特例条例により職員給与が減額されていますが、民間給与(A)との比較においては、減額前の職員給与(B)との差(750円、0.19%)を較差としています。

また、職員給与については、本年4月から住居手当が減額改正(自宅7,200円→3,600円)されていますが、減額がないものとした場合(C)との較差は△1,034円(△0.26%)で、国と同様、マイナスとなります。



<愛知県及び国の較差額等の推移>

区分	18年	19年	20年	21年	22年	23年
愛知県	△ 74 円	2,231 円	72 円	△ 904 円	3,181 円	750 円
	△ 0.02 %	0.51 %	0.02 %	△ 0.21 %	0.78 %	0.19 %
国	18 円	1,352 円	136 円	△ 863 円	△ 757 円	△ 899 円
	0.00 %	0.35 %	0.04 %	△ 0.22 %	△ 0.19 %	△ 0.23 %

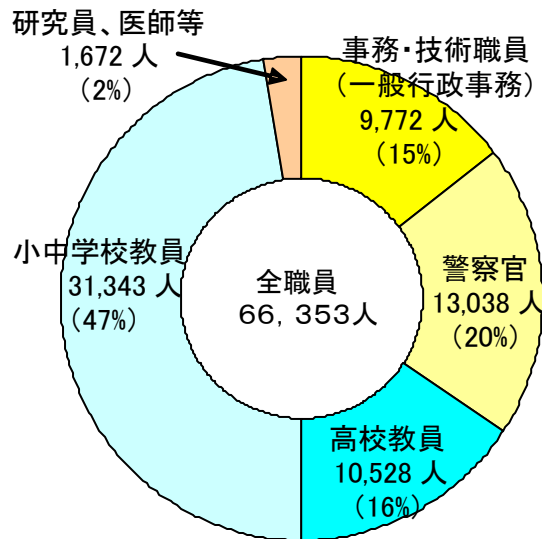
(注) 愛知県の較差額等は、職員給与の減額措置がないものとした場合のもので、22年に較差がプラスとなった要因は、地域手当の支給割合が8%から6.5%に改正されたことによるものです。

6 愛知県の主な職種の給与額

給与勧告の対象となる職員数は約6.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員は約1万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約1.1万人、小中学校教員は約3.1万人となっています。

一般行政事務を行っている職員の勧告後の給与は、年間約649万円で、前年度と比べると、本年の勧告による増額（12千円）のほか、住居手当の減額改正による影響（△21千円）により、9千円の減（△0.1%）となります。

なお、本年の特例条例等による勧告前の年間給与の減額予定額は、住居手当の改正による影響分と合わせて、一般行政事務職員では14万7千円の減（△2.2%）です。



区 分	平均年齢	現行の給与		勧告後の給与		給与額の差		住居手当の改正による影響額	対前年度	特例条例による影響額
		給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	給与月額 (B1-A1)	年間給与 (B2-A2)			
事務・技術職員 (行政職給料表(-))	43.5 歳	4,036 百円	6,480 千円	4,043 百円	6,492 千円	7 百円	12 千円	△21 千円	△9 千円	△126 千円
警察官 (公安職給料表)	38.6	3,785	6,106	3,795	6,122	10	16	△20	△4	△107
高校教員 (教育職給料表(-))	44.5	4,592	7,352	4,600	7,365	8	13	△21	△8	△133
小中学校教員 (教育職給料表(二))	42.3	4,305	6,883	4,313	6,897	8	14	△17	△3	△129
全 職 員	42.1	4,206	6,760	4,214	6,774	8	14	△17	△3	△125

- (注) 1 現行の給与は、特例条例による減額措置がないものとした場合の金額です。
 2 給与月額とは各職種の平均給与月額、年間給与とは給与月額の12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当・勤勉手当の年間支給額の合計になります。
 3 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,672人を含みます。
 4 対前年度とは、前年度（22年度）の条例を基礎として算出した年間給与と勧告後の年間給与との差を表します。

○本年度の特例条例による減額措置の状況

区 分	給 料	期末手当・勤勉手当			
		6 月	12 月		△ 3.0%
管理職手当受給職員	△ 3.0% (H23.4~)		△ 3.0%		
一般職員	△ 3.0% (H23.8~)	—			△ 3.0%

7 愛知県における最近の給与勧告の実施状況等

職員の年間給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、減少又は据置きが続いています。また、給与勧告とは別に、一般職員では平成11年度から13年度、平成21年度から平成23年度（平成23年度は8月から）までは、特例条例による給与減額が実施されています。

年 度	月例給	特別給		年間給与の増減 (行(一)職員平均)		備 考
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率	
平成11年	0.23%	4.95月	△0.30月	△11.6万円	△1.5%	
平成12年	0.10%	4.75月	△0.20月	△8.2万円	△1.1%	
平成13年	0.07%	4.70月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%	
平成14年	△2.07%	4.65月	△0.05月	△18.0万円	△2.4%	
平成15年	△1.10%	4.40月	△0.25月	△19.6万円	△2.6%	
平成16年	-	4.40月	-	-	-	民間給与との較差は△0.02%
平成17年	△0.31%	4.45月	0.05月	0.0万円	0.0%	
平成18年	-	4.45月	-	-	-	民間給与との較差は△0.02%
平成19年	0.51%	4.50月	0.05月	5.9万円	0.8%	
平成20年	-	4.50月	-	-	-	民間給与との較差は0.02%
平成21年	△0.21%	4.15月	△0.35月	△29.3万円	△4.1%	勧告による減は△16.5万円、 地域手当の改正（10%→8%） による減は△12.8万円
平成22年	0.78%	3.95月	△0.20月	△12.9万円	△1.9%	勧告による減は△3.1万円、 地域手当の改正（8%→6.5%） による減は△9.8万円
平成23年	0.19%	3.95月	-	△0.9万円	△0.1%	勧告による増は1.2万円、 住居手当の改正による減は△2.1 万円