

勸告等の骨子

平成22年10月14日
高知県人事委員会

勸告等のポイント

- 月例給、ボーナスともに2年連続で引下げ
～ 行政職の平均年間給与は△8.6万円（△1.4%）
- ボーナスは、昭和38年度以来、47年ぶりに年間4月分を下回る
- (1) 職員の給与が民間の給与を上回るマイナス較差（△607円、△0.17%）を解消するため、給料月額を引下げ
- (2) 民間のボーナス（3.91月）との均衡を図るため、期末・勤勉手当を引下げ（△0.2月分）

1 民間給与との比較

県内99事業所の3,889人の個人別給与を实地調査（調査完了率 94.3%）

【月例給】 職員と民間従業員の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、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 44歳4月）		較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
364,781円	減額措置前	365,388円	△607円（△0.17%）
	減額措置後	364,835円	△54円（△0.01%）

（注）減額措置とは、特例条例によるいわゆる給与カットのこと

高知県職員の給与は、平成23年3月31日まで特例条例により管理職手当が10～15%減額されている。

【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

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
平成22年	3.91月	4.10月	3.97月	4.15月

2 改定の内容

(1) 給料

現行の給料表の給料月額を基礎として、民間との較差を踏まえた改定

ア 行政職給料表

国の行政職俸給表（一）の俸給月額の引下げ額と同額で引下げを行うとともに、全職員の給料月額から均等に200円を減額

国家公務員に対して措置される50歳台後半層の給与の減額は、本県は実施を見送り

（注）国の行政職俸給表（一）の改定内容

中高年齢層（40歳台以上）が受ける俸給月額に限定して引下げ（平均改定率△0.1%）

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を考慮して引下げ（医療職給料表（1）等を除く）

ウ 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、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

(2) 諸手当

ア 時間外勤務手当

民間企業の実態・国家公務員の改定等を踏まえ、月 60 時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含める。

イ 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.10 月分 → 3.90 月分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
22 年度 期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.35 月 (現行 1.5 月)
勤勉手当	0.675 月 (支給済み)	0.625 月 (現行 0.675 月)
23 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月
以降 勤勉手当	0.65 月	0.65 月

(3) 実施時期等

ア 実施時期

(1) 及び(2)イの平成 22 年 12 月期の期末手当・勤勉手当

改正給与条例の公布日の翌月 (公布日が月の初日であるときは、その月)

(2) ア及びイの平成 23 年度以降の期末手当・勤勉手当

平成 23 年 4 月 1 日

イ 平成 22 年 12 月期の期末手当の特例措置

本年 4 月からこの改定の実施の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 (△0.17%) (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 月に支給された期末手当・勤勉手当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 (医療職給料表(1)等を除く。)

(注) 調整率

行政職の職員全体の較差の合計額を行政職の職員の本年 4 月分の給与月額合計額で除した場合に得られる率

3 勧告に基づく職員給与の試算 (行政職 平均年齢 44 歳 4 月)

(1) 平均給与月額

区分	給料の月額	諸手当	計 (給与)
平成 22 年 4 月	345,551 円	19,837 円	365,388 円
改定額 (率)	△563 円	はね返り分 △2 円	△565 円 (△0.15%)
改定後の額	344,988 円	19,835 円	364,823 円

※ はね返り分とは、給料の月額の改定に伴い、給料の月額を算定基礎としている地域手当などの諸手当の額が増減することによる分

(2) 平均年間給与額

	勧告前 (A)	勧告後 (B)	(B) - (A)
平成 21 年	6,215,286 円	6,067,882 円	△147,404 円
平成 22 年	5,968,453 円	5,882,004 円	△86,449 円

4 その他給与に関する事項

(1) 通勤手当

昨年の報告で検討事項としていた自転車使用者に係る通勤手当については、調査の結果、県内の民間実態とも一定均衡しており、国や他の都道府県の制度、支給額

ともほぼ均衡しているため、現時点では直ちに特段の見直しを行うには至らないこと

引き続き、国や他団体の状況、県内の民間事業所の支給実態を把握

(2) 教員に特有の手当等

他の都道府県の動向や本県の実情を踏まえて適切に対応することが必要

5 公務運営に関する事項

(1) 人事評価制度

本県の人事評価制度をより実効性のあるものとしていくために、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などをさらに高めていくことが必要

そのためには、職員が人事評価制度の趣旨や実施方法などをよく理解していることが重要であり、研修や評価に関わる面談の機会などを通して制度理解を深めることにより、実効性を高めることが必要

(2) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減

これまでの対策に更なる工夫を加えるなど、引き続き、縮減に向けて取り組むとともに、管理的地位にある職員は、事前命令の徹底など適切な勤務時間管理になお一層努めることが必要

時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、職場全体で縮減に取り組むことが重要

イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

(3) 健康管理

引き続き、職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

メンタルヘルス対策については、予防、早期発見・早期対応から円滑な職場復帰や再発の防止に至るまで、今後とも、各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、職員のメンタルヘルスに対する意識を高めることが必要

(4) 職業生活と家庭生活の両立

引き続き、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、母性保護に関する取組や男性職員の育児参加を促進することが必要

次世代育成支援行動計画（後期計画）については、その実現に向けた有効な対策に取り組むことが必要

(5) 良好な勤務環境の確保

職員が相互に人格を尊重し合うことによって、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの生じない、風通しが良く、働きやすい環境が確保されるよう、引き続き研修などを通して、職員の意識向上に取り組んでいくことが必要

(6) 定年延長への対応

人事院は、定年延長に関し、制度見直しの骨格を示すとともに、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うことを明らかにしたが、本県でも、雇用と年金の接続は重要課題であり、動向を注視するとともに、本県の実情に照らし合わせ、定年延長に伴う様々な課題について検討を進めていくことが必要

最近の給与勧告の実施状況

職員の月例給・特別給については、民間との比較に基づき改定を勧告しています。
 今年の勧告は、民間の厳しい状況を反映して、平均年間給与が2年連続の減額となりました。

(行政職)

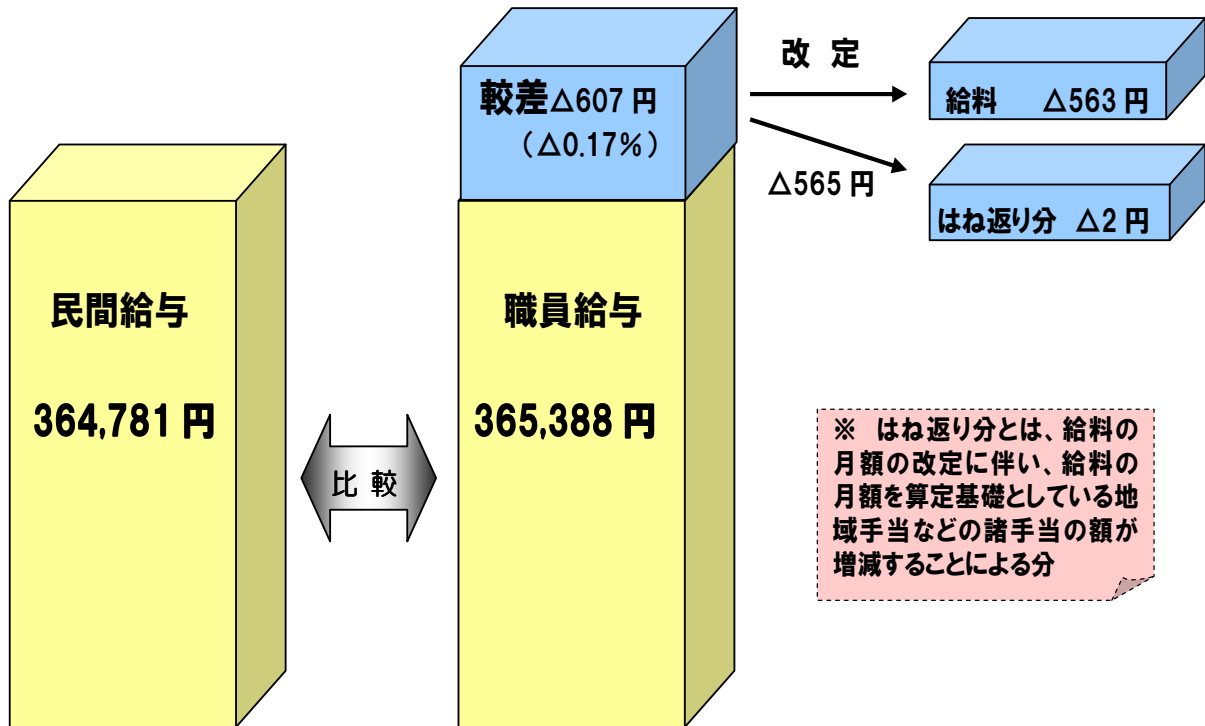
	月例給		特別給（ボーナス）		平均年間給与	
	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率	
平成11年	0.27%	4.95月	△0.30月	△9.8万円	△1.5%	
平成12年	0.10%	4.75月	△0.20月	△7.3万円	△1.1%	
平成13年	0.05%	4.70月	△0.05月	△1.8万円	△0.3%	
平成14年	△1.97%	4.65月	△0.05月	△15.0万円	△2.3%	
平成15年	△1.06%	4.40月	△0.25月	△16.9万円	△2.6%	
平成16年	※給与水準の改定なし	4.40月	※支給月数の改定なし	—	—	
平成17年	△0.34%	4.45月	0.05月	△0.2万円	△0.0%	
平成18年	※給与水準の改定なし	4.45月	※支給月数の改定なし	—	—	
平成19年	0.12%	4.45月	※支給月数の改定なし	0.7万円	0.1%	
平成20年	0.06%	4.45月	※支給月数の改定なし	0.4万円	0.1%	
平成21年	△0.16%	4.10月	△0.35月	△14.7万円	△2.4%	
平成22年	△0.15%	3.90月	△0.20月	△8.6万円	△1.4%	

※「改定率」・「増減率」は、勧告前の職員給与・平均年間給与を100とした場合の改定率・増減率です。

※「増減額」は、勧告前の平均年間給与に対する増減額です。

民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差(△607 円(△0.17%))を踏まえて、以下のとおり、給与の引下げ改定を行うこととしました。



○職員の平均給与額の推移

区分 給与	高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(一))				
	平成22年	22-21	平成21年	21-20	平成20年	平成22年	22-21	平成21年	21-20	平成20年
平均給与	365,388	▲ 6,498	371,886	▲ 2,815	374,701	395,666	3,896	391,770	4,264	387,506
給与内訳	給料(俸給)	▲ 6,020	351,571	▲ 2,866	354,437	325,579	58	325,521	408	325,113
	扶養手当	▲ 278	10,382	▲ 215	10,597	12,467	187	12,280	36	12,244
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	▲ 58	5,146	39	5,107	11,685	33	11,652	▲ 1,633	13,285
	地域手当等	2	690	145	545	35,061	2,643	32,418	2,195	30,223
	住居手当	▲ 99	3,438	49	3,389	3,687	▲ 162	3,849	80	3,769
	その他	▲ 45	659	33	626	7,187	1,137	6,050	3,178	2,872
平均年齢	44.3歳	▲0.3歳	44.6歳	0.1歳	44.5歳	41.9歳	0.4歳	41.5歳	0.4歳	41.1歳

- (注) 1 平均給与等は勧告に基づく給与改定前の額である。
 2 地域手当等は、地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当である。
 3 その他は、単身赴任手当、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 4 地域手当等に含まれている広域異動手当及び研究員調整手当、その他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

- 国・県職員の給与の比較要素
- ・ 職員構成、平均年齢(国家公務員0.4歳上昇、職員0.3歳低下)
 - ・ 給与構造改革に伴う地域手当、広域異動手当及び本府省業務調整手当
 - ・ 現給保障の状況
 - ・ 本県の行政改革に伴う給与の見直し
 - ・ 全国と本県民間の給与事情
- など

平成22年12月期に支給する期末手当の特例措置について

1 特例措置の趣旨

公民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消することが情勢適応の原則にかなうものです。このような観点から所要の調整を行うこととしました。

2 特例措置の実施内容

(1) 特例措置の対象者

給料月額が引き下げられる職員（医療職給料表(1)等を除く全職員）

(2) 特例措置の実施方法

期末手当の額 = A - (B + C)

A：勧告に基づく改正後の給与条例の規定による年間調整を実施しないとした場合の期末手当の額

B：平成22年4月1日において職員が受けるべき給与（※1）の月額合計額×調整率0.17%（※3）×4月から施行日の属する月の前月までの月数（※2）

C：平成22年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額×調整率0.17%（※3）

※1 平成22年4月1日において職員が受けるべき給与

民間給与との比較を行う場合の職員の給与に相当する給与で、次の給与種目の支給額の合計額

給料（給料の調整額及び教職調整額を含む）、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、初任給調整手当、特地勤務手当（準ずる手当を含む）、へき地手当（準ずる手当を含む）、単身赴任手当（基礎額）

※ 平成22年4月2日以降に「新たに職員となった者」や「減額の対象となる給料月額を受けることとなった職員」については、新たに職員となった日等において受けるべき給与

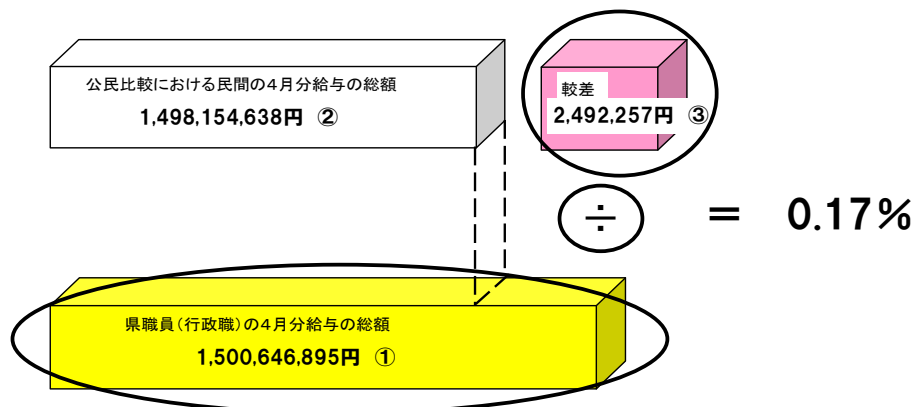
※2 4月から施行日の属する月の前月までの月数

民間給与との調整が必要となる期間で、改正条例が12月1日施行であれば、4月から11月までの8箇月間となる。

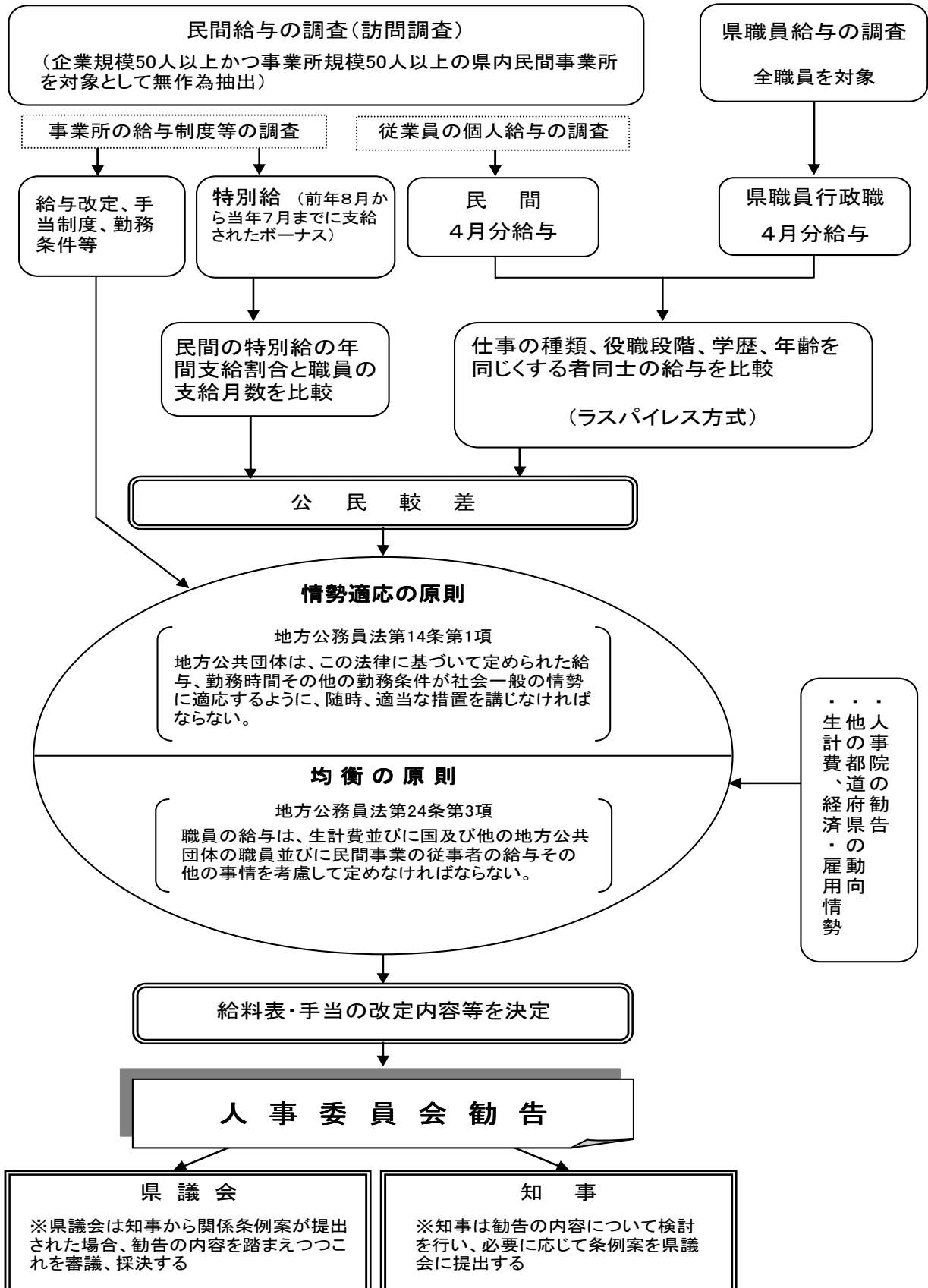
※在職しなかった期間や給料を支給されなかった期間等については、差し引く。

※3 調整率

行政職の職員全体の較差の合計額（下図① - ② = ③）を行政職の職員の本年4月分の給与月額合計額（①）で除した場合に得られる率



給与勧告の手順

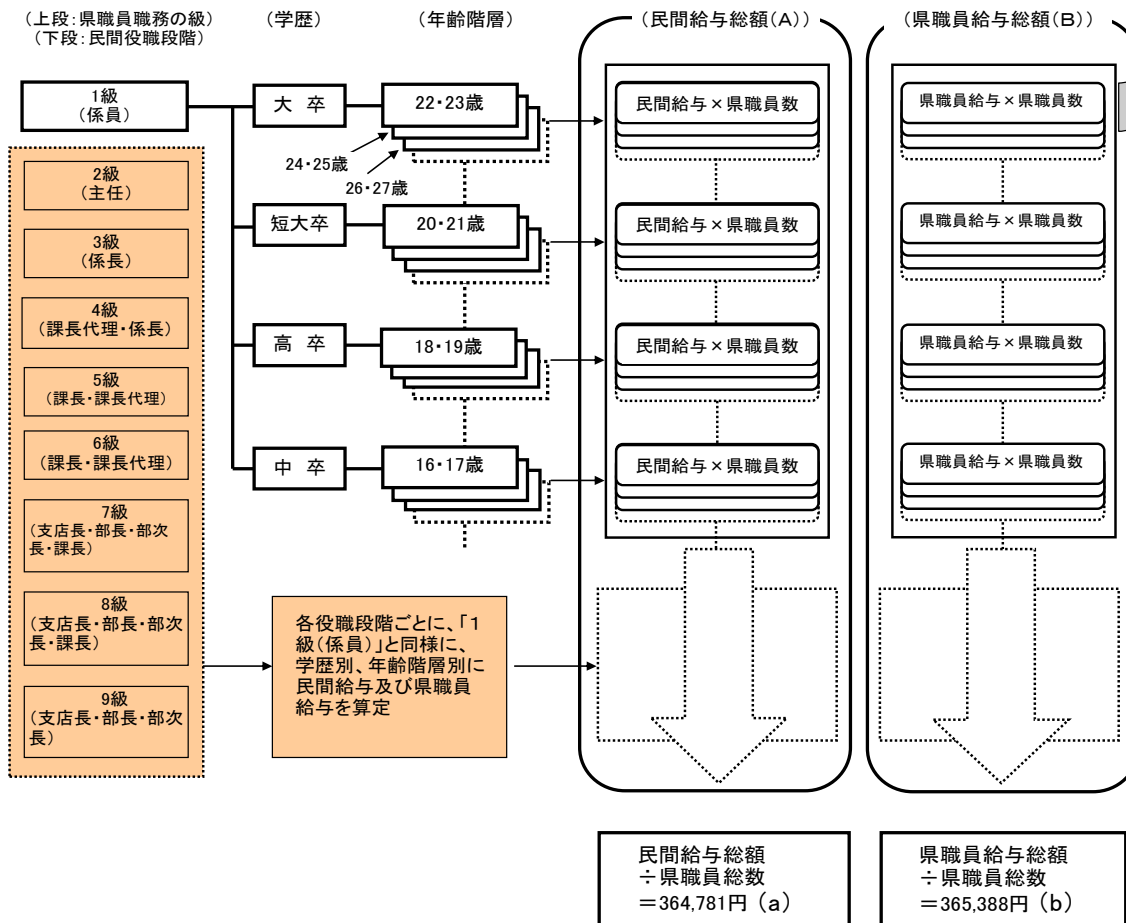
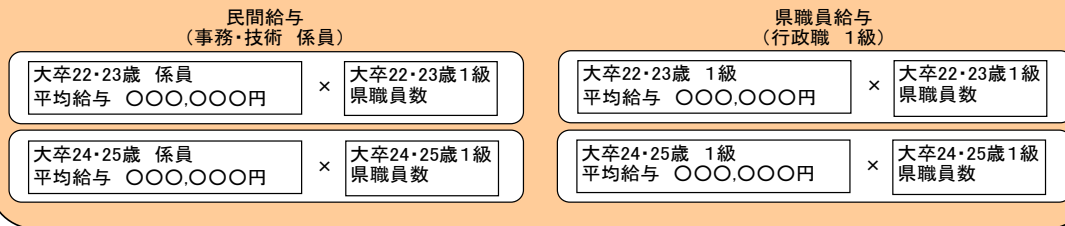


県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式^(※))

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(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、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



本年の公民較差 (a) - (b) = △607円 (△0.17%)

(※) ラスパイレス方式

公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当とされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則に則っており、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。