

# 勸告等の骨子

平成 21 年 10 月 15 日  
高知県人事委員会

## ◎ 勸告等のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ ～ 行政職の平均年間給与は△14.7 万円 (△2.4%)  
<月例給の引下げは平成 17 年以来 4 年ぶり、ボーナスの引下げは平成 15 年以来 6 年ぶり>  
<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、平成 15 年の△16.9 万円、平成 14 年の△15.0 万円に次ぐ大幅な引下げ>

- (1) 職員の給与が民間の給与を上回るマイナス較差 (△612 円、△0.16%) を解消するため、給料月額を引下げ (平均△0.16%)
- (2) 民間のボーナス (4.11 月) との均衡を図るため、期末・勤勉手当を引下げ (△0.35 月分)
- (3) 自宅に係る住居手当の廃止 (平成 22 年度)
- (4) 時間外勤務手当について、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金の引上げに関し、労働基準法の改正を踏まえた改正 (平成 22 年度)

## 1 民間給与との比較

県内 93 事業所の 3,768 人の個人別給与を实地調査 (調査完了率 88.6%)

**【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)	職員の給与 (B) (平均年齢 44 歳 7 月)		較差 (A) - (B) ((A-B) ÷ B × 100)
	371,274 円	減額措置前	371,886 円
減額措置後		364,665 円	6,609 円 ( 1.81%)

(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 22 年 3 月 31 日まで特例条例により減額措置されている。

<減額措置の内容>

- ・給料の月額 一般職員 0.5～1.85%、管理職 5%
- ・管理職手当 10～15%

**【ボーナス】** 昨年秋から本年夏までの 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 21 年	4. 1 1 月	4. 4 5 月	4. 1 7 月	4. 5 0 月

## 2 改定の内容

- (1) 給料表 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を引下げ

(注) 国の行政職俸給表 (一) の改定内容

基本的に同率の引下げ (平均改定率△0.2%) とするが、初任給を中心に若年層 (1 級～3 級の一部) は引下げを行わない。7 級以上は平均を 0.1% 上回る引下げ

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）

（ 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、引下げが行われる給料月額を受ける職員を対象に調整率（下記（３）－イ参照）（ $\Delta 0.17\%$ ）を踏まえた率（99.83%）を乗じて得た額に引下げ

(2) 諸手当 ア、イ及びウは国家公務員の改定に準じた改定

エは県内民間の支給実績を踏まえた独自改定

ア 住居手当

自宅に係る住居手当（新築・購入等から５年に限り支給、月額 3,500 円）を廃止

イ 地域手当（平成 22 年 4 月 1 日以降）

- ・東京都特別区（東京事務所） 17% → 18%
- ・大阪市（大阪事務所） 14% → 15%
- ・医師、歯科医師 14% → 15%

ウ 時間外勤務手当

時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正の趣旨を踏まえ、月 60 時間を超える時間外勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る時間外勤務手当の支給割合を 100 分の 150（午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間の勤務については 100 分の 175）に引上げ

エ 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.45 月分 → 4.10 月分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期
21 年度	期末手当	1.25 月（支給済み）	1.5 月（現行 1.6 月）
	勤勉手当	0.70 月（支給済み）	0.65 月（現行 0.725 月）
22 年度	期末手当	1.25 月	1.5 月
以降	勤勉手当	0.675 月	0.675 月

※ 本年 5 月の勧告に基づき、平成 21 年 6 月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.175 月分）は引下げ分の一部に充当

(3) 実施時期等

ア 実施時期

(1) 及び (2) エの平成 21 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、イ、ウ及びエの平成 22 年度以降の期末手当・勤勉手当

平成 22 年 4 月 1 日

イ 平成 21 年 12 月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（ $\Delta 0.17\%$ ）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（給料月額の引下げ改定のあった者に限る。）

(注) 調整率

行政職の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

### 3 勧告に基づく職員給与の試算（行政職 平均年齢 44 歳 7 月）

#### (1) 平均給与月額

区 分	給料の月額	諸手当	計（給与）
平成 21 年 4 月	351,571 円	20,315 円	371,886 円
改定額（率）	△578 円	はね返り分 △2 円	△580 円 (△0.16%)
改定後の額	350,993 円	20,313 円	371,306 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 20 年	6,264,223 円	6,267,891 円	3,668 円
平成 21 年	6,215,286 円	6,067,882 円	△147,404 円

### 4 その他給与に関する事項

#### (1) 住居手当及び単身赴任手当

借家・借間に係る住居手当については、人事院が高額家賃を負担している職員の実情を踏まえて引き続き検討を進めるとしており、その動向を注視  
単身赴任手当についても、人事院の検討の動向を注視

#### (2) 通勤手当

交通用具利用者に係る通勤手当について、平成 20 年度行政監査結果報告書において指摘された事項を踏まえて、自転車利用者の手当などについて検討

#### (3) 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

事前命令の徹底など適切な勤務時間管理に努めるとともに、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  
時間外勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて休暇が付与される制度等については、関連法令の改正の動向等に留意しながら適切に対応することが必要

##### 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、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

育児休業等を取得しやすくする制度や両立支援に関する休暇制度の整備について、関連法令の改正の動向等に留意しながら適切に対応するとともに、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については、目標の達成状況等を検証した上で、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) 定年延長等への対応

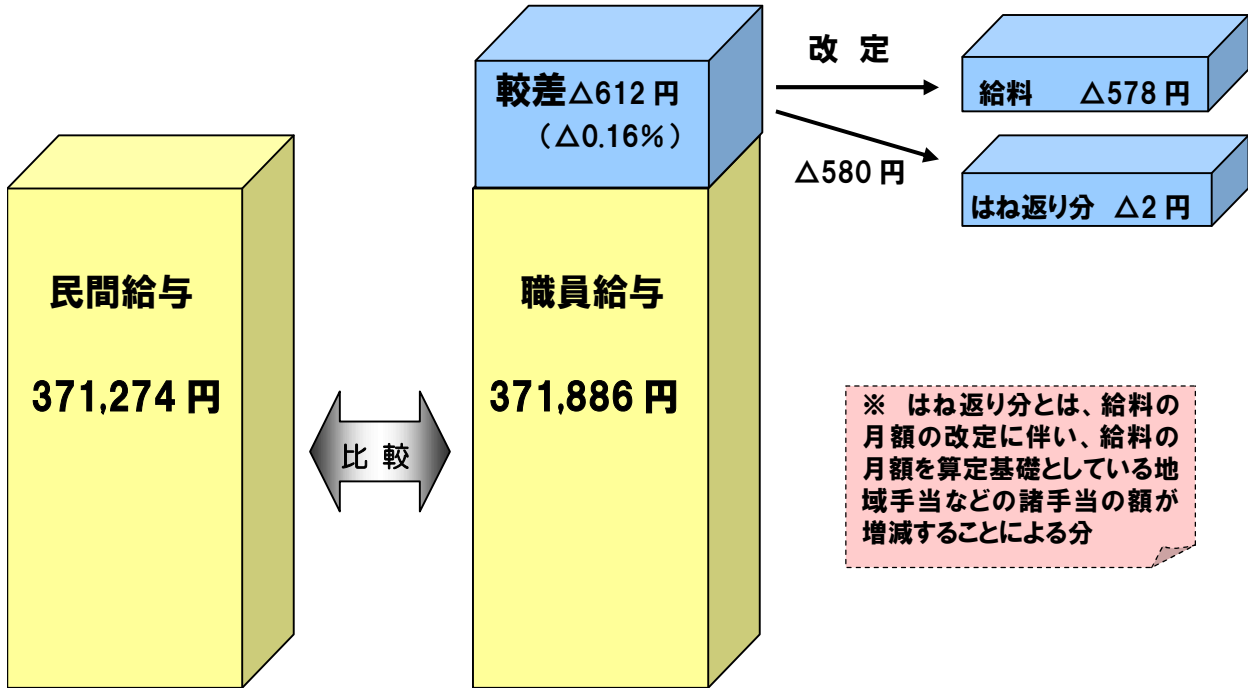
雇用と年金の連携の観点による定年年齢の段階的な引き上げについて、人事院が取組方針を示したが、本県でも、地方公務員法など関係法令の見直し等の動向に留意するとともに、人事管理や組織運営上の諸課題について検討を進めていくことが必要

(7) 人材の育成と活用

先を見据えた計画性のある採用を進めるとともに、職員の資質・能力の向上と適材適所の人材登用に、努めることが必要

## 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(△612 円(△0.16%))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					
	平成21年	21-20	平成20年	20-19	平成19年	平成21年	21-20	平成20年	20-19	平成19年	
平均給与	371,886	▲ 2,815	374,701	▲ 2,585	377,286	391,770	4,264	387,506	3,965	383,541	
給与内訳	給料(俸給)	351,571	▲ 2,866	354,437	▲ 2,345	356,782	325,521	408	325,113	▲ 611	325,724
	扶養手当	10,382	▲ 215	10,597	174	10,423	12,280	36	12,244	384	11,860
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,146	39	5,107	▲ 420	5,527	11,652	▲ 1,633	13,285	110	13,175
	地域手当等	690	145	545	181	364	32,418	2,195	30,223	4,026	26,197
	住居手当	3,438	49	3,389	▲ 146	3,535	3,849	80	3,769	117	3,652
	その他	659	33	626	▲ 29	655	6,050	3,178	2,872	▲ 61	2,933
平均年齢	44.6歳	0.1歳	44.5歳	0.2歳	44.3歳	41.5歳	0.4歳	41.1歳	0.4歳	40.7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、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。  
 5 職員の給料月額は、現給保障の影響で同年齢層の前年の給料月額を上回らない状態が続いていること等もあり、減少が続いている。  
 6 国家公務員の平均給与額は、給与構造改革に伴う新たな給料相当分の手当(地域手当、広域異動手当及び本府省業務調整手当)の創設等により、増加が続いている。  
 7 高知県職員の平均給与額は、国と異なり新たな給料相当分の手当の増額が少ないため、平均年齢は上昇しているにもかかわらず減少している。

## 平成21年12月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（減額改定対象職員）

#### (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期末手当の額

B：平成21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21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21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、特勤勤務手当（準ずる手当を含む）、へき地勤務手当（準ずる手当を含む）、単身赴任手当（基礎額）

※平成21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

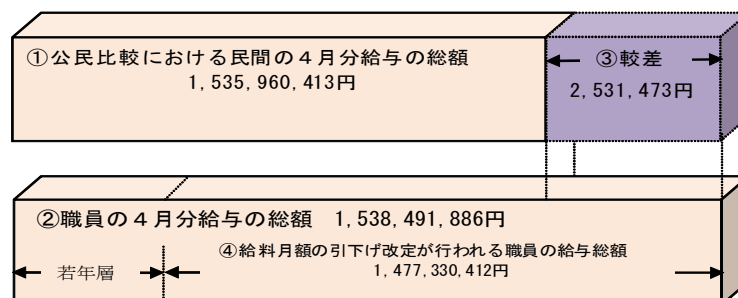
民間給与との調整が必要となる期間で、改正条例が12月1日施行であれば、4月から11月までの8箇月間となる。

※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 調整率のイメージ

民間給与との較差の総額を給料月額の引下げ改定が行われる職員が本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与の総額で除した場合に得られる率

$$\text{調整率} = \left[ \frac{\text{4月分給与における公民較差の総額}}{\text{（下図の①－②＝③）}} \right] \div \left[ \frac{\text{給与月額の引下げ改定対象職員の4月分給与の総額}}{\text{（下図の④）}} \right] = \Delta 0.17\%$$



## 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、平均年間給与が過去3番目の減額※となりました。

(※増減率では過去2番目)

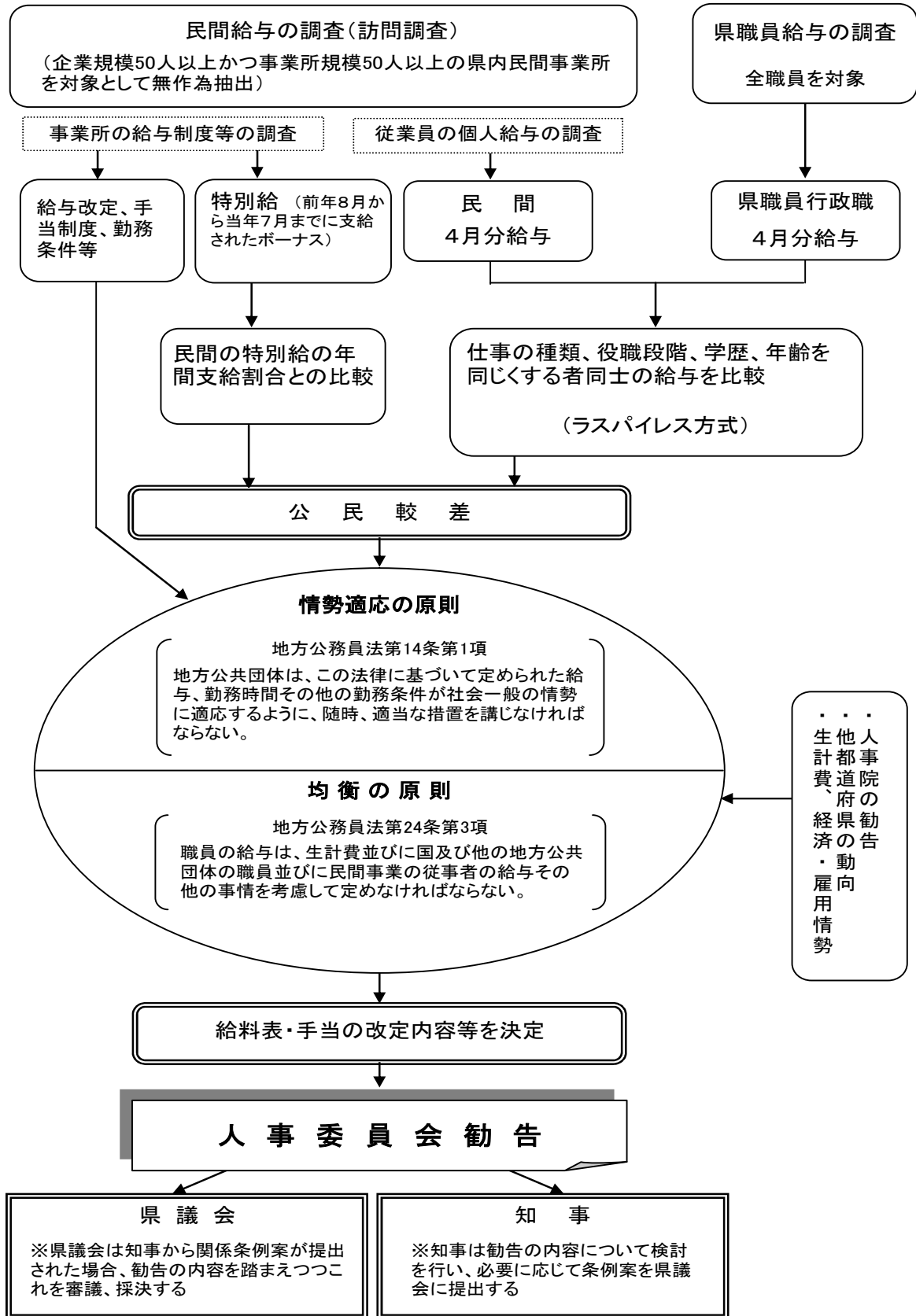
(行政職)

	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%

※「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。

# 給与勧告の手順



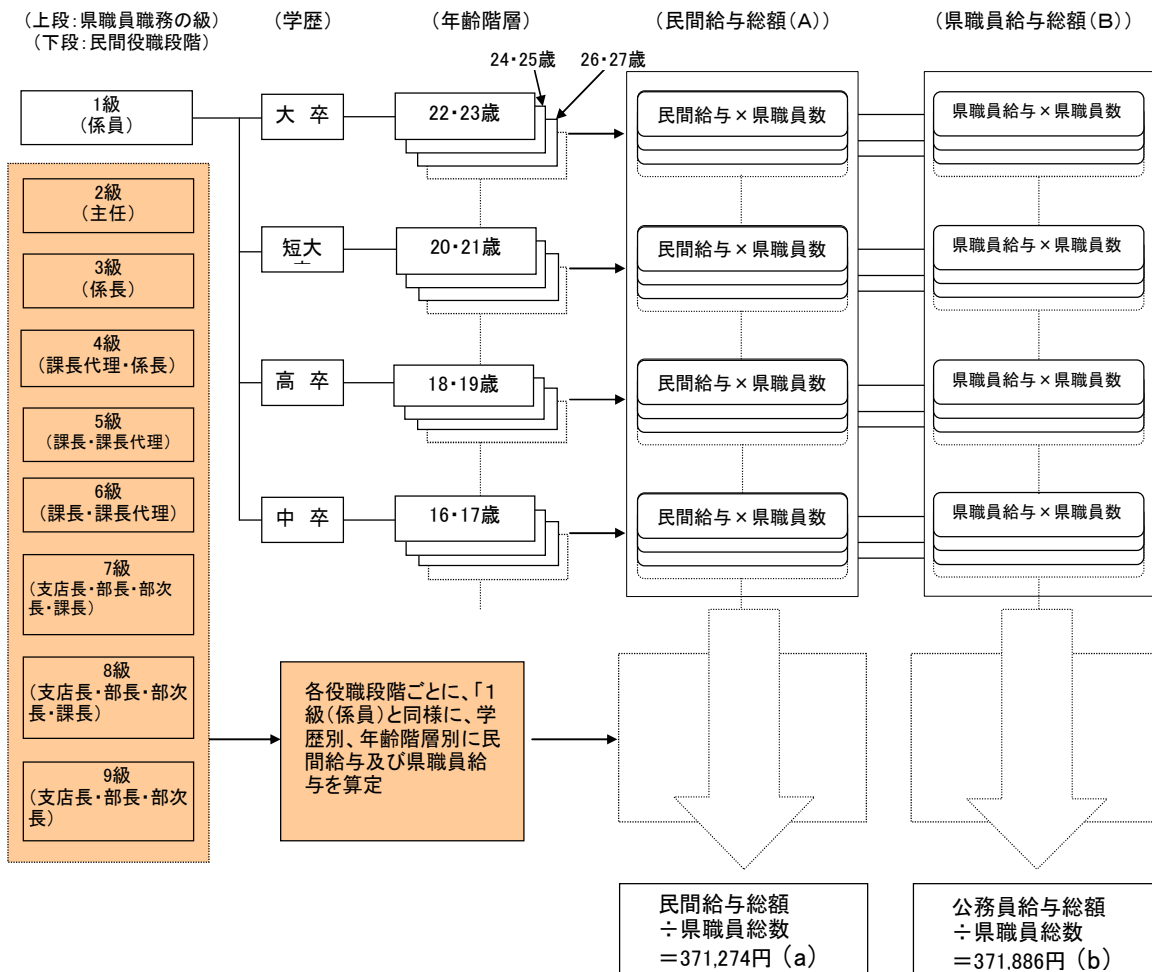
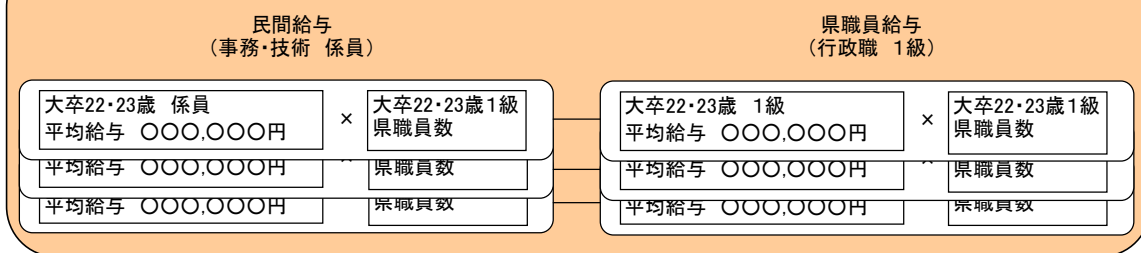


## 県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式)

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、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額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) = △612円 (△0.16%)