

職員の給与等に関する報告の概要

愛知県人事委員会（委員長 齋藤 勉）は、平成 24 年 10 月 10 日、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告を行ったが、その概要は次のとおりである。

なお、月例給及び期末手当・勤勉手当の改定を見送ることが適当と判断したことから、本年は勧告を行わないこととした。

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

- ① 月例給は、民間給与との較差が極めて小さく、改定は見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合と均衡しており、改定は見送り

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給 [平成 24 年 4 月分給与]

行政職給料表(一)適用職員（平均年齢 43.1 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 47 円（0.01%）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。

民間給与 (A)	職員給与 (B)		較差 (A) - (B)
			$\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
399,429 円	特例条例による 減額前の額	399,382 円	47 円 (0.01%)
	特例条例による 減額後の額	388,865 円	10,564 円 (2.72%)

【参考】 本年の特例条例による平均年間給与の減額 △17.8 万円 (△2.8%)

(2) 特別給（ボーナス）

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、3.96 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。

2 その他の報告

(1) 給与制度の改正等

ア 昇給・昇格制度の改正

人事院の報告及び勧告内容を踏まえ、本県においても今後の国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、改正を検討する必要があると考える。その検討に当たっては、本県と国では職員構成、昇任等の人事管理、給与水準等の状況に違いがあることにも留意する必要がある。

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当たっては、引き続き、職員の信頼性及び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」の対象となる産業や職種の拡大、公民比較における職種の対応関係のあり方等について、人事院の動向や他の地方公共団体の取扱いを注視しながら、対応を検討する必要がある。

(2) 職員の勤務環境の整備

仕事と家庭の両立を図るため、引き続き職員の意識改革を促すとともに、両立支援制度を十分に活用できる環境づくりに努めることが重要である。

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。

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。また、パワー・ハラス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、国の動向を注視しながら、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

本年は、給与に関する諸事情を慎重に検討した結果、月例給及び期末手当・勤勉手当についての改定を見送ることが適当と判断したところであるが、報告において述べたことについて適切に対処されるよう要請する。

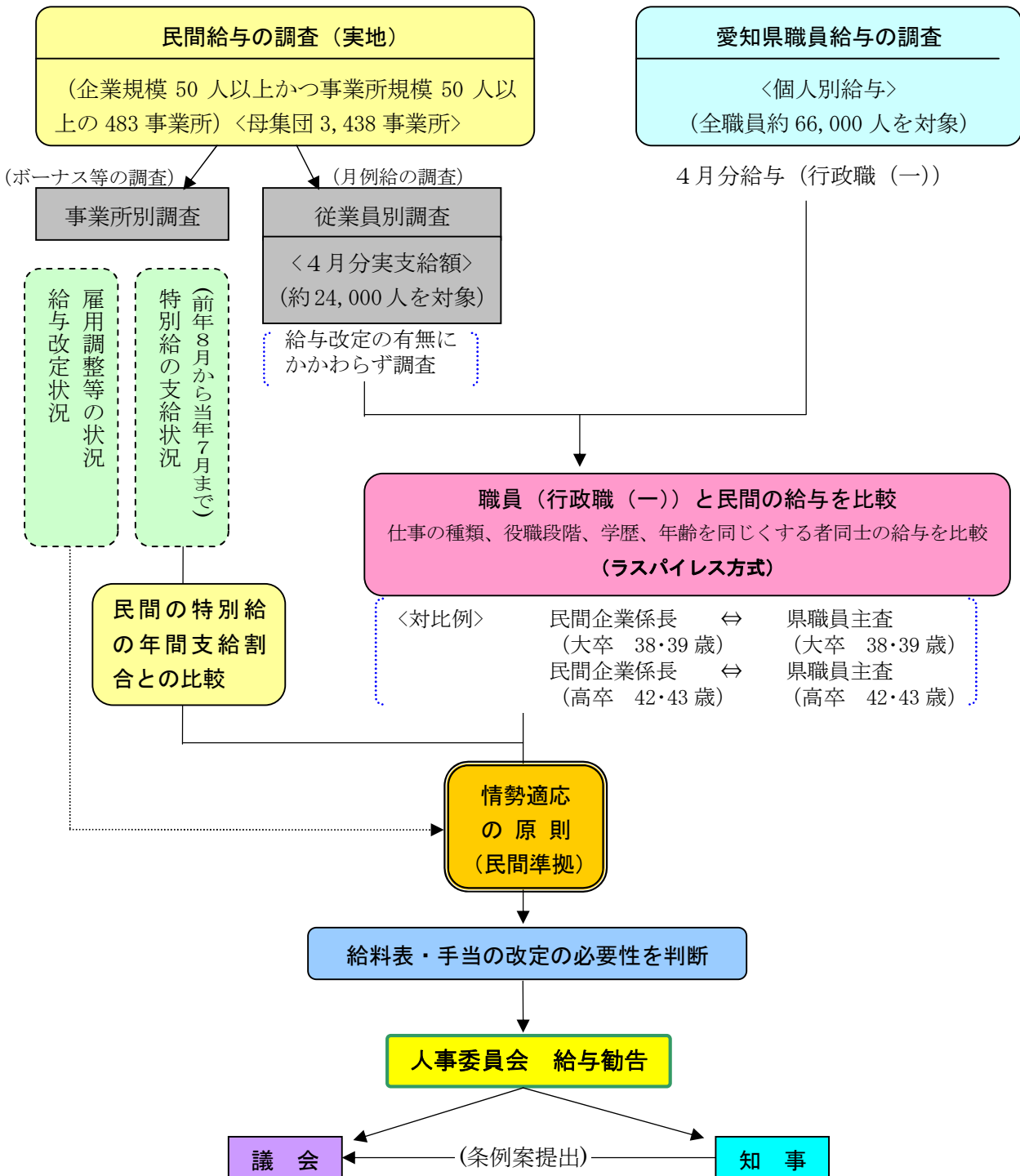
なお、現在実施されている給与減額措置については、深刻な財政状況に鑑み実施されているものと理解するが、平成21年度以降相当長期間にわたり継続されており、職員の士気や生活に及ぼす影響を憂慮するものである。本委員会としては、今後は本来あるべき適正な給与水準が確保されるよう切に要望する。

【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・技術関係職種のものについて比較を行っています。



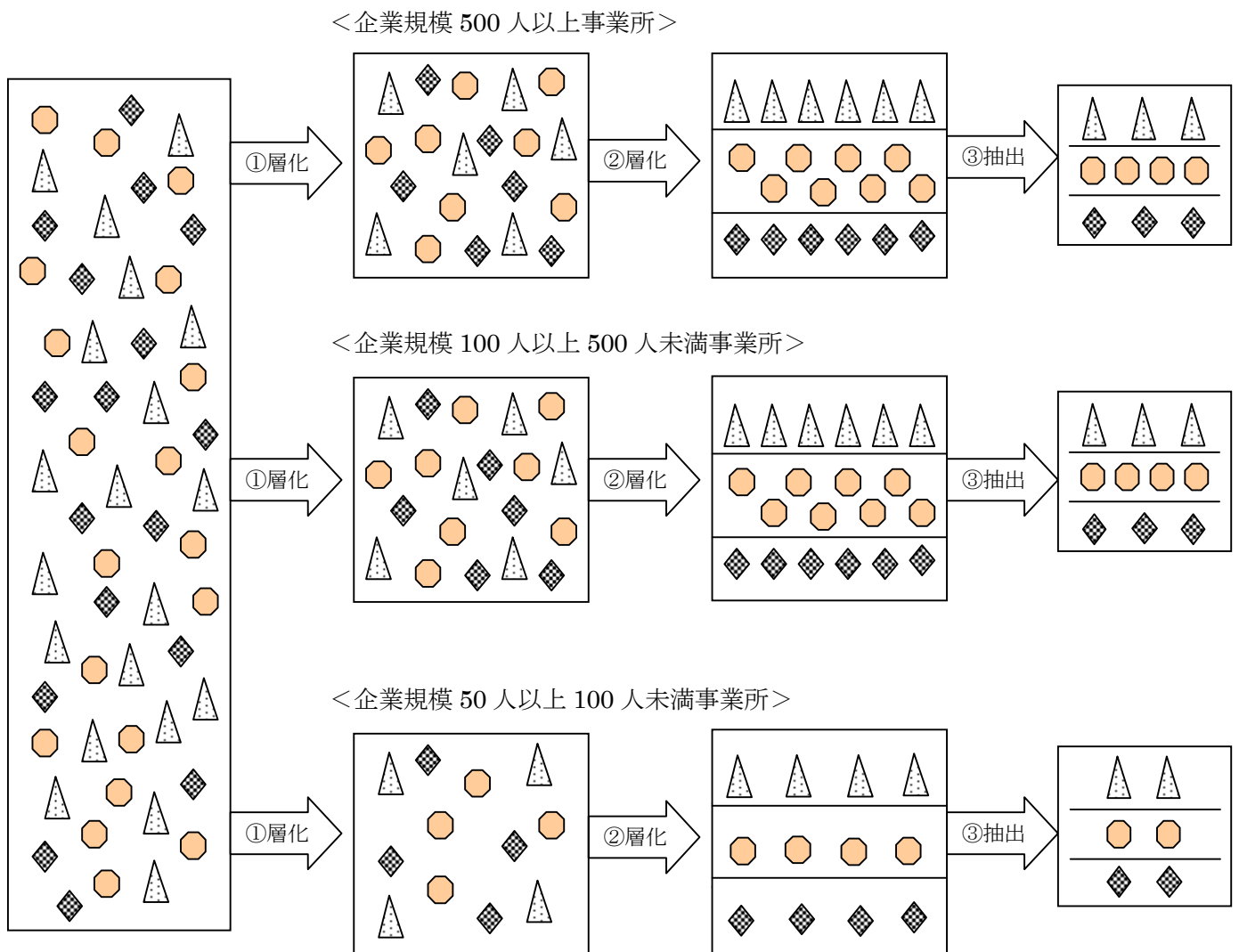
2 民間給与実態調査の対象事業所の選定

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 3,438 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 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>

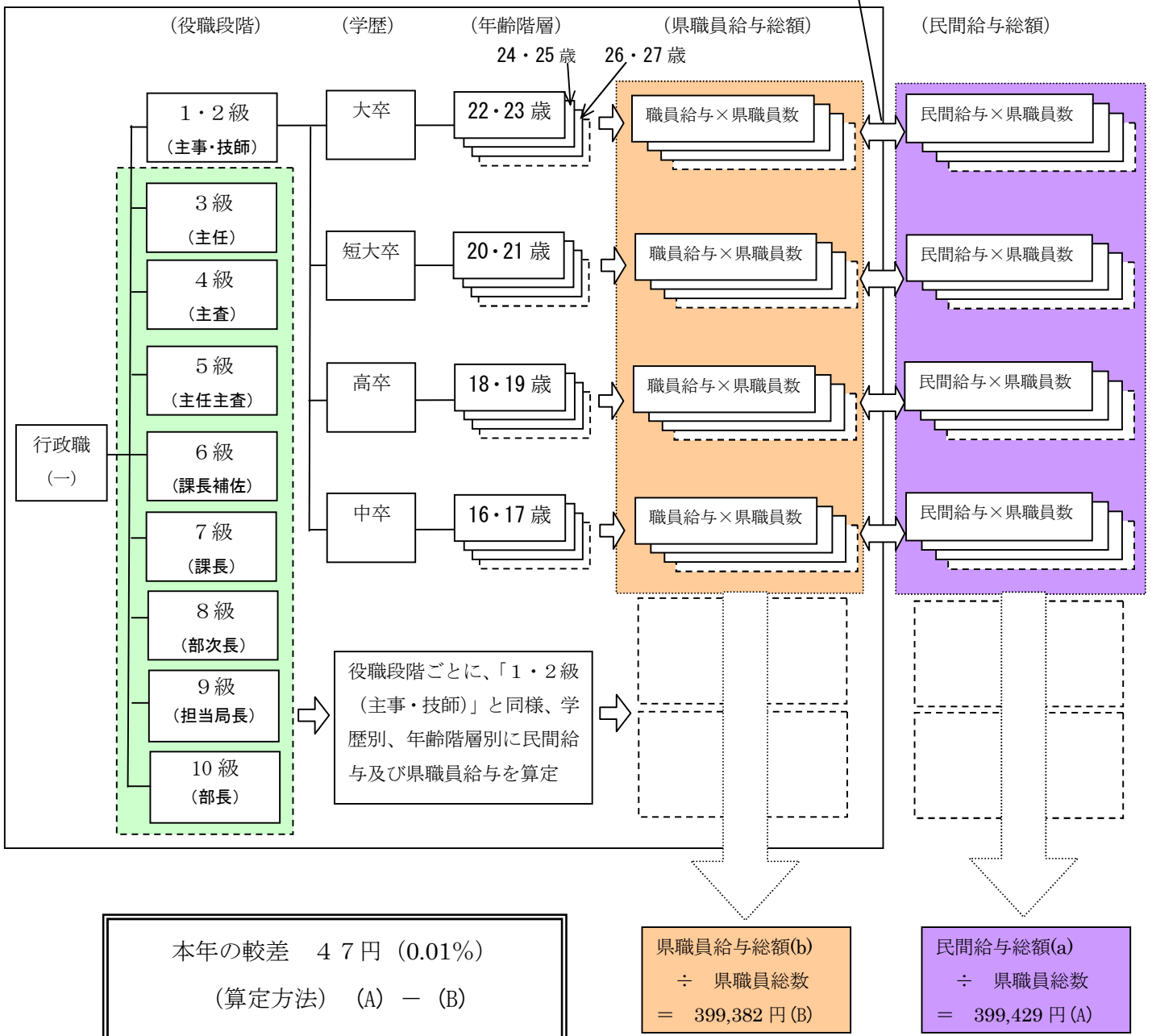
大卒 22・23 歳・県職員 1 級
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

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

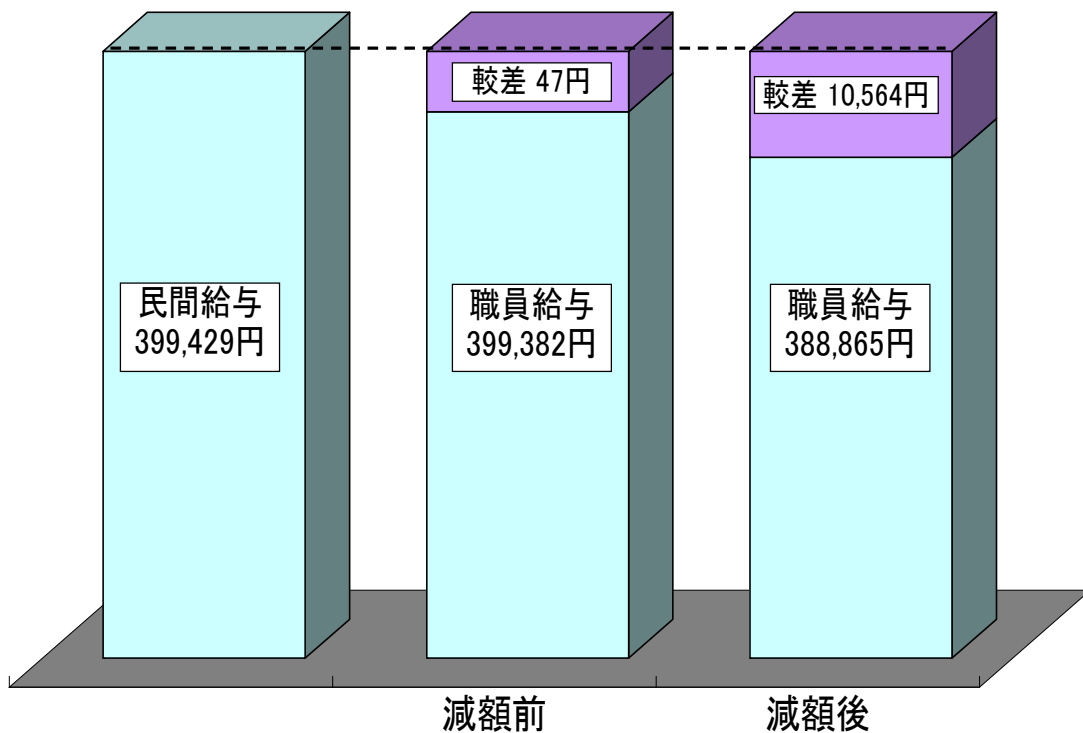


4 給与の較差(平成24年4月分の職員給与と民間給与との較差)

本年は、特例条例により職員給与が減額されていますが、民間給与との較差の算出に当たっては減額前の職員給与と比較しており、その較差(47円、0.01%)は極めて小さいものとなっています。

なお、特例条例による減額後の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を10,564円(2.72%)下回っています。

民間給与と職員給与の比較



<愛知県及び国の較差の推移>

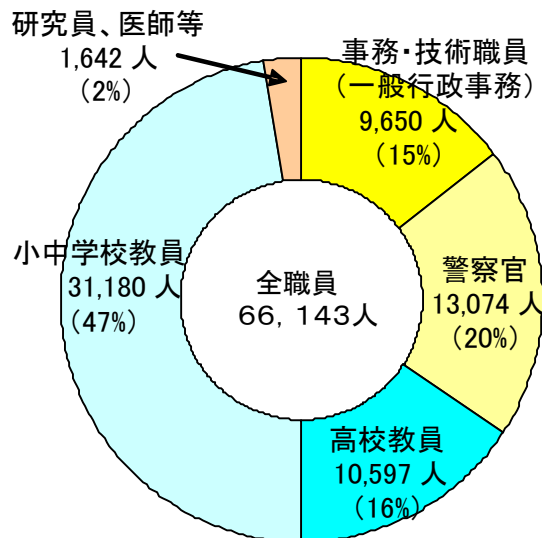
区分	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年
愛知県	△ 74 円	2,231 円	72 円	△ 904 円	3,181 円	750円	47 円
	△ 0.02 %	0.51 %	0.02 %	△ 0.21 %	0.78 %	0.19 %	0.01 %
国	18 円	1,352 円	136 円	△ 863 円	△ 757 円	△ 899 円	△ 273 円
	0.00 %	0.35 %	0.04 %	△ 0.22 %	△ 0.19 %	△ 0.23 %	△ 0.07 %

(注) 愛知県の較差は、職員給与の減額措置がないものとした場合のものです。
22年に較差が大幅に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。

5 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給与は、年間約642万円となっており、本年の特例条例による年間給与の減額予定額は、一般行政事務職員では約18万円の減（△2.8%）です。



区 分	平均年齢	給与月額	年間給与	特例条例による影響額
	歳	百円	千円	千円
事務・技術職員 (行政職給料表(一))	43.1	3,994	6,420	△178
警察官 (公安職給料表)	38.6	3,766	6,082	△161
高校教員 (教育職給料表(一))	44.2	4,536	7,259	△196
小中学校教員 (教育職給料表(二))	42.1	4,258	6,812	△187
全 職 員	42.9	4,165	6,699	△183

(注) 1 給与月額は各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額の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。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,642人を含みます。

○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
管理職手当受給職員	△3.0%	△7.0%
一 般 職 員	△3.0%	△2.5%

6 愛知県における最近の給与勧告の実施状況等

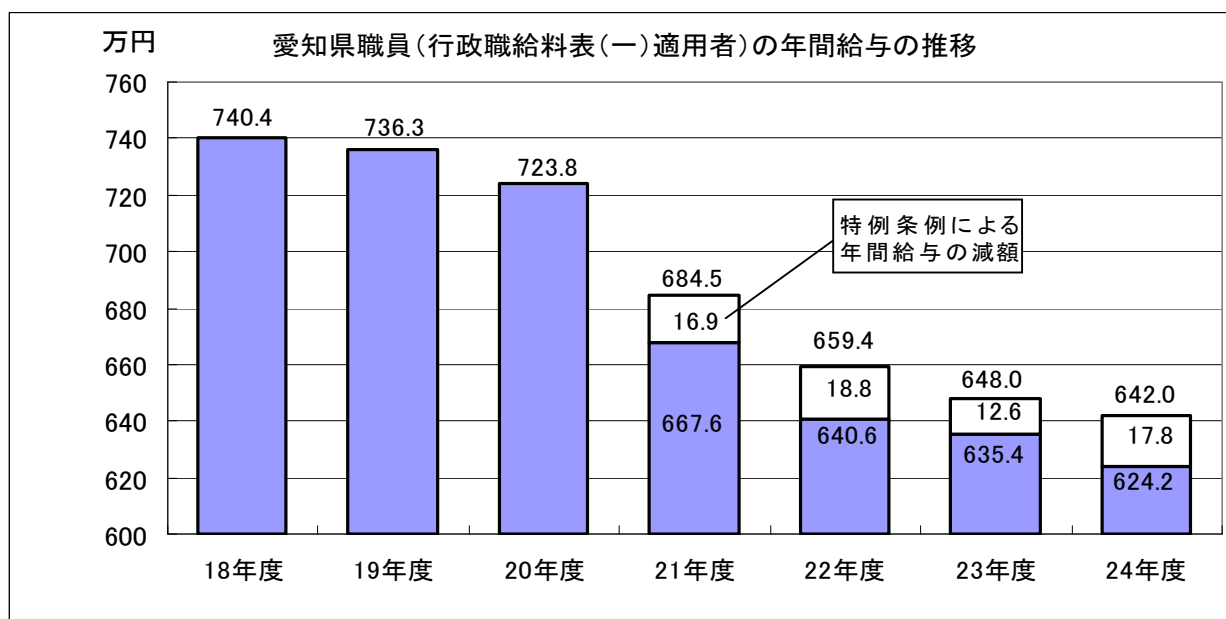
職員の年間給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、減少又は据置きが続いています。また、給与勧告とは別に、一般職員では平成11年度から13年度、平成21年度から平成24年度（平成23年度は8月から）までは、特例条例による給与減額が実施されています。

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
平成24年	-	3.95月	-	-	-	民間給与との較差は0.01%

7 愛知県職員（行政職給料表（一）適用者）の年間給与の推移

平成 18 年度以降の愛知県職員の年間給与の推移をみると、平成 24 年度にかけて約 98 万円減少しています。

なお、平成 21 年度以降実施されている特例条例による減額を含めると約 116 万円の減少となります。



区分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
年間給与 (減額前)	740.4 万円	736.3 万円	723.8 万円	684.5 万円	659.4 万円	648.0 万円	642.0 万円
年間給与 (減額後)	—	—	—	667.6	640.6	635.4	624.2
特例条例による 年間給与の減額	—	—	—	16.9	18.8	12.6	17.8
平均年齢	44.9 歳	45.1 歳	44.8 歳	44.5 歳	44.0 歳	43.5 歳	43.1 歳

(注) 1 各年度の年間給与は勧告実施後の金額であるが、平成23年度は、勧告実施が一年先送りされたことから、勧告実施前の金額となっている。

2 平成20年度と平成24年度は月例給及び特別給(ボーナス)の改定を勧告していない。

3 特例条例による年間給与の減額は、勧告実施前の年間給与をベースに算出したものである。