

# 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

平成23年11月2日  
宮崎県人事委員会

## 第1 給与に関する報告及び勧告について

### 本年の給与勧告のポイント

月例給与引下げ改定、特別給は改定見送り～平均年間給与△1.7万円（△0.3%）

- ①民間の月例給与との較差△1,071円（△0.29%）を解消するため、給料表の引下げ改定
- ②民間の特別給（ボーナス）は3.95月で職員の支給月数と均衡

## 1 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

- <勧告の意義> 勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有する。
- <均衡の原則> 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。（地方公務員法第24条第3項）

## 2 民間給与との較差に基づく給与改定

### (1) 民間給与との比較結果

#### ① 職種別民間給与実態調査

県内に所在する企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所321事業所中、114事業所を实地調査

#### ② 給与比較の結果

##### ア 月例給与

職員と民間従業員の4月分の給与について、ラスパイレス方式\*により比較。

\*ラスパイレス方式：民間従業員の平均給与を、役職、年齢、学歴を同じくする者について県職員の人員構成に置換えて算定し県職員の平均給与と比較する方法。単純平均に比べ、より精確に給与水準を反映。

民間給与との較差：職員の給与が民間の給与を**1,071円（0.29%）**上回る。

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差(A-B)
369,019円	管理職手当 減額前 370,090円	△1,071円 (△0.29%)

(参考) 人事院  
△899円  
(△0.23%)

\*1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

\*2 職員は、特例条例により管理職手当が10%減額されているが、カット後の実支給額で比較すると、職員の給与が民間の給与を536円（0.15%）上回る。

##### イ 特別給（支給月数）

民間(県内)	職員
3.95月	3.95月

(参考) 人事院

民間(全国)	職員
3.99月	3.95月

## (2) 給与改定の内容

「均衡の原則」に基づき検討した結果、次のとおり判断した。

### ① 月例給

県職員の給与が民間の給与を上回っており、人事院勧告の内容も踏まえ、次のとおり改定

#### ア 各給料表

医師の給料表を除いた各給料表について、中高年齢層が受ける給料月額に限定し引下げ改定

\*平成18年度からの給与制度見直しに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、人事院勧告に準じて引下げ

#### イ 実施時期

条例公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

#### ウ 民間給与との較差の年間調整

本年4月からこの改定を実施する日の前日までの期間に係る民間給与との較差相当分を解消させるため、本年12月の期末手当の額で減額調整

### ② 特別給（ボーナス）

職員の支給月数と民間の支給月数が均衡しており、改定は行わない。

#### 参 考

平均年間給与（行政職給料表適用職員）

	勧告前		勧告後		増減額
	月例給	年間給与	月例給	年間給与	年間給与
行政職 平均	円 368,296	円 5,872,000	円 367,225	円 5,855,000	円 △17,000

\*1 平均年齢：43.2歳（平均経験年数：20.0年）

\*2 本年度の新規学卒の採用者も含んだ平均である。

## 3 給与制度における課題

### (1) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度や勤勉手当制度について、職員の実績や能力を的確に反映させていくよう適切に運用していく必要がある。

### (2) 給与構造改革に伴う経過措置額の段階的廃止等について

給与構造改革に伴う経過措置額の廃止及び昇給抑制の回復措置については、国や他の地方公共団体の動向を注視し、本県の実情を考慮しながら検討していく必要がある。

## 第2 公務運営の改善に関する報告について

### 1 人材の確保・育成

今後とも、多様で有為な人材の確保に向けて検討していく必要がある。

また、職員の一層の資質向上を図るとともに、公正で透明性の高い人事評価を実施するなど、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

### 2 女性職員の育成・登用の推進

引き続き、女性職員が意欲を持って働くことができるような環境整備に取り組むとともに、意欲と能力のある人材を各分野で積極的に登用していく必要がある。

### 3 高齢期の雇用問題

国家公務員の定年の段階的引上げに向けた法制化の状況や他の地方公共団体の動向等を注視しながら、高齢期雇用をめぐる様々な課題について早急に検討していく必要がある。

### 4 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図ることが重要であるため、仕事と生活の調和の推進に寄与する勤務環境の整備を一層推進していく必要がある。

#### (1) 時間外勤務の縮減

今後とも、時間外勤務の縮減に向けた取組の強化を図るとともに、管理・監督者が、職員の健康等に配慮しつつ、より実効性のある対策を講じる必要がある。

#### (2) 子育て・介護と仕事の両立のための支援

育児休業等の各種支援制度の活用や特定事業主行動計画の実施に当たっては、それらの浸透や定着化を図るため、より実効性のある取組とするよう配慮していく必要がある。

#### (3) 心身の健康管理の推進

職員への情報の提供、管理・監督者への研修等や相談体制の充実を図るとともに、発生予防から職場復帰に至るまでの支援体制が整備されているところであるが、今後はこれらの制度等のより効果的な運用を図っていく必要がある。

#### (4) 職場における執務環境の改善

今後とも安全衛生の確保とともに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止などに十分配慮する必要がある。

### 5 信頼の確保

いまだに県民の信頼を損なう不祥事が発生しており、職員は、公務員倫理、服務規律の確保に努める必要がある。

また、各任命権者においては、これまで以上に職員への法令遵守意識及び服務規律の徹底を図り、県民の信頼確保に努めていく必要がある。

【最近の職員の給与改定の状況(行政職給料表適用職員)】

年度	月 例 給		特 別 給 (月)			年間平均給与 増 減 額 (行政職)
	較差(%)	改 定 内 容	改定前	改 定	改定後	
11	0.27	給料表(0.28%)等	5.25	△0.3	4.95	△ 10.1 万円
12	0.05	扶養手当(子500円3人目千円増額)	4.95	△0.2	4.75	△ 6.8 万円
13	0.07	特例一時金(3,369円)	4.75	△0.05	4.70	△ 1.7 万円
14	△ 2.05	給料表(△2.0%)扶養手当(配)2千円 減額等	4.70	△0.05	4.65	△ 15.7 万円
15	△ 1.18	給料表(△1.1%)扶養手当(配)500円 減額等	4.65	△0.25	4.40	△ 17.4 万円
16	△ 0.05	改定なし	4.40	-	4.40	-
17	△ 0.40	給料表(△0.3%)扶養手当(配)500円 減額	4.40	0.05	4.45	△ 0.3 万円
18	0.05	改定なし	4.45	△0.025 <sup>*3</sup>	4.425	△ 1.0 万円
19	0.26	給料表(0.1%)扶養手当(子等)500円 増額等	4.45	-	4.45	1.2 万円
20	0.05	改定なし	4.45	-	4.45	-
21	△ 0.26	給料表(△0.2%)住居手当500円 減額	4.45	△0.3	4.15	△ 13.0 万円
22	△ 0.18	給料表(△0.1%) 55歳超職員の給料等減額(△1.0%)	4.15	△0.2	3.95	△ 8.5 万円

\*1 18年から比較対象企業規模を50人以上に拡大

\*2 18年4月から給与制度の見直しを実施

(給料表水準の約5%引下げ、年功的給与上昇の抑制、諸手当制度の改正、昇給制度の見直し等)

\*3 18年の特別給の減額は18年12月のみの一時的な措置

# 給与勧告の流れ

職員の給与については、地方公務員法の規定により、民間給与をはじめ、国及び他の地方公共団体の給与や生計費、その他の事情を考慮して定める(均衡の原則)こととされています。  
 このため、宮崎県人事委員会では、民間事業所の従業員の給与を実地に調査し県職員の給与と精密に比較するとともに、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に勘案した上で、給与勧告を行っています。

