

県職員の給与と人事委員会勧告

平成20年10月
島根県人事委員会

県職員の給与決定の原則と人事委員会勧告

県職員の給与は、以下の原則に基づき決定されています。

職務給の原則

職員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければなりません。

(地方公務員法第24条第1項)

均衡の原則

職員の給与は、

- ・生計費
 - ・国及び他の地方公共団体の職員の給与
 - ・民間事業の従業員の給与
 - ・その他の事情
- を考慮して定められなければなりません。

(地方公務員法第24条第3項)

条例主義

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は条例で定め、また、職員の給与は法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができません。

(地方公務員法第24条第6項等)

公務員は、争議権や団体交渉権などの労働基本権の一部が制限されており、民間企業の従業員のように、労使交渉を通じて給与を決定することはできません。
この労働基本権の制約の代償措置として、人事委員会勧告制度が設けられています。

人事委員会勧告の位置付け

【情勢適応の原則】

- 1 地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。
- 2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

(地方公務員法第14条)

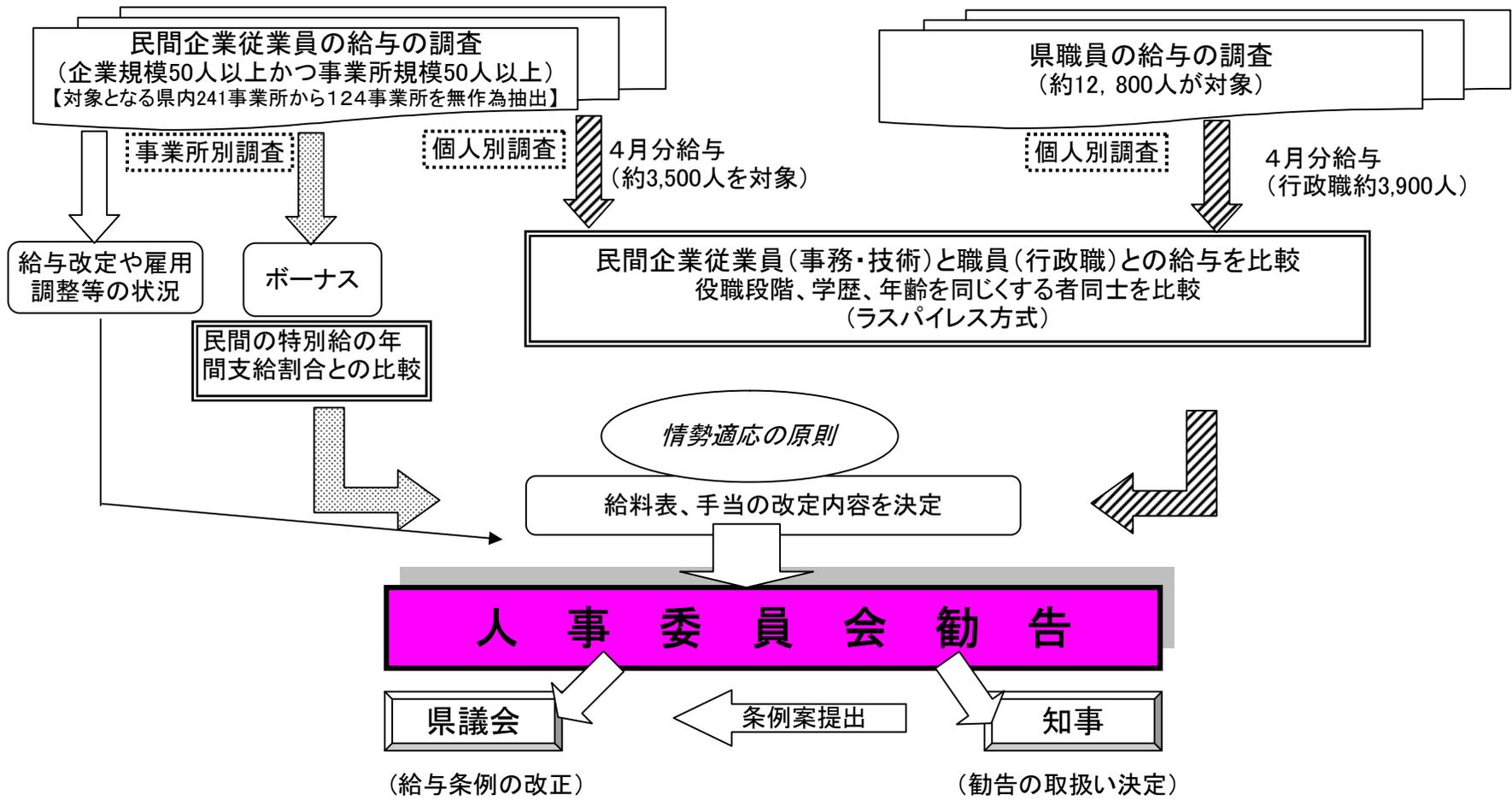
(給料表に関する報告及び勧告)

人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。

(地方公務員法第26条)

人事委員会勧告の手順

島根県人事委員会では、県職員と県内の民間企業従業員の4月分給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、その結果得られた較差等に基づき勧告を行っています。
 また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を正確に把握し、民間の年間支給割合と職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を比較して勧告を行っています。



民間給与との比較方法(1)

県職員と民間企業従業員では、それぞれ役職段階、年齢、学歴などの人員構成が異なり、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単純な給与の平均値を比較することは適当ではありません。このため、県職員と民間企業従業員の給与を比較する際には、ラスパイレス方式による比較を行っています。

単純平均値で比較した場合の例

A社とB社の年齢別賃金では、どの年齢でもB社の方が1万円高いにもかかわらず、人員構成の違いから、平均賃金ではA社の方が高くなっています。

ラスパイレス比較の例

A社の人員構成によって比較すると、B社の賃金は平均で31.0万円となり、A社はB社に比べて1.0万円(3.3%)低くなります。

〔A社〕

年齢	人数	平均賃金
20歳	20人	20万円
30歳	20人	30万円
40歳	20人	40万円
合計	60人	平均 30.0万円

〔B社〕

年齢	人数	平均賃金
20歳	30人	21万円
30歳	20人	31万円
40歳	10人	41万円
合計	60人	平均 27.7万円

社もB社も
同じ人員構成
にして比較

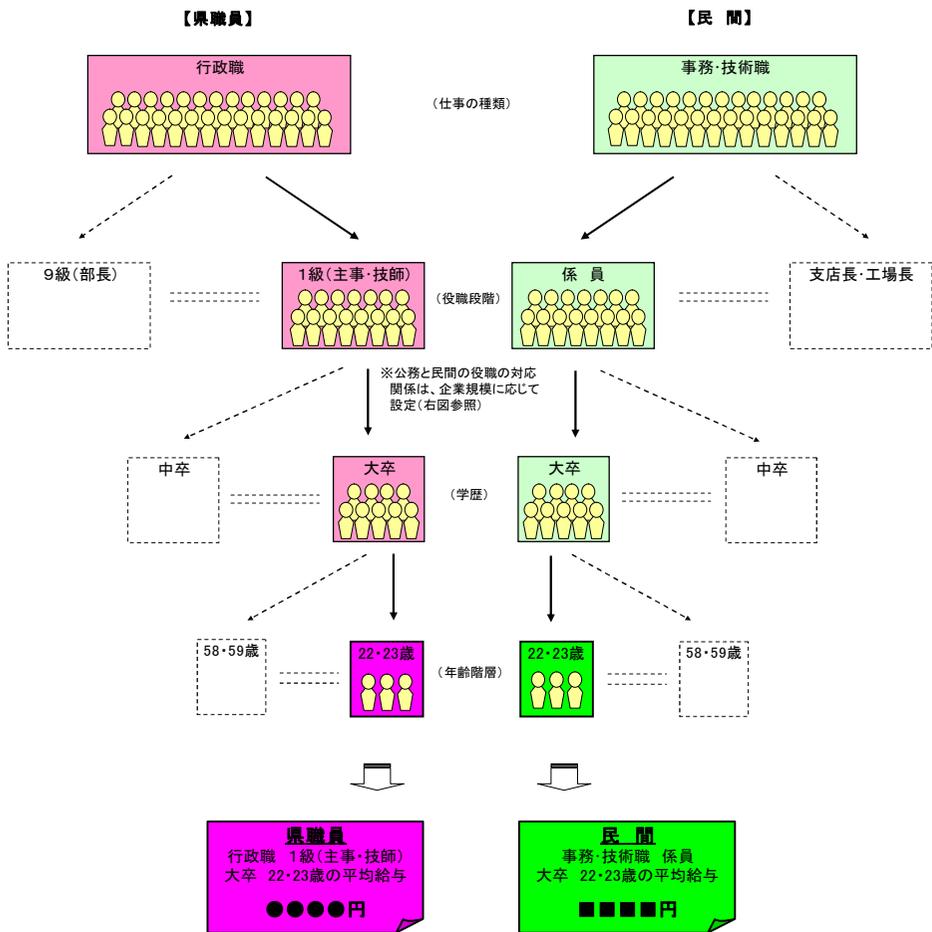
〔 A社の人員構成に合わせた場合の
B社の賃金 〕

年齢	人数	平均賃金
20歳	20人	21万円
30歳	20人	31万円
40歳	20人	41万円
合計	60人	平均 31.0万円

民間給与との比較方法(2)

月例給の県職員給与と民間給与との比較(ラスパイレス比較)に当たっては、県職員に民間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差があるかを算出しています。

1. 県職員と民間の職種・役職段階・学歴・年齢を同じくする者の平均給与を算出



2. 1で算出した県職員及び民間の平均給与のそれぞれに、県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較



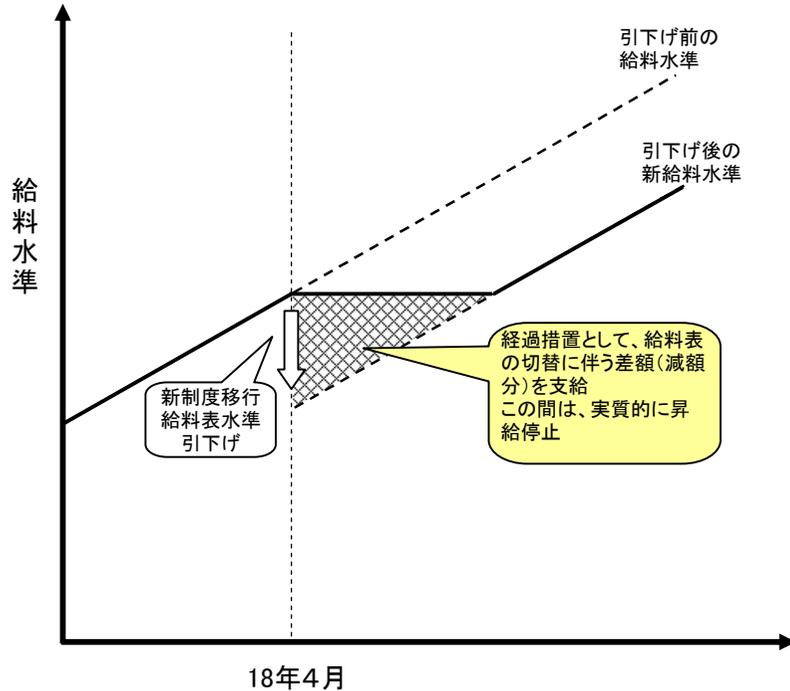
県職員の給与に係る「経過措置」と「減額措置」

給与制度の見直しに伴う経過措置

国においては、平成18年4月から、全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均4.8%の引下げ改定を行い、経過措置を設けて段階的に実施するなどの改正が行われました。

島根県においても、国に準じて給料表が改定され、給料水準の引下げが段階的に行われています。

経過措置のイメージ図



特例条例による給与の減額措置

島根県においては、財政健全化へ向けた取り組みとして、「職員の給与の特例に関する条例」が制定され、職員給与が減額(給与カット)して支給されています。

なお、人事委員会としては、この減額措置について、極めて厳しい県の財政状況下でのやむを得ない措置ではあるものの、可能な限り早期に本来の給与水準が確保されるべきものと考えています。

平成20年度の特例減額の率(一般職)

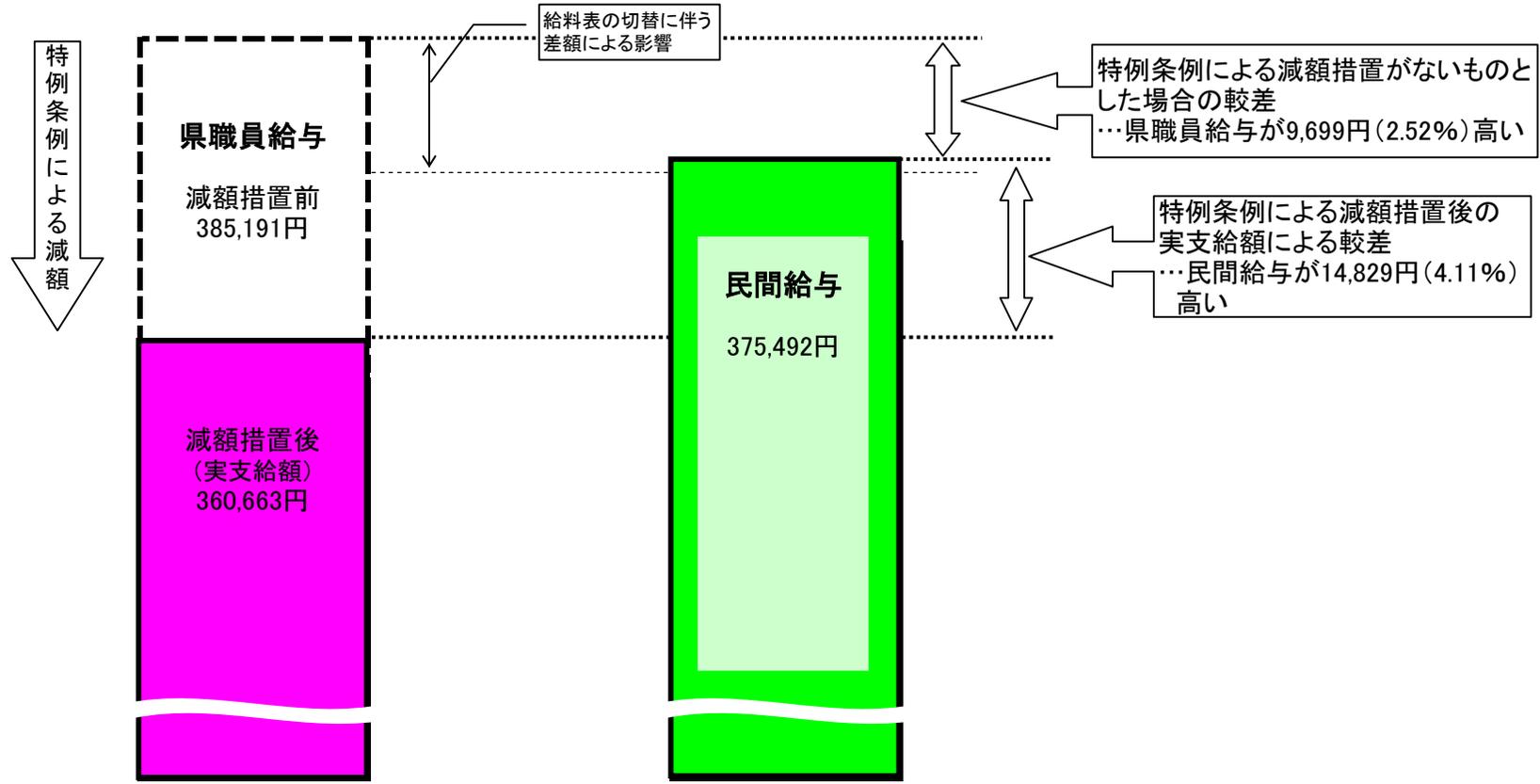
	給料	諸手当	管理職手当
部長・次長	10%	10%	25%
上記以外の管理職	8%	8%	20%
行政職 3～5級相当	6%	6%	
行政職 1～2級相当	6%	3%	

※「諸手当」欄の率は、時間外勤務手当や期末手当など、給料月額を算出基礎とする手当(退職手当を除く。)の減額率です。

本年の県職員給与と民間給与との比較(月例給)

平成20年4月分の県職員給与と民間給与を比較すると、特例条例による減額措置がないものとした場合の県職員給与は、民間給与を9,699円(2.52%)上回っていますが、給与制度の見直しに伴う経過措置(給料表の切替に伴う差額)による影響を除いた場合には、民間給与を下回っています。
 また、特例条例による給与の減額措置後の実支給額による県職員給与は、民間給与を14,829円(4.11%)下回っています。

月例給のイメージ図



本年の県職員給与と民間給与との比較(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給(ボーナス)は、所定内給与月額額の4.01月分に相当していましたが、これは、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.25月)を0.24月分下回っています。
なお、期末手当・勤勉手当の支給月数から特例条例による減額率分に相当する月数を減じた月数(4.00月分)は、民間の支給割合とおおむね均衡しています。

ボーナスのイメージ図

