

給与等に関する報告の骨子（平成25年）

滋賀県人事委員会

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

（月例給、ボーナスともに改定見送りは、平成16年以来9年ぶり）

- ① 月例給については、公民較差（0.04%、175円）が極めて小さく、改定なし
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし

1 公民較差

(1) 公民較差

0.04% 175円 [1.49% 5,801円] （参考）人事院報告 官民較差 0.02% 76円

注1 []内は、平成23年度から平成25年度までにおける職員の給与の特例に関する条例（以下「旧特例条例」という。）による給与の減額措置後の額（率）である。

2 旧特例条例による減額措置前の公民較差を基礎として報告を行っている。

3 本年7月以降の職員給与については、平成25年度における職員の給与の特例に関する条例（以下「新特例条例」という。）による減額措置が講じられており、新特例条例による減額措置が本年4月に実施されたと仮定して試算した較差（参考値）は、7.57%、27,739円である。

(2) 改定

- ・ 月例給については、公民較差が極めて小さいことから、改定を行わない。
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）については、民間の支給割合（3.93月）が職員の年間支給月数（現行3.95月）とおおむね均衡していることから、改定を行わない。

（参考）職員の平均年間給与

	平均給与月額 (4～6月)	平均給与月額 (7～3月)	平均年間給与
減額措置前	394,141円	394,141円	6,367,000円
減額措置後	388,515円	366,577円	6,102,000円

注1 新規採用職員を除く行政職給料表適用職員（3,204名、平均年齢43.6歳）の平均給与を基礎として算出している。

2 本年度の職員給与については、4月～6月の間は旧特例条例により、7月以降は新特例条例により、それぞれ減額措置が講じられており、「減額措置後」欄は、これらの条例による減額後の金額である。

2 その他

(1) 人事評価制度の確立

- ・ 職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、新たな人事評価制度の早期確立に向けた取組を進めることが必要
- ・ 「自律型人材育成制度」については、対象範囲を拡げることが必要

(2) 時間外勤務の縮減

- ・ 管理職員による適正な勤務時間管理を徹底するとともに、職員一人ひとりが効率的な業務遂行に努めるなど、全庁一丸となった取組を進めることが必要
- ・ 使用者が講ずべき措置について実効ある取組を進めることが必要

(3) メンタルヘルス対策の充実

すべての職場において良好なコミュニケーションが保たれ、明るく活力に満ちた働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、引き続きメンタルヘルス対策の充実に努めることが必要

(4) 男女共同参画・仕事と生活の調和の推進

- ・ 引き続き女性職員の登用や職域の拡大に努めることが必要
- ・ 引き続き男性職員の育児休業取得の促進に努めることが必要
- ・ 配偶者帯同休業制度について、国における制度の整備状況や地方公務員法の改正等の動向を注視していくことが必要

(5) 高齢期の雇用問題

- ・ 雇用と年金の接続の問題については全国共通の課題であり、国に準じた制度とすることが適当
- ・ 国の要請等を踏まえ、再任用制度の十分な周知や多様な働き方のための工夫を行うなど、適切に対応していくことが必要
- ・ 再任用職員の給与水準等の見直しについては、国の動向に留意することが必要

(6) 給与制度の総合的見直し

給与制度については、これまで国の制度に準じることを基本としてきたことから、今後の国における見直しの動向を注視していくことが必要

給与決定の仕組み

給与決定に関する原則

地方公務員の給与を決定する際の原則として、法律において次のようなものが定められています。

1.職務給の原則(地方公務員法第24条第1項)

地方公務員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないとする原則です。「職務給」の内容については、滋賀県職員等の給与に関する条例において、職種に応じて給料表を定め、さらに、各給料表について、職員の職務の複雑、困難および責任の度に基づいて職務の級の区分を定めています。

2.均衡の原則(地方公務員法第24条第3項)

地方公務員の給与は、生計費や民間企業の賃金、国・他の都道府県の職員との比較などによって定めなければならないとする原則です。

3.給与条例主義の原則(地方公務員法第24条第6項)

公務員は「全体の奉仕者」であり、その給与が国民・住民の負担する税によって賄われるということから、地方公務員の給与は、住民の代表である議会において条例によって定めることとする原則です。

人事委員会勧告とは

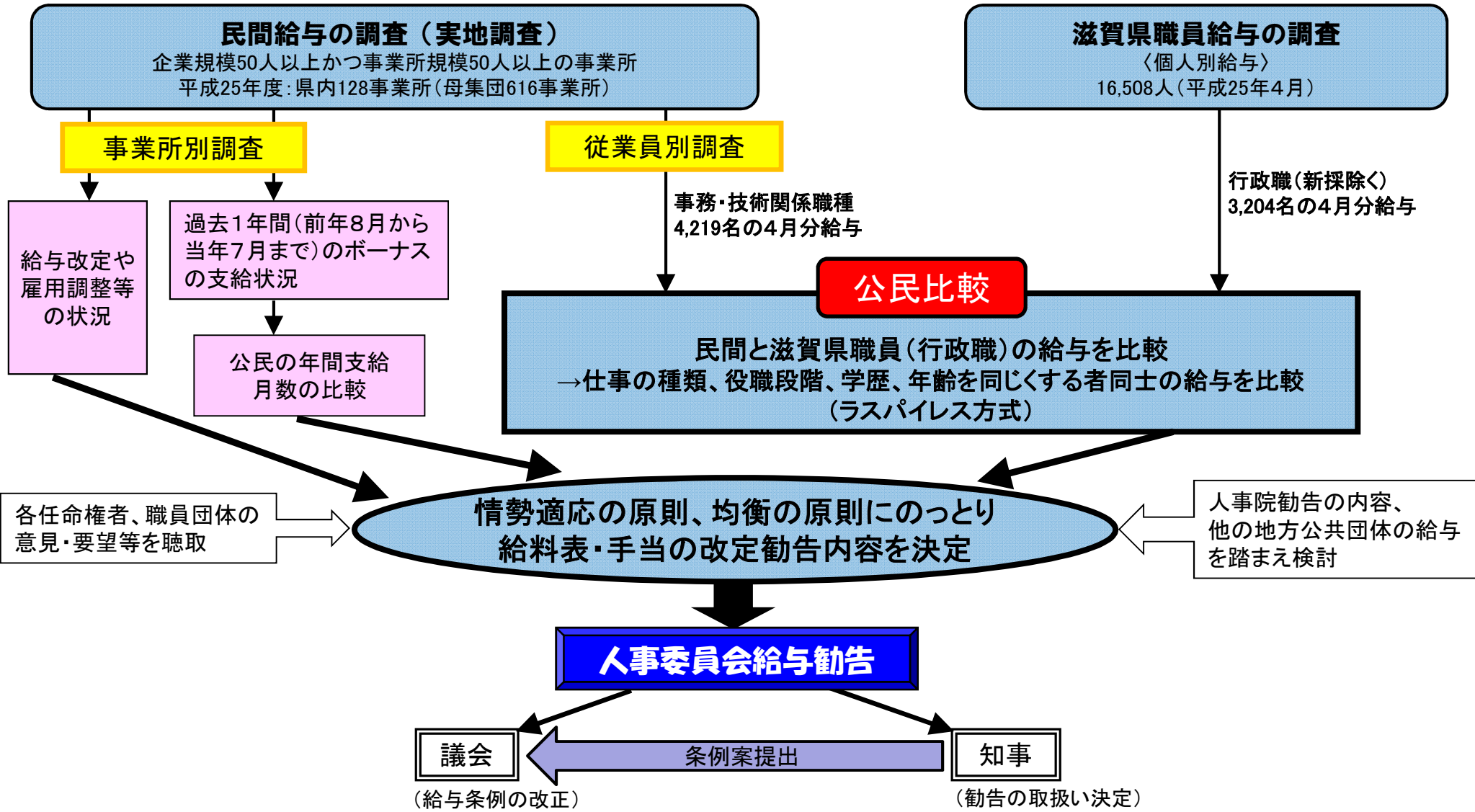
人事委員会の給与勧告制度は、団体交渉権および争議権を制約され、民間のように労使の交渉で給与を決めることができない地方公務員について、その代償措置として設けられているものであり、公務員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること(民間準拠)を基本としています。

民間の給与は、労使交渉の結果であるという意味で、そこには物価や生計費など、あらゆる賃金決定要素が含まれており、このような民間給与の水準に合わせることにより、公務員給与を社会一般の情勢に適応したものとするため、民間給与との比較を基本としながら、国や他の都道府県等の勧告状況も踏まえつつ、勧告を行っています。

なお、勧告では、給与水準の是正のみならず、給与カーブを修正したり、各手当を見直したりしながら、給与配分の適正化にも努めています。

① 給与勧告の手順

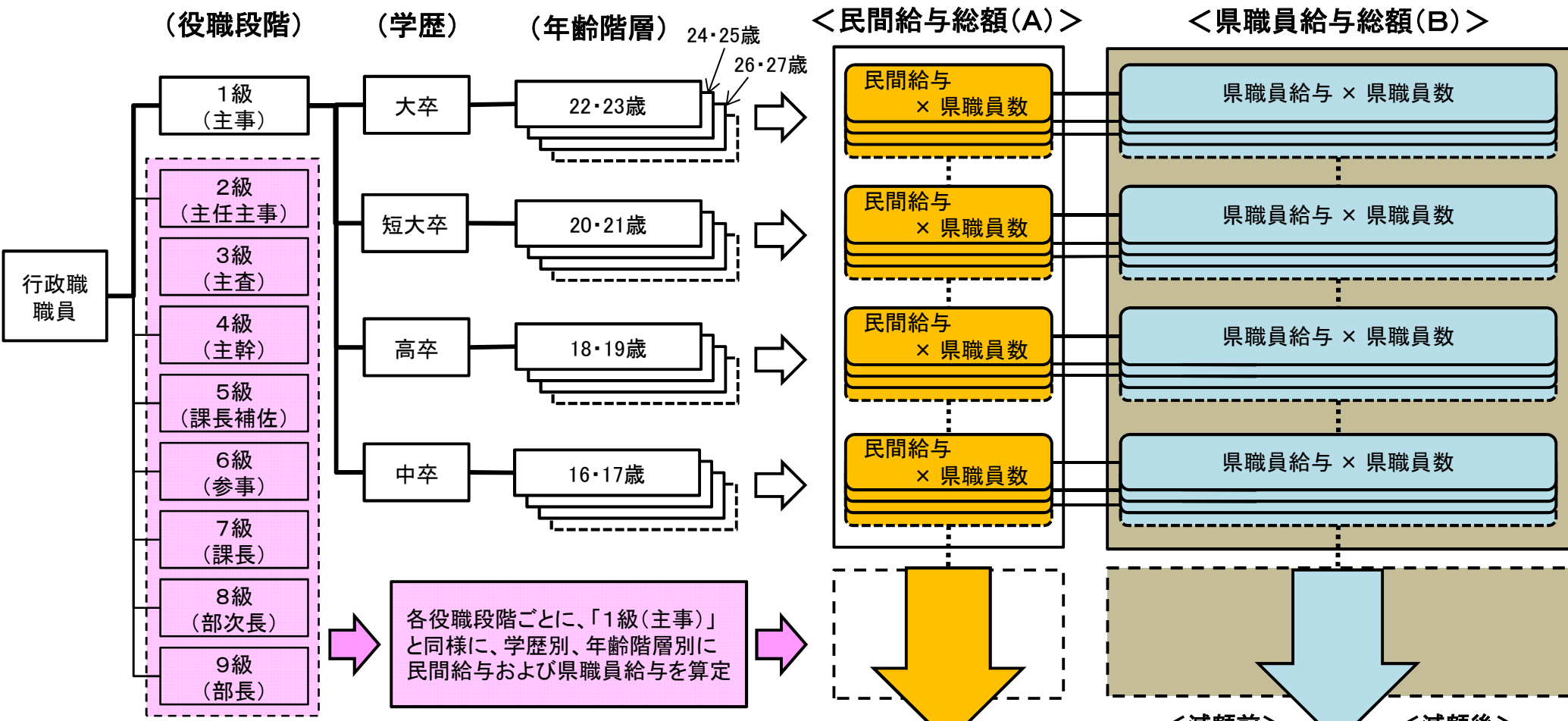
滋賀県人事委員会では、公民給与の比較の基礎とするため、本県職員と民間の給与を調査しています。その結果に基づいて、公民の4月分の給与(月例給)を精密に比較して得られた公民の給与較差を解消することを基本に勧告を行っています。
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、その結果得られた年間支給割合に職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



② 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

民間企業との月例給与の比較においては、個々の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(A)が、県職員の支給総額(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、これと条件を同じくする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、両者の水準を比較しています。



公民較差:

減額前 (a-b1) = 175円 (0.04%)

減額後 (a-b2) = 5,801円 (1.49%)

付表

上記のラスパイレス方式による比較を行うにあたっては、下記のとおり企業規模・役職段階ごとに県職員の役職段階と対応させています。

職 員	民 間 従 業 員		
	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上 500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
行政職給料表			
9 級 (部長)	支店長・工場長 部長・部次長		
8 級 (次長)	課長	支店長・工場長 部長・部次長	
7 級 (課長)			支店長・工場長 部長・部次長
6 級 (参事)	課長代理	課長	
5 級 (課長補佐)			課長
4 級 (主幹)	係長	課長代理	課長代理
3 級 (主査・副主幹)		係長	係長
2 級 (主任主事・主任技師)	主任	主任	主任
1 級 (主事・技師)	係員	係員	係員

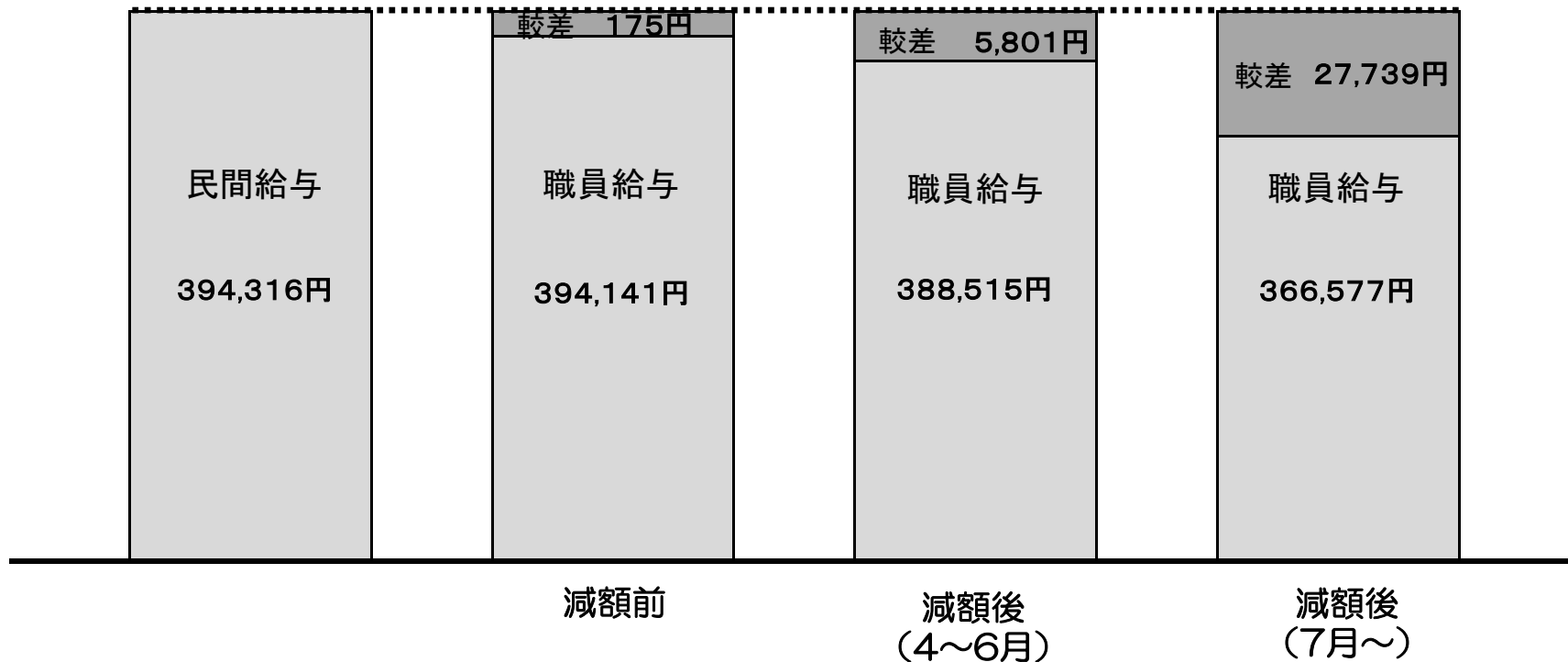
注 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

③ 民間給与との比較

本年度において、本県の厳しい財政状況を理由として、旧特例条例により給与の減額措置が講じられていることから、当該条例に基づく減額措置による減額前と減額後の職員給与を把握した上で、民間給与との比較を行いました。その較差は、減額前は175円(0.04%)、減額後は5,801円(1.49%)でした。

また、本年7月以降の給与については、新特例条例による減額措置が講じられており、新特例条例による減額措置が本年4月に実施されたと仮定して試算した較差(参考値)は、27,739円(7.57%)でした。

【参考】



職種別民間給与実態調査

職種別民間給与実態調査について

- ・ 公務員の給与を検討するため、人事院と全国の人事委員会が共同して、民間給与実態調査を実施しています。
- ・ この調査では、公務と類似する職種に就いている各事業所の従業員の方々の4月分給与や、企業における給与改定の状況、諸手当の制度などについても調査しています。特に4月分給与については、公務員と「ラスパイレス方式による比較」を行うため、個人ごとに役職、学歴、年齢、支給額等を調査しています。
- ・ 調査対象となる事業所は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所です。これらの事業所から、大企業や特定の業種などに偏ることのないよう、いくつかのグループ(層)にまとめた上で、各グループ(層)から無作為に事業所を抽出しています。
- ・ 調査にあたっては、調査員が各事業所を訪問し、事業所の担当者の方に直接面会して調査を行っています
- ・ 集計にあたっての総計や平均値の算出は、すべて抽出割合の逆数を乗じ母集団に還元しています。

平成 25 年職種別民間給与実態調査について

平成 25 年職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりです。

- 1 調査実施機関 滋賀県人事委員会ならびに人事院、他の都道府県および政令指定都市等人事委員会（共同調査）
- 2 調査の範囲
 - (1) 事業所 企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所。
 - (2) 産 業 日本標準産業分類のすべての大分類に該当するもの（公務を除く。）。
 - (3) 従業員 常時勤務する従業員のうち期間を定めず雇用されている者をいい、臨時の者を除きます。なお、取締役等の役員はすべて除外しています。
 - (4) 職 種 78 職種（うち初任給関係職種 19 職種）。
- 3 調査対象の抽出
 - (1) 調査事業所 上記 2 に該当した 616 事業所を統計上の理論に従いながら、産業、企業規模等によって 12 層に層化し、これらの層から 128 事業所を無作為に抽出しました。そのうち調査の完結した事業所は、114 事業所となっています。
 - (2) 調査従業員 調査事業所において初任給関係職種（222 人）以外の調査指定職種に該当する従業員が多数にのぼるときは、それからさらに抽出した従業員（4,926 人）について調査を行いました。なお、初任給関係職種以外の調査の対象となる従業員の推定数は 40,157 人です。
- 4 主な調査項目
 - (1) 事業所単位別調査事項
 - ア 賞与および臨時給与の支給従業員数および支給総額（平成 24 年 8 月～平成 25 年 7 月の状況）
 - イ アの月および平成 25 年 4 月のきまって支給する給与の支給総額および支給従業員数
 - (2) 従業員別調査事項
 - ア 初任給関係職種
 1. 学歴
 2. 採用者数
 3. 初任給月額
 - イ 初任給関係職種以外の調査指定職種
 1. 年齢
 2. 学歴
 3. 性
 4. きまって支給する給与総額
 5. 時間外手当額
 6. 通勤手当額
 - (3) 調査期間 平成 25 年 5 月 1 日～同年 6 月 18 日

調査対象事業所の状況

平成25年職種別民間給与実態調査では、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616事業所（母集団事業所）から128事業所を無作為に抽出し、実地調査を行いました。母集団事業所、調査事業所の状況等については、下記のとおりです。

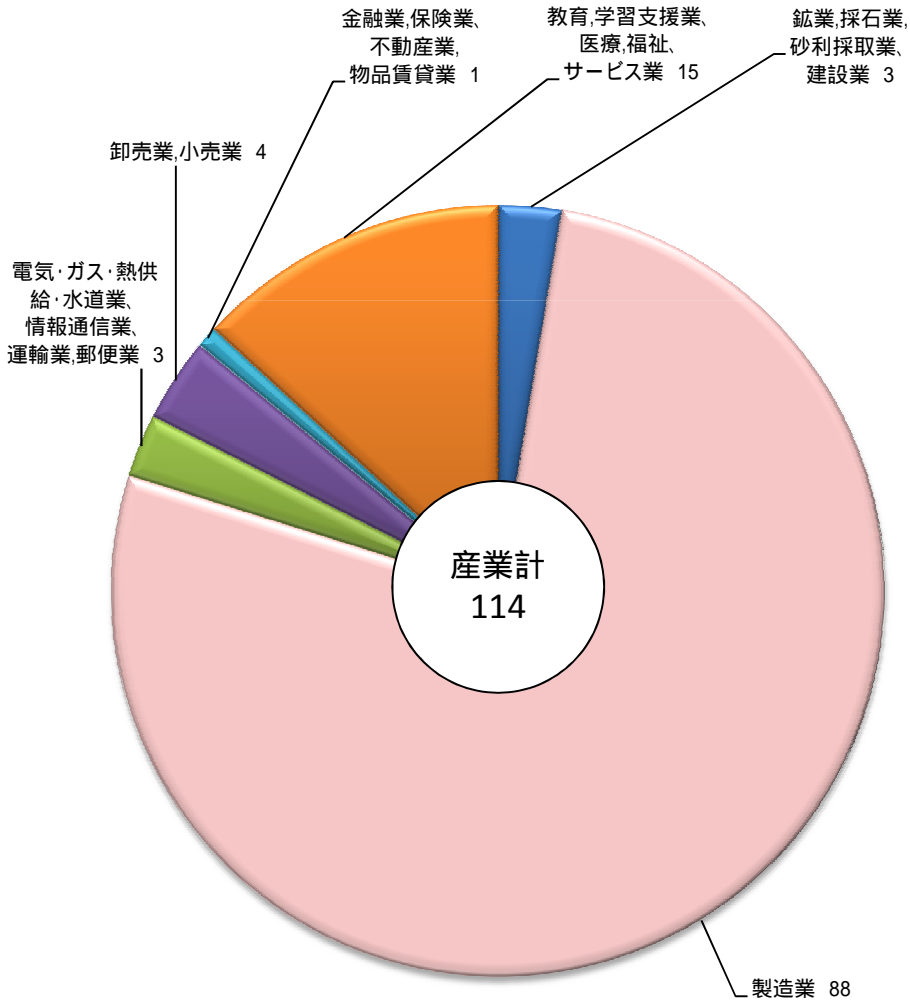
	企業規模					規模計
	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	
母集団事業所数(A)	102	62	81	266	105	616
母集団正社員数(B)	40,028	19,021	13,627	31,788	7,044	111,508
調査事業所数(C) ((C)/(A))	16 (15.7%)	18 (29.0%)	20 (24.7%)	51 (19.2%)	22 (21.0%)	127 (20.6%)
調査事業所正社員数(D) ((D)/(B))	6,075 (15.2%)	4,467 (23.5%)	3,045 (22.3%)	6,385 (20.1%)	1,511 (21.5%)	21,483 (19.3%)

注1 実地調査に際し、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所が1所あったため、集計から除外しています。

注2 集計に際してはそれぞれのグループ（層）ごとに復元するため、最終的な集計結果は調査サンプルの単純平均ではなく、各グループ（層）の民間従業員数の割合に応じた加重平均となります。

産業別調査事業所数

平成25年民間給与実態調査では、128事業所に対して実地調査を行いました。その結果、事業所規模が調査対象外であることが判明した1事業所および調査が不能であった13事業所を除いた、114事業所について調査を完結することができました。調査の完結した事業所は、下記のとおりです。



産業	企業規模					
	規模計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	100人未満
産業計	事業所 114	事業所 15	事業所 16	事業所 19	事業所 45	事業所 19
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	3	1	-	-	1	1
製造業	88	9	13	17	34	15
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	3	-	1	1	1	-
卸売業、小売業	4	1	1	1	1	-
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	1	1	-	-	-	-
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	15	3	1	-	8	3

注 上記のほか、実地調査に際し、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所が1所、調査不能の事業所が13所ありました。

職員給与等実態調査

職員給与等実態調査について

調査の目的と時期

この調査は、地方公務員法第8条第1項第2号の規定に基づき、一般職に属する職員の給与について検討するため、毎年4月1日時点で在職する職員（同日付けの退職者を除く。）について4月分の給与等の実態を調査しているものです。

調査対象

滋賀県職員等の給与に関する条例、滋賀県公立学校職員の給与に関する条例、滋賀県一般職の任期付職員の採用等に関する条例、滋賀県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例または滋賀県技能労務職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する規則の適用を受ける職員（臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）を対象としています。

調査事項

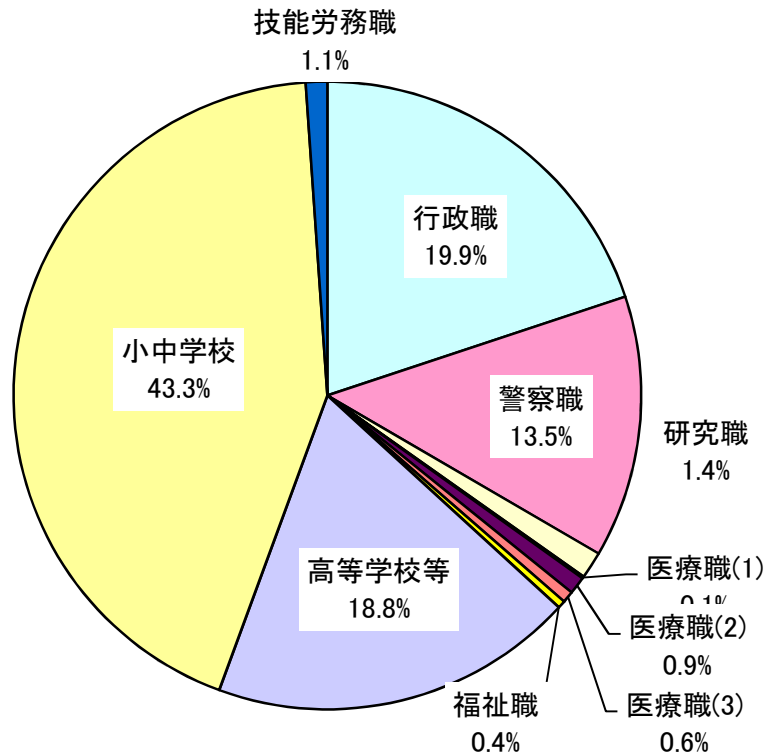
調査対象に該当した全職員について、適用給料表別に職員の学歴、性別、年齢、職務の級、号給および給料、扶養手当、地域手当等の給与について調査するとともに扶養家族の状況および通勤の状況等を調査しています。

集計

人事委員会事務局において実施しています。

① 適用給料表別人員

平成25年4月1日現在の全給料表の適用人員は16,508人で、平均年齢は43.1歳です。このうち、一般行政事務を行っている行政職給料表の適用人員は3,294人(19.9%)となっています。



区分	職員の例	適用人員	平均年齢
給料表		人	歳
全給料表		16,508	43.1
行政職給料表	一般行政職員	3,294	43.1
警察職給料表	警察官	2,222	39.0
研究職給料表	研究員	229	43.9
医療職給料表(1)	医師、歯科医師	16	44.3
医療職給料表(2)	薬剤師、栄養士	158	44.7
医療職給料表(3)	保健師、助産師、看護師	103	45.0
福祉職給料表	生活支援員、保育士	70	43.4
高等学校等教育職給料表	高等学校の教員	3,098	45.1
小学校および中学校等教育職給料表	小学校および中学校の教員	7,144	43.1
技能労務職給料表	自動車運転手、守衛、用務員	174	51.6

(注) 本資料は、平成25年職員給与等実態調査により作成しています。(以下の各資料について同じ。)

② 適用給料表別、平均年齢、平均給料額および平均給与月額

適用給料表別の平均年齢、平均給料額および平均給与月額は、以下のとおりです。

◎全職員

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
43.1歳	360,271円 (363,333円)	392,922円 (396,208円)

①行政職給料表(一般行政職員)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
43.1歳	336,726円 (340,730円)	369,511円 (373,833円)

②警察職給料表(警察官)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
39.0歳	324,456円 (327,074円)	359,262円 (362,053円)

③研究職給料表(研究員)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
43.9歳	360,856円 (364,769円)	397,122円 (401,331円)

④医療職給料表(1)(医師、歯科医師等)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
44.3歳	422,986円 (437,631円)	507,225円 (524,948円)

⑤医療職給料表(2)(薬剤師、栄養士等)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
44.7歳	348,746円 (352,261円)	379,080円 (382,858円)

⑥医療職給料表(3)(看護師等)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
45.0歳	352,052円 (355,038円)	377,526円 (380,711円)

⑦福祉職給料表(生活支援員、保育士等)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
43.4歳	353,921円 (356,801円)	385,999円 (389,075円)

⑧高等学校等教育職給料表(高等学校の教員)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
45.1歳	393,542円 (396,491円)	428,602円 (431,749円)

⑨小学校および中学校等教育職給料表(小・中学校の教員)

平均年齢	平均給料額	平均給与月額
43.1歳	368,440円 (371,205円)	399,260円 (402,224円)

⑩技能労務職給料表(自動車運転手、守衛等)

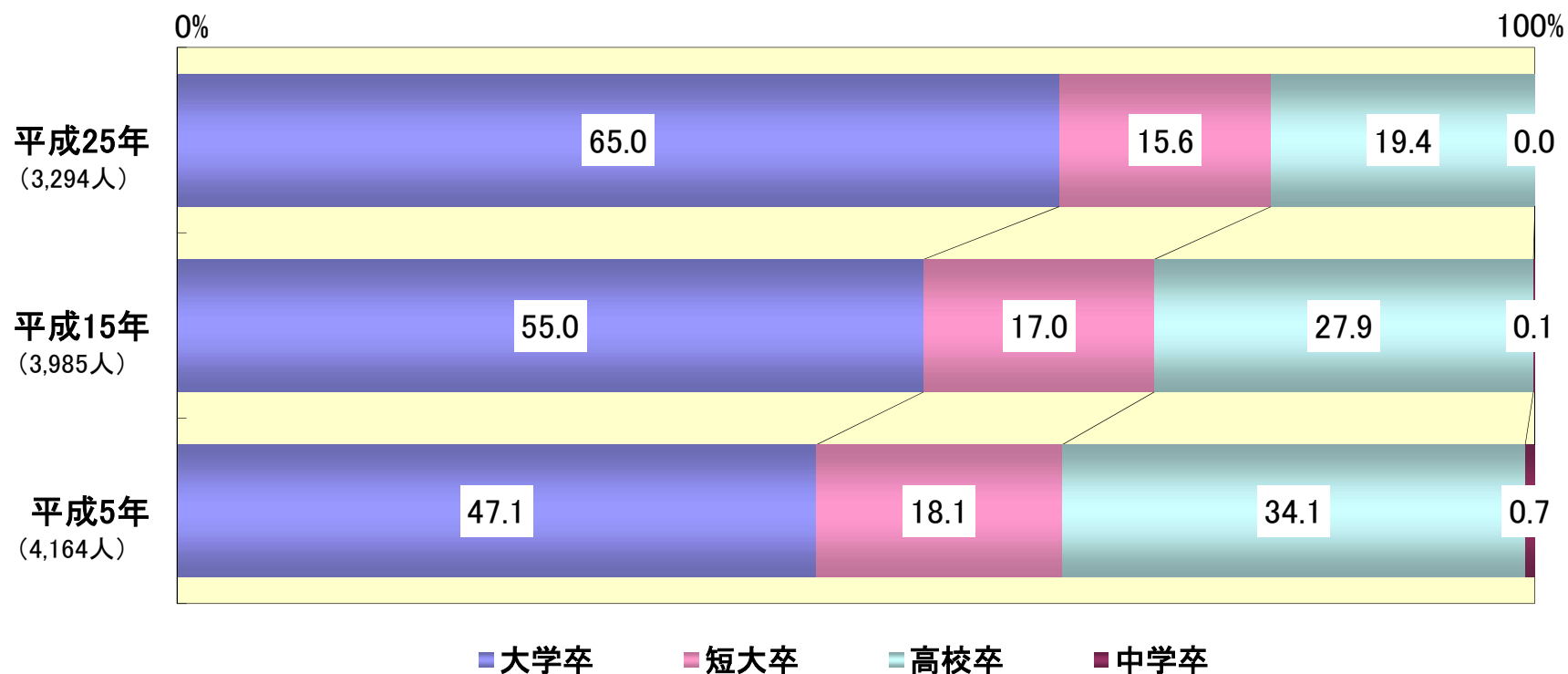
平均年齢	平均給料額	平均給与月額
51.6歳	346,930円 (349,588円)	378,887円 (381,708円)

- (注) 1. 「平均給料額」は、給料の調整額および教職調整額を含みます。
 2. 「平均給与月額」は、給料、扶養手当および地域手当の合計額です。
 3. ()内の額は、平成23年度から平成25年度までにおける職員の給与の特例に関する条例による減額前の額です。

③ 行政職給料表の最終学歴別人員構成比

行政職給料表の最終学歴別の人員構成比は、大学卒が65.0%、短大卒が15.6%、高校卒が19.4%、中学卒が0.0%となっています。

大学卒の割合の増加に対し、高校卒の割合が減少しており、高学歴化が着実に進んでいます。



(注) 大学卒には修士課程および博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含みます。

④ 行政職給料表の級別人員構成比の推移

平成25年度における行政職給料表の級別の構成比は、4級が25.5%(842人)で最も高く、続いて3級が22.2%(732人)、6級が16.0%(526人)、5級が11.0%(362人)となっています。

平成5年度			
職務の級	主な役職段階	職員数(人)	構成比(%)
11級	部長	18	0.4
10級	部次長	46	1.1
9級	課長	121	2.9
8級	参事	294	7.1
7級	課長補佐	313	7.5
6級	専門員	903	21.7
5級	係長	611	14.7
4級	主査	627	15.0
3級	主任主事 主任技師	691	16.6
2級	主事 技師	399	9.6
1級	主事 技師	141	3.4
職員数計		4,164	

平成15年度			
職務の級	主な役職段階	職員数(人)	構成比(%)
11級	部長	20	0.5
10級	部次長	41	1.0
9級	課長	131	3.3
8級	参事	649	16.3
7級	課長補佐	395	9.9
6級	主幹	951	23.9
5級	副主幹	367	9.2
4級	主査	677	17.0
3級	主任主事 主任技師	536	13.4
2級	主事 技師	179	4.5
1級	主事 技師	39	1.0
職員数計		3,985	

平成25年度			
職務の級	主な役職段階	職員数(人)	構成比(%)
9級	部長	16	0.5
8級	部次長	49	1.5
7級	課長	134	4.1
6級	参事	526	16.0
5級	課長補佐	362	11.0
4級	主幹	842	25.5
3級	副主幹 主査	732	22.2
2級	主任主事 主任技師	360	10.9
1級	主事 技師	273	8.3
職員数計		3,294	

※ 平成18年の給与構造改革により、11級制から9級制に移行しています。

※ 平成12年のグループ制導入により、職名が一部変更されています。