

平成 21 年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

21.10.9
人事委員会

《本年の勧告の概要》

月例給、特別給ともに引下げ

月例給及び特別給をともに引き下げるのは、平成 15 年（平均 17.1 万円（ 2.6% ））以来 6 年ぶり

平均年間給与は 15.5 万円（ 2.3% ）の大幅な減額

- 1 公民較差 624 円（ 0.16% ）を解消するため月例給を引下げ（平成 17 年以来 4 年ぶり）
給料表を人事院勧告の俸給表の改定を基礎として引き下げ、行政職平均給与月額が 629 円（0.16%）減少（内訳：給料月額 624 円、その他 5 円）
- 2 特別給（期末・勤勉手当）の支給割合を過去最大となる 0.35 月分引下げ

1 県職員の給与と民間給与との比較

- (1) 月例給 本年 4 月分の較差 624 円（ 0.16% ）

民間給与 (A)	398,491 円	較差 (A - B) 624 円(0.16%)
県職員給与 (B)	399,115 円	

「知事等及び職員の給与の特例に関する条例」による減額措置後では、県職員の給与（386,050 円）は民間給与を 12,441 円（3.22%）下回っている。

- (2) 特別給（期末・勤勉手当）

民間の年間支給割合	4.14 月	支給割合の差 0.36 月
県職員の年間支給割合	4.50 月	

2 県職員の給与について

- (1) 給与の改定

ア 給料表の改定

人事院勧告の内容（初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額を引下げ）を基礎として改定

また、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、当該経過措置対象職員の給料表で定める月額の平均改定率を踏まえて引下げ

イ 諸手当の改定

(ア) 超過勤務手当

時間外労働の割増賃金率の引上げを内容とする改正労働基準法に適切に対応するため、1 箇月 60 時間を超えた場合の支給割合を人事院勧告に準じて改定

100 分の 125 (150) 100 分の 150 (175) 括弧内は午後 10 時から午前 5 時までの間

(イ) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5 月分 4.15 月分

a 平成 21 年 12 月期の期末・勤勉手当の支給割合を 0.15 月分引下げ

b 平成 22 年 6 月期以降の期末・勤勉手当の支給割合を人事院勧告に準じて改定

c 平成 21 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当の特例措置（勧告）により凍結した支給月数分（0.2 月分）は引下げ分の一部に充当

【一般職員の支給割合（期末手当及び勤勉手当（ボーナス））】

		6 月 期	12 月 期
平成 21 年度	期末手当	1.25 月（支給済み、凍結前 1.4 月）	1.5 月（現行 1.6 月）
	勤勉手当	0.7 月（支給済み、凍結前 0.75 月）	0.7 月（現行 0.75 月）
平成 22 年度	期末手当	1.25 月	1.5 月
	勤勉手当	0.7 月	0.7 月

(2) 改定後の平均給与（行政職）

ア 月例給 629 円（0.16%）減少

区 分		改 定 額	改 定 率	平 均 給 与 月 額	
給 与		629 円	0.16 %	399,115 円	398,486 円 (平均年齢 44.2 歳)
内	給 料	624 円	0.16 %		
訳	その他	5 円	0.00 %		

イ 特別給 147,522 円減少（年額）

(3) 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

条例の公布日の翌月から実施

ただし、(1)のイの(ア)及び(イ)のbについては、平成 22 年 4 月 1 日から実施

イ 平成 21 年 12 月に支給される期末手当の特例

本年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの公民較差相当分を解消するため、4 月の給与に調整率（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 月期の特別給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（給料月額の下げ改定があった職員に限る。）

調整率とは、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

(4) 検討すべき課題

ア 住居手当

(ア) 自宅に係る住居手当

人事院勧告において制度そのものが廃止されることから、国と県の公務を取り巻く環境の近似性・類似性を踏まえた手当の在り方に鑑みれば廃止することが適当

ただし、廃止時期については、本手当が従来から他の都道府県との均衡を考慮してきたものであることから、その動向を見極めながら決定することが必要

(イ) 借家・借間に係る住居手当

人事院報告において、職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進める旨の言及があり、本県においても検討を進めることが必要

イ 単身赴任手当

人事院報告において、引き続き、その改善について検討を進める旨の言及があり、今後の動向を注視しつつ、本県においても検討を進めることが必要

ウ 教育職員に係る手当

国においては、メリハリのある教員給与体系の実現と人材確保法に基づく教員給与の優遇措置の縮減に向けた取組みを、引き続き進めているところであるが、本県においても、国の検討状況や他の都道府県の動向を注視しつつ、現状を十分に把握したうえで、教育職員の手当の在り方について検討を進めることが必要

3 給与構造の改革について

勤務実績の給与への反映について、本県においては、国に先んじて積極的に取り組んでいるところであるが、今後も他の都道府県の動向等を注視しつつ、適切な対応を検討することが必要

4 公務運営に関する課題

(1) 職員の勤務時間の縮減等について

引き続き職員全員がコスト意識を持った計画的・効率的な業務遂行に心掛けるとともに、特に管理職は、不断の業務見直し、効率性の向上を図りつつ、超過勤務命令の必要性・緊急性の確認等、自らの役割を強く意識し実行することが必要。年次有給休暇の取得促進についても、なお一層の取組みが必要

(2) 職員の健康管理について

精神性疾患による長期休業者数が増加傾向にあり、予防から復職後の支援のそれぞれの過程における取組みが、円滑に運用されるよう配慮が必要

また、管理職はじめ職員全員が積極的に風通しの良い快適な職場づくりに努めることが重要

(3) 今後の検討課題について

ア 県民に信頼される人事管理の推進について

公務員制度改革の状況、変化に適切に対応しつつ、より一層県民に理解され信頼される人事管理制度の進展について、引き続き検討を進めることが重要

イ 人材の確保・育成について

県職員採用候補者試験の応募者が減少傾向にある中、県民の負託に応えることができる多様で有為な人材を確保する方法について、幅広く検討することが必要

また、職員一人一人の公務に対する意欲と能力を一層高める視点から、各種研修の充実などを図り、人材育成を推進していくことが必要

ウ 仕事と生活の両立支援の推進について

人事院においては、育児休業の改善に係る意見の申出を行うとともに、短期介護休暇の新設や子の看護休暇期間等の拡充などを措置することとしており、本県においても、関係法令の改正状況等を踏まえながら、導入に向けて適切に対応することが必要

エ 高齢期の雇用問題について

人事院においては、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとし、総給与費の増大抑制を踏まえた給与制度の見直しや人材活用方策など様々な問題について検討を進めることとしており、本県においても、これらの状況を注視しつつ、高齢期の雇用問題について検討していくことが必要