

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成22年10月8日

茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告のポイント

- 月例給，ボーナスともに引下げ（2年連続）
 - ・ 公民給与の較差（▲881円，▲0.23%）を踏まえ，月例給の引下げ改定（給料月額引下げ，55歳を超える職員の給料等の支給額の一定率減額）
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（4.15月→3.95月：▲0.20月分）
- 自宅に係る住居手当の廃止

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行った。
- (3) 本県では、管理職員について給料月額及び管理職手当を減額する措置がとられているが、昨年と同様に、本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置がないものとした場合の職員の給与により、公民較差を算出した。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

民間	職員	較差
385,535円	386,416円	▲881円（▲0.23%）

（注）減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を2,738円（0.72%）上回っている。

(2) 特別給（支給月数）

民間	職員	差
3.97月	4.15月	▲0.18月

3 給与勧告及び報告の内容

(1) 職員の給与

① 公民較差等に基づく給与改定

ア 給料表の改定（勧告・報告）

- ・ 行政職給料表：中高年齢層が受ける給料月額に限定して引下げ（平均改定率▲0.1%）
- ・ その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に引下げ（医療職給料表（一）等を除く）

イ 50歳台後半層の職員の給与の減額（勧告・報告）

55歳を超える職員（行政職給料表5級以下の職員及びこれに相当する級の職員等を除く）について、給料及び管理職手当等の支給額を一定率で減額（▲0.7%）

ウ 期末・勤勉手当の改定（勧告・報告）

期末・勤勉手当の支給月数の引下げ（4.15月→3.95月）

エ 改定の実施時期等（勧告・報告）

- ・ 勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日から実施
- ・ 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、人事院勧告の算定方法に準じて、所要の措置を講ずる。

② 若年・中堅層を中心とした号給の調整（勧告・報告）

平成23年4月1日において、43歳に満たない職員のうち、平成22年4月1日に昇給抑制を受けた者の号給を、平成23年4月1日に1号給上位に調整

③ 自宅に係る住居手当の廃止（勧告・報告）

- ・ 昨年国において廃止されたことや他の都道府県の動向等を踏まえ、当該手当（月額3,500円）を廃止
- ・ 平成23年4月1日から実施

④ 時間外勤務手当の改定（報告）

月60時間の時間外勤務時間の積算に係る日曜日等の勤務時間の取扱いについては、国に準じて所要の改定を行う必要がある。

⑤ 教員給与の見直し（報告）

義務教育等教員特別手当及び給料の調整額については、国における見直しの状況等に留意し、見直しを検討する必要がある。

⑥ その他の報告

高齢層の給与制度の在り方など、給与制度の整備に係る諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

(2) 公務の運営（報告）

① 有為な人材の確保・育成

ア 人材の確保

より有為な人材を積極的に採用する観点から、現行の試験体系の見直しや社会人経験者等の人材活用等について、任命権者の意見を聴きながら具体的に検討する。

イ 人材の育成

研修機会の提供や内容の充実、人事交流の推進などにより、職員の士気を向上させ、計画的かつ総合的な人材育成に積極的に取り組む必要がある。

ウ 女性職員の登用

勤務環境等の整備により女性職員が能力を十分発揮することができるよう、引き続き職域の拡大など女性職員の登用に積極的に取り組む必要がある。

② 能力・実績に基づく人事管理

新たな人事評価制度の試行で得られた知見を活用し、評価結果の任用や給与など人事管理への活用について更に検討を進める必要がある。また、公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度の確立に向け、職員の理解を深めるための積極的な取組を進める必要がある。

③ 勤務環境等の整備

ア 超過勤務の縮減等

管理監督者による適切な管理・指導や自ら率先しての早期退庁の実施など超過勤務の縮減に積極的に取り組むとともに、休暇を取得しやすい環境の整備などに引き続き積極的に取り組む必要がある。

イ 職業生活と家庭生活との両立支援

本年3月に改定した特定事業主行動計画において設定した目標の達成に向け、着実に取り組む必要がある。

ウ 職員の健康保持

管理職員による職員の勤務状況の把握や長時間労働を行っている職員の健康に配慮した取組、心の健康に問題を生じることとなった職員へのきめ細かな対応など、職員の健康保持のための取組をさらに積極的に行う必要がある。

④ 服務規律の遵守

改めて服務規律の遵守の徹底と倫理意識の向上を図るとともに、職員一人ひとりが公務員としての自覚を持ち、県民の信頼に応えていく必要がある。

⑤ 高齢期の雇用問題

高齢期の雇用問題に関する国の動向等を注視し、定年延長に向けた人事管理や給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

(参考1) 職員（行政職）の給与の増減額等

平均年齢	勧告前給与		勧告後給与		増減額（率）	
	月額	年額	月額	年額	月額	年額
43.6歳	386,416円	6,339,000円	385,543円	6,240,000円	▲873円 (▲0.23%)	▲99,000円 (▲1.56%)

(参考2) モデル給与例（行政職）

職層	年齢	扶養親族	勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の増減額
			月額	年額	月額	年額	
主事	27歳	独身	200,438円	3,237,000円	200,438円	3,197,000円	▲40,000円
主任	36	配偶者 子1人	313,223	5,091,000	313,223	5,027,000	▲64,000
係長	45	配偶者 子2人	410,561	6,752,000	409,907	6,648,000	▲104,000
課長補佐	52	配偶者 子2人	469,142	7,713,000	468,397	7,594,000	▲119,000
課長	56	配偶者	559,820	8,971,000	555,209	8,818,000	▲153,000
次部長	58	配偶者	635,304	10,468,000	630,131	10,280,000	▲188,000

(注) 1 このモデル給与例は、給料月額及び管理職手当の減額措置前のものである。
2 月額には、管理職手当、扶養手当及び地域手当が含まれる。

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

平成22年8月10日勧告

- 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.19%）を解消するため、月例給の引下げ改定
 - ・ 55歳を超える職員（行政職俸給表（一）5級以下の職員及びこれに相当する級の職員等を除く）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（△1.5%）
 - ・ 中高年齢層について俸給表を引下げ改定
- 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.20月分）→ 3.95月に改定