

◇ 給与勧告等の骨子 ◇

《 給与に関する勧告のポイント 》

月例給、ボーナスともに引下げ ～行政職の平均年間給与は△13.4万円（△2.1%）

<月例給の引下げは平成18年以来3年ぶり、ボーナスの引下げは平成15年以来6年ぶり>

<月例給とボーナスの同時の引下げは、平成15年以来6年ぶり>

<平均年収は、平成15年の△16.9万円、平成14年の△15.4万円に次ぐ大幅な引下げ>

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差△764円（△0.20%）を解消するため、月例給の引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ改定（△0.3月分）
- ③ 時間外勤務手当について、時間外労働の割増賃金に関する労働基準法の改正を踏まえた改定（平成22年度から）
- ④ 自宅に係る住居手当の廃止（平成22年度から）
- ⑤ 地域手当の段階的引上げ改定（平成22年度から）

《 勤務時間に関する勧告のポイント 》

職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定（平成22年度から）

項 目	内 容												
I 給 与	<p>職員の給与については、平成19年度から給与構造改革に取り組んでおり、給料表の水準の引下げ、年功的な給与上昇の抑制を行っている一方で、これに伴う民間賃金との均衡を図るための地域手当の支給や、勤務実績をより給与に反映させやすくする仕組みへの移行等の改革を、引き続き進めているところである。また、職員の給与は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成21年宮城県条例第12号。以下「特例条例」という。）により、給料については全職員一律5.5%、管理職手当についてはその職の区分に応じて10%から5%までの範囲で減額されている状況にある。</p>												
1 民間給与との較差  (公民較差)	<p>企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内855事業所のうち、層化無作為抽出法により抽出した242事業所、うち規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く214事業所の8,811人の個人別給与を实地調査し（完了率88.4%）、それらに基づいて職員の給与と調査・比較したところ、次のとおり、特例条例による減額措置がないものとした場合は、職員給与が民間給与を上回っており、特例条例による減額措置後については、職員給与が民間給与を下回っている。</p> <p>(1) 公民較差（行政職相当）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>民間給与（A）</th> <th>県職員給与（B）</th> <th>較 差（A）－（B）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>390,982円</td> <td>391,746円 (371,811円)</td> <td>△ 764円（△0.20%） (19,171円（ 5.16%）)</td> </tr> </tbody> </table> <p>（ ）内は、特例条例による減額措置後の額である。</p> <p>※ 勧告における公民較差は、従来同様、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与との較差（△764円）とする。</p> <p>(2) 期末手当・勤勉手当（特別給）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>民 間（A）</th> <th>県職員（B）</th> <th>差（A）－（B）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.15月</td> <td>4.45月</td> <td>△0.3月</td> </tr> </tbody> </table>	民間給与（A）	県職員給与（B）	較 差（A）－（B）	390,982円	391,746円 (371,811円)	△ 764円（△0.20%） (19,171円（ 5.16%）)	民 間（A）	県職員（B）	差（A）－（B）	4.15月	4.45月	△0.3月
民間給与（A）	県職員給与（B）	較 差（A）－（B）											
390,982円	391,746円 (371,811円)	△ 764円（△0.20%） (19,171円（ 5.16%）)											
民 間（A）	県職員（B）	差（A）－（B）											
4.15月	4.45月	△0.3月											
(期末・勤勉手当)													

項 目	内 容																																								
<p>2 勧告の内容 (給料表)</p> <p>(期末・勤勉手当)</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>(住居手当)</p> <p>(地域手当)</p> <p>(改定の実施時期)</p>	<p>(1) 給料表 初任給を中心とした若年層及び医療職給料表(一)等を除き、給料月額を引下げ</p> <p>イ 行政職給料表 基本的に同率の引下げ(平均改定率 <math>\Delta 0.2\%</math>)とするが、初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ</p> <p>ロ 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。)</p> <p>※ 給与構造改革の給与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、所要の調整を行う。</p> <p>(2) 諸手当</p> <p>イ 期末手当・勤勉手当 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.45月分→4.15月分 (例：一般の職員の場合の支給月数)</p> <table border="1" data-bbox="558 806 1433 1086"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21年度</td> <td>期末手当</td> <td>1.4月(支給済み)</td> <td>1.35月(現行1.6月)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>勤勉手当</td> <td>0.725月(支給済み)</td> <td>0.675月(現行0.725月)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>計</td> <td>2.125月(支給済み)</td> <td>2.025月(現行2.325月)</td> </tr> <tr> <td>22年度</td> <td>期末手当</td> <td>1.25月</td> <td>1.5月</td> </tr> <tr> <td>以降</td> <td>勤勉手当</td> <td>0.7月</td> <td>0.7月</td> </tr> <tr> <td></td> <td>計</td> <td>1.95月</td> <td>2.2月</td> </tr> </tbody> </table> <p>ロ 時間外勤務手当 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、月60時間を超える時間外勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。)に係る時間外勤務手当の支給割合を人事院勧告に準じて100分の150に引上げ</p> <p>ハ 住居手当 自宅に係る住居手当(月額3,000円)を廃止</p> <p>ニ 地域手当 給与構造改革の導入に伴う段階的引上げ</p> <p>(イ) 地域手当の支給割合と支給地域(未完成地域等の完成時の支給割合)</p> <table border="1" data-bbox="614 1366 1433 1534"> <thead> <tr> <th colspan="2">地域の区分</th> <th>支給割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1級地</td> <td>東京都千代田区</td> <td>100分の18</td> </tr> <tr> <td>2級地</td> <td>大阪市</td> <td>100分の15</td> </tr> <tr> <td>4級地</td> <td>仙台市</td> <td>100分の4.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>ただし、医療職給料表(一)の適用を受ける職員については、当分の間、この表にかかわらず100分の15とする。</p> <p>(ロ) 平成22年度における地域手当の支給割合の特例措置 平成22年度における支給割合は、イにかかわらず、1級地は100分の17、2級地は100分の14、4級地は100分の4とする。ただし、医療職給料表(一)の適用を受ける職員の平成22年度の支給割合は100分の14とする。</p> <p>(3) 改定の実施時期等</p> <p>イ 改定の実施時期 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)から実施。ただし、(2)のイの平成22年度以降の期末手当・勤勉手当の改定、ロ、ハ及びニについては、平成22年4月1日から実施</p>			6月期	12月期	21年度	期末手当	1.4月(支給済み)	1.35月(現行1.6月)		勤勉手当	0.725月(支給済み)	0.675月(現行0.725月)		計	2.125月(支給済み)	2.025月(現行2.325月)	22年度	期末手当	1.25月	1.5月	以降	勤勉手当	0.7月	0.7月		計	1.95月	2.2月	地域の区分		支給割合	1級地	東京都千代田区	100分の18	2級地	大阪市	100分の15	4級地	仙台市	100分の4.5
		6月期	12月期																																						
21年度	期末手当	1.4月(支給済み)	1.35月(現行1.6月)																																						
	勤勉手当	0.725月(支給済み)	0.675月(現行0.725月)																																						
	計	2.125月(支給済み)	2.025月(現行2.325月)																																						
22年度	期末手当	1.25月	1.5月																																						
以降	勤勉手当	0.7月	0.7月																																						
	計	1.95月	2.2月																																						
地域の区分		支給割合																																							
1級地	東京都千代田区	100分の18																																							
2級地	大阪市	100分の15																																							
4級地	仙台市	100分の4.5																																							

項 目	内 容																
(期末手当の特例措置)	<p><b>□ 平成21年12月の期末手当の特例措置</b></p> <p>本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(△0.21%) (注)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月に支給された期末手当・勤勉手当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(給料月額引下げ改定のあった者に限る。)</p> <p>(注) 行政職給料表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</p>																
<参 考>	<p>この勧告に基づき、給与の改定を行った場合の平均改定額は、次のとおりである。</p> <p style="text-align: center;">行政職 (平均年齢42.7歳, 平均経験年数22.3年)</p> <table border="1" data-bbox="501 728 1291 878"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>21.4.1現在</th> <th>改 定 額</th> <th>改 定 後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均給与月額</td> <td>390,231円</td> <td>△ 701円</td> <td>389,530円</td> </tr> <tr> <td>期末・勤勉手当</td> <td>1,813,285円</td> <td>△125,976円</td> <td>1,687,309円</td> </tr> <tr> <td>平均年間給与</td> <td>6,496,000円</td> <td>△134,000円</td> <td>6,362,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 1 給与月額は、行政職給料表適用職員の平均であり、給料及び諸手当が含まれている。 2 年間給与は、給与月額をもとに算出した額(千円未満四捨五入)である。</p>	区 分	21.4.1現在	改 定 額	改 定 後	平均給与月額	390,231円	△ 701円	389,530円	期末・勤勉手当	1,813,285円	△125,976円	1,687,309円	平均年間給与	6,496,000円	△134,000円	6,362,000円
区 分	21.4.1現在	改 定 額	改 定 後														
平均給与月額	390,231円	△ 701円	389,530円														
期末・勤勉手当	1,813,285円	△125,976円	1,687,309円														
平均年間給与	6,496,000円	△134,000円	6,362,000円														
<b>II 勤務時間</b>	<p><b>1 公務員等の勤務時間</b></p> <p>国は平成21年4月1日から短縮しており、他の都道府県も半数以上が短縮している。 また、民間の労働時間は職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着している。</p> <p><b>2 勤務時間短縮の留意点</b></p> <p>行政コスト増加を招かないよう公務能率を一層効率化するよう努めていく必要がある。 また、勤務時間の短縮が仕事と生活の調和につながるよう、時間外勤務の縮減について一層の取組が必要である。</p> <p><b>3 勤務時間の改定</b></p> <p>職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当であり、平成22年4月1日から実施することとする。</p>																
<b>III 人事管理</b>	<p><b>1 新たな公務員制度に対応した人事運営</b></p> <p>公務員制度改革の方向性と時代の変化等を十分に見据えた上で、本県の人事管理システムについて検討を進める必要がある。</p> <p><b>2 有為な人財の確保</b></p> <p>高い資質を有する有為な人財を確保するため、人材供給構造の変化等に対応した人財確保システムについての検討を進める必要がある。</p> <p><b>3 人財の育成と登用</b></p> <p>「学習的職場風土」の定着に向けた取組が重要である。また、能力と実績に応じて有能な職員を登用することが重要であり、特に、女性職員の積極的な登用を図る必要がある。</p> <p><b>4 高齢期の雇用問題への対応</b></p> <p>国における具体案の検討状況等を踏まえながら、定年年齢の延長の課題等について研究・検討を進める必要がある。</p>																

項 目	内 容
IV 公務運営の改善	
1 非常勤職員の勤務条件	国，他の地方公共団体の動向等を踏まえ，勤務条件について必要な調査・研究を行う。
2 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の使用促進	時間外勤務の縮減と年次有給休暇の計画的な使用促進に努めていく必要がある。
3 家庭生活と仕事の両立のための環境整備	育児休業等に関する法改正及び今後の国における検討状況を踏まえ，適切に対応する必要がある。
4 メンタルヘルス対策の推進	心の病気による休暇・休職者は高い水準で推移しており，メンタルヘルス対策の推進に努めることが大切である。
5 服務規律の確保	厳正な服務規律の確保と高い公務員倫理の保持に向け，任命権者，管理監督者及び職員がそれぞれの立場で適切に行動する必要がある。