

職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

平成21年10月6日
宮崎県人事委員会

第1 給与に関する報告及び勧告について

○ 本年の給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差は△1,002円(△0.26%)、民間の特別給(ボーナス)は4.13月
- ② 月例給、特別給ともに引下げ～ともに引下げを勧告するのは、平成15年以来
 - ・給料月額引下げ(△0.2%)
 - ・自宅に係る住居手当の引下げ(月△500円)
 - ・特別給の支給月数の引下げ(年間△0.3月、4.45月→4.15月)
- ③ 平均年間給与は△13万円(△2.1%)～平成14年、15年に次ぐ大幅な引下げ

1 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

<勧告の意義> 勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有する。

<均衡の原則> 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。(地方公務員法第24条第3項)

2 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 民間給与との比較結果

① 職種別民間給与実態調査

県内に所在する企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所336事業所中、123事業所を实地調査

② 給与比較の結果

ア 月例給

職員と民間従業員の4月分の給与について、ラスパイレス方式*により比較。

*ラスパイレス方式：民間従業員の平均給与を、役職、年齢、学歴を同じくする者について県職員の人員構成に置換えて算定し県職員の平均給与と比較する方法。単純平均に比べより精確に給与水準を反映。

民間給与との較差：職員の給与が民間の給与を1,002円(0.26%)上回る。

| 民間の給与(A) | 職員の給与(B) | 較差(A-B) | (参考) 人事院 |
|----------|-----------------------|---------------------|-----------------|
| 378,521円 | 管理職手当 減額前 379,523円 | △1,002円 (△0.26%) | △863円 △0.22% |

*1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

*2 職員は、特例条例により管理職手当が10%減額されているが、カット後の実支給額で比較すると、職員の給与が民間の給与を420円(0.11%)上回る。

イ 特別給(支給月数)

| 民間(県内) | 職員 |
|--------|-------|
| 4.13月 | 4.45月 |

(参考) 人事院

| 民間(全国) | 職員 |
|--------|------------|
| 4.17月 | 4.5月→4.15月 |

(2) 給与改定の内容

「均衡の原則」に基づき検討した結果、次のとおり判断した。

① 月例給

民間給与との較差の大きさを考慮し、人事院勧告の内容も踏まえ、次のとおり改定

ア 各給料表

若年層及び医師の給料表を除き、引下げ改定（平均改定率 $\Delta 0.2\%$ ）

*平成18年度からの給与制度見直しに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、人事院勧告に準じて引下げ。

イ 住居手当

自宅に係る住居手当の支給月額を500円引下げ

（取得後5年以内2,500円 \rightarrow 2,000円、6年目以降1,500円 \rightarrow 1,000円）

ウ 実施時期

条例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）

エ 民間給与との較差の年間調整

本年4月からこの改定を実施する日の前日までの期間に係る民間給与との較差相当分を解消させるため、本年12月の期末手当の額で減額調整（ $\Delta 0.28\%$ ）

② 特別給（ボーナス）

民間の支給月数を考慮し、支給月数を0.3月分引下げ（4.45月 \rightarrow 4.15月）

*本年6月期における特別給の特例措置により凍結された支給月数分（0.2月分）は引下げ分の一部に充当。

参 考

平均年間給与（行政職給料表適用職員）

| | 勧告前 | | 勧告後 | | 増減額 | |
|-----------|--------------|----------------|--------------|----------------|---------------------|-----------------------|
| | 月例給 | 年間給与 | 月例給 | 年間給与 | 月例給 | 年間給与 |
| 行政職 平均 | 円 374,886 | 円 6,165,000 | 円 373,805 | 円 6,035,000 | 円 $\Delta 1,081$ | 円 $\Delta 130,000$ |

*1 平均年齢：43.2歳（平均経験年数：20.2年）

*2 本年度の新規学卒の採用者も含んだ平均である。

3 給与制度の見直しについて

(1) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度や勤勉手当制度については、職員の実績や能力を的確に反映させていくよう適切に運用していく必要がある。

(2) 特急列車の利用に係る通勤手当

特急列車の利用に係る通勤手当については、職員の通勤実態などの本県の実情等を考慮の上、見直しを検討していく必要がある。

(3) 教員に係る給与制度

教員給与に係る国の動きに留意しながら、教員給与の在り方について引き続き検討していく必要がある。

第2 公務運営の改善に関する報告について

1 人材の確保・育成

今後とも有為な人材の確保に向けて検討していく必要があるとともに、職員の資質向上や能力開発等を通じた人材育成に努めていくことが重要である。

2 女性職員の育成・登用の推進

男女共同参画の推進のためだけでなく、県民本位の行政の実現のためにも、女性職員の計画的な育成に努めるとともに、意欲と能力のある人材を各分野で積極的に登用していく必要がある。

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図ることが重要であるため、ワーク・ライフ・バランス推進に寄与する勤務環境の整備を一層推進していく必要がある。

(1) 超過勤務の縮減

今後とも、超過勤務の縮減に向けた取組を一層徹底していくことはもとより、管理・監督者が、職員の健康に配慮しつつ、より実効性のある対策を検討していく必要がある。

なお、人事院は、国においても労働基準法の改正内容と同様の制度を新設するよう勧告しているが、本県としても、超過勤務抑制の観点から、国の状況や労働基準法の改正を踏まえ、適切に措置する必要がある。

(2) 子育て・介護と仕事の両立のための支援

国においては、育児を行う職員の超過勤務の免除の制度や介護のための短期の休暇の制度の導入など、育児や介護を行う職員の仕事と生活の両立を支援するための制度の拡充を予定しており、本県においても、国の取組の状況を踏まえ、育児や介護を行う職員を支援するための制度を拡充する必要がある。

また、各種支援制度や特定事業主行動計画の実施に当たっては、それらの浸透や定着化を図るため、より実効性のある取組とするよう配慮する必要がある。

(3) 心身の健康管理の推進

心身の健康管理について、引き続き、年次休暇の計画的な取得促進やメンタルヘルス対策、生活習慣病対策等の充実に努めることが求められる。

特に、メンタルヘルス対策については、管理・監督者への研修や相談体制の一層の充実、職場復帰支援施策の活用による休職者等のスムーズな復帰の支援など、より効果的な心の健康づくりの推進に努めていく必要がある。

(4) 職場における勤務環境の改善

職場における安全衛生の確保、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止などに十分配慮する必要がある。

また、勤務条件等に関する職員の不満や悩みを解決するため、本委員会においても職員の苦情処理制度を通して、適切に対応していくこととする。

4 高齢期の雇用問題

人事院において、年金支給開始年齢の引上げに合わせて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などとした報告がなされた。

このため、本県においても、国や他の地方公共団体の動向等を注視しながら、本県の人事管理上の問題点と今後の高齢層職員対策に関する諸課題について検討していく必要がある。

5 職員の意識改革の徹底

職員は、現下の公務をめぐる極めて厳しい諸情勢を自覚し、全体の奉仕者として、使命感を持って全力で職務に取り組むことが必要である。

各任命権者においては、職員の法令遵守意識及び服務規律の徹底にこれまで以上に万全を期し、県民の信頼確保に努めていく必要がある。

【最近の職員の給与改定の状況（行政職給料表適用職員）】

| 年度 | 月 例 給 | | 特 別 給 (月) | | | 年間平均給与 増減額 (行政職) |
|----|--------|-------------------------------|-----------|--------|-------|------------------------|
| | 較差 (%) | 改 定 内 容 | 改定前 | 改 定 | 改定後 | |
| 11 | 0.27 | 給料表 (0.28%) 等 | 5.25 | △0.3 | 4.95 | △ 10.1 万円 |
| 12 | 0.05 | 扶養手当 (子500円 3人目千円増額) | 4.95 | △0.2 | 4.75 | △ 6.8 万円 |
| 13 | 0.07 | 特例一時金 (3,369円) | 4.75 | △0.05 | 4.70 | △ 1.7 万円 |
| 14 | △ 2.05 | 給料表 (△2.0%) 扶養手当 (配) 2千円 減額等 | 4.70 | △0.05 | 4.65 | △ 15.7 万円 |
| 15 | △ 1.18 | 給料表 (△1.1%) 扶養手当 (配) 500円 減額等 | 4.65 | △0.25 | 4.40 | △ 17.4 万円 |
| 16 | △ 0.05 | 改定なし | 4.40 | - | 4.40 | - |
| 17 | △ 0.40 | 給料表 (△0.3%) 扶養手当 (配) 500円 減額 | 4.40 | 0.05 | 4.45 | △ 0.3 万円 |
| 18 | 0.05 | 改定なし | 4.45 | △0.025 | 4.425 | △ 1.0 万円 |
| 19 | 0.26 | 給料表 (0.1%) 扶養手当 (子等) 500円 増額等 | 4.45 | - | 4.45 | 1.2 万円 |
| 20 | 0.05 | 改定なし | 4.45 | - | 4.45 | - |

*1 18年から比較対象企業規模を50人以上に拡大

*2 18年4月から給与制度の見直しを実施

(給料表水準の約5%引下げ、年功的給与上昇の抑制、諸手当制度の改正、昇給制度の見直し等)

*3 18年の特別給の減額は18年12月のみの一時的な措置

【国家公務員の給与勧告】

| | | | | | | |
|----|--------|---------------------|------|-------|------|-----------|
| 21 | △ 0.22 | 給料表 (△0.2%) 住宅手当 廃止 | 4.50 | △0.35 | 4.15 | △ 15.4 万円 |
|----|--------|---------------------|------|-------|------|-----------|

(参考) 本年の人事院勧告

○ 人事院勧告のポイント

- ① 民間給与との較差 (△863円、△0.22%) を解消するため、俸給月額引下げ (平均△0.2%)、自宅に係る住居手当 (2,500円) の廃止
- ② 特別給の引下げ (△0.35月分)
- ③ 平均年間給与は△15.4万円 (△2.4%)
- ④ 超過勤務手当等について、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た改正

給与勧告の流れ

職員の給与については、地方公務員法の規定により、民間給与をはじめ、国及び他の地方公共団体の給与や生計費、その他の事情を考慮して定める(均衡の原則)こととされています。
 このため、宮崎県人事委員会では、民間事業所の従業員の給与を实地に調査し県職員の給与と精密に比較するとともに、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に勘案した上で、給与勧告を行っています。

