

平成21年 給与勧告等の概要

平成21年10月5日
奈良県人事委員会

本委員会は、本日、県議会及び知事に対して、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、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年収は△16.3万円(△2.4%)

- ① 公民較差(△0.29%)を解消するため、月例給の引下げ改定
－給料月額引下げ、自宅に係る住居手当の引下げ－
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.35月分)

職員の給与について

(1) 給与改定の考え方

- ① 公民給与の精確な比較による適正な職員給与水準の維持・確保を図るため、公民給与の較差(△0.29%)を考慮して改定

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$
400,505 円	401,666 円	△1,161 円	△0.29 %

(注) 1 職員の給与は、行政職給料表適用者(平均年齢44.6歳、平均経年数22.9年)であり、諸手当を含む。

2 職員の給与は、特例条例による減額措置前の額であり、減額措置後は、職員の給与395,307円 較差5,198円 1.31%である。

- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)については、民間の支給状況(4.13月)が、職員(4.50月)を下回っている。
- ③ 人事院において、月例給について863円(0.22%)及び期末手当・勤勉手当について0.35月分の引下げの勧告がなされた。
などを考慮

(2) 給与改定の内容

① 給料表

人事院勧告に準拠することを基本に改定

- ・若年層を除いた給料月額引下げ(平均改定率△0.2%)。ただし、医療職給料表(一)については、改定しない。

② 諸手当

ア 自宅に係る住居手当

人事院において、自宅に係る住居手当の廃止の勧告が行われたが、他の都道府県の動向等を踏まえ、その取扱いについて検討が必要。本年については、較差解消見合分を引下げ

- ・自宅に係る住居手当の支給月額800円引下げ 4,300円 → 3,500円

イ 期末手当・勤勉手当

人事院勧告に準じて改定

・ 期末手当・勤勉手当の年間支給月数の引下げ 年間 4.50月分 → 4.15月分

(一般職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
本年度 期末手当 勤勉手当	1.25月 (支給済み。凍結前1.4月) 0.7月 (支給済み。凍結前0.75月)	1.5月 (現行1.6月) 0.7月 (現行0.75月)
22年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.25月 0.7月	1.5月 0.7月

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数(0.2月分)は引下げ分の一部に充当

③ 改定の実施時期

改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施

(給与の調整措置)

人事院勧告に準じて所要の調整措置を行う必要がある。なお、本県では、特例条例による臨時的な職員給与の抑制措置が実施されており、そうした実情を考慮して調整することが必要

<超過勤務手当の支給割合等>

- ・ 労働基準法の改正の趣旨を踏まえ、時間外労働の割増賃金率(超過勤務手当の支給割合)について、人事院勧告と同様に改定(月60時間を越える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の125又は100分の135から100分の150に引上げ)
- ・ 時間外労働の割増賃金率の引上げ分の支給に代わる代替休の制度については、現在のところ職員には適用されないこととなっているが、今後、関係法令の整備状況等に留意

<教員の給与>

義務教育等教員特別手当等については、国の方針や基準に従い見直すことが適当

<勤務実績の給与への反映>

勤務実績の給与への反映については、管理職における勤勉手当の成績率の運用から実施されているが、その対象者の拡大に向け、取組を一層推進

<その他>

- ・ 借家・借間に係る住居手当及び単身赴任手当については、人事院において改善を検討することを表明しており、国の動向に留意
- ・ 特殊勤務手当については、業務の特殊性・困難性を適切に反映した見直しを推進

II 高齢期の雇用問題について

- ・ 人事院は、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報告し、その中で、総給与費の増大を抑制するための給与制度見直し、今後検討すべき諸課題、制度化へ向けての今後のスケジュール等を報告
- ・ 職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することは重要であるため、今後の人事院の検討状況には特に留意

Ⅲ 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備について

1 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 時間外勤務の縮減のためには、平素から、職員一人ひとりが日常業務の点検を進めるなど、より一層効率的な事務の執行を心がけるとともに、特に管理職員においては、マネジメント能力を一層発揮していくことが必要
- ・ 年次有給休暇については、職員自ら計画的・連続的に取得し、メリハリのある働き方を心がけ、心身のリフレッシュと健康管理に努めるとともに、職場全体としても、休暇が取得しやすい職場環境の整備に取り組むことが必要

2 両立支援の推進

- ・ 仕事と生活の調和の一層の推進を図る観点から、今後の国の動向に注意しつつ、育児や介護について、さらに制度の充実に努めることが必要
- ・ 男性職員が育児等に十分参画していない実態が見受けられることから、これら制度が利用しやすい職場環境の整備を進めるとともに、その普及・啓発に一工夫するなど男性職員の育児への参画を促すことが重要

Ⅳ メンタルヘルスについて

- ・ 相談事業や講習会の開催に加えて、職場復帰支援実施要綱を定め、職員の職場復帰及び再発防止のための支援を進めているところであるが、本委員会としても、職場復帰支援がより実効性のあるものとして運用されるよう、見届けていくことが必要
- ・ 各職場において、職員間でコミュニケーションを活発に行い、職員のメンタルヘルスに関する理解を深めることにより、心身の故障が起こりにくい勤務環境の整備に取り組むことが必要
- ・ 社会的関心と呼んでいる「パワー・ハラスメント」問題については、職員の心の健康保持の観点から、今後、その対応について検討

Ⅴ 人材の確保・育成について

1 人材の確保

- ・ 若年者の人口減少が進むとともに、公務員に対する批判的な風潮を背景として、人材確保の面では楽観視できない状況にあるが、これからの公務を担う資質の高い人材の確保に努めていくことが必要

2 人材の育成

- ・ 効率的な組織運営を進めていくためには、職員一人ひとりの能力に応じた人材の育成を一層進めていくことが必要
- ・ 女性職員の意欲、能力を活用していくため、女性職員の職域の拡大や管理職への登用も積極的に進めていくことが必要

Ⅵ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 給与勧告制度は、労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適應した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしていると思料
- ・ 議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請
- ・ 特例条例による給与の減額措置については、臨時的・特例的なものとはいえ、地方公務員法に定める給与決定の原則とは異なるものであり、誠に遺憾の意を表さざるを得ないところであるが、本県の厳しい財政状況の下、財政健全化に向け、行政分野全般の見直し及び直面する諸施策課題に継続して積極的に取り組まれていることなど諸般の事情を総合的に考慮すると、やむを得ないものと思料。今後、諸情勢が整い次第、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むもの
- ・ 職員においては、県民全体の奉仕者としての高い使命感と倫理観を保持し、職務に精励されることを期待

【参考】

<改定後の平均給与>

行政職	現 行	改定後	増減
平均給与額	401,666円	400,536円	△1,130円
平均年間給与額	6,696,000円	6,533,000円	△163,000円

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
 2 現行の平均年間給与は、特別給について平成21年6月期の期末手当等の特例措置による一部凍結(0.2月分)前の額で算出

モデル給与例

(行政職給料表適用者)

役職名	項目	年 齢 (歳)	家 族 構 成	給 与 月 額	年 間 給 与 の 減 少 額
				(円)	(円)
部 長	長	—	配偶者	683,655	△288,000
部 次 長	次 長	—	配偶者	613,305	△257,000
課 長	長	—	配偶者、子1人	545,160	△197,000
課 長 補 佐	補 佐	50	配偶者、子2人	452,970	△182,000
係 長	長	45	配偶者、子2人	418,635	△170,000
主 査	査	40	配偶者、子2人	389,130	△156,000
主 査	査	35	配偶者、子1人	332,745	△129,000
主 任 主 事	主 事	30	配偶者	267,855	△100,000
主 事	主 事	25	独 身	206,745	△72,000

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
 2 給与月額及び年間給与の減少額は、給料、扶養手当、管理職手当及び地域手当を基礎に算出
 ○全役職：地域手当(本庁勤務5.0%)
 ○課長：管理職手当(76,700円)
 ○部次長：管理職手当(103,700円)
 ○部長：管理職手当(128,900円)