

職員の給与等に関する報告及び勧告について（要約）

【給与勧告のポイント】

1 月例給、ボーナスともに引下げ

本年の給与改定により平均年間給与（行政職）は年間 17.5 万円（ 2.8%）、平成 15 年の平均 19.5 万円（ 3.1%）に次ぐ大幅引下げ

ア 4 年振りに月例給の引下げ改定を実施

- ・ 給料表引下げ改定
- ・ 給与構造改革による経過措置額の算定基礎となる額は 100 分の 98.61 を乗じて得た額に引下げ
- ・ 自宅に係る住居手当（単身赴任手当受給職員の配偶者等が当該職員の所有する住宅に居住する場合の住居手当を含む。）を廃止

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（ 0.35 月分）

2 教員給与に関し、新たな職の設置に応じ、教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)に特 2 級を新設

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内民間従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 公民給与の比較

企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 397 のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 123 事業所を対象に、実地に調査を行った（調査完了率 89.4%）。

<月例給>

職員にあっては行政職、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年 4 月分の給与月額等を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較したところ、次のとおり職員の給与が民間の給与を上回っている。

公民比較給与		較差(A - B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
366,802 円	371,586 円 (363,190 円)	4,784 円 (3,612 円)	1.29% (0.99%)

(注)()内は、給与条例等の附則の規定による給料及び給料の特別調整額の減額措置後の数値である。

また、給与構造改革は、平成 18 年 4 月から経過措置を設けて計画的・段階的に取り組んでいるところであるが、この経過措置がないものとした場合には、職員の給与が民間の給与を下回っている。

公民比較給与		較差(A - B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
366,802 円	364,578 円	2,224 円	0.61%

<特別給(ボーナス)>

昨年冬と本年夏の 1 年間の民間の支給実績（支給割合 4.16 月分）は、職員の支給月数（4.50 月）よりも下回っている。

3 本年の給与勧告

(1) 基本的な考え方

(給料表)

- ・ 給料の減額措置が無いものとした場合の本年 4 月の公民較差（ 1.29%）は、昨年 4 月の公民較差（ 0.81%）と比較して 0.48 ポイント拡大しており、給与構造改革の経過期間中ではあるが、県内の厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、改定を行うことが適当と判断した。
- ・ 給与構造改革の経過措置がないものとした場合に、公民較差（0.61%）が生じていることから、人事院勧告を踏まえた給料表の改定を行った上で、給与構造改革による経過措置額の算定基礎となる額を引き下げることにより、給与水準を改定することが適当と判断した。

(住居手当)

自宅に係る住居手当及び単身赴任手当受給職員の配偶者等が当該職員の所有する住宅に居住する場合の住居手当については、国の見直しの内容や本県における公民較差の状況を踏まえ、廃止する。

(期末・勤勉手当)

民間における特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数を下回っていることから、0.35月分を引き下げる。

(2) 給与改定の概要 < 下記ア・イによる月例給の改定率 0.84% >

ア 給料表

(ア) 行政職給料表 平均改定率 0.17% (ただし、初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は引き下げを行わない。)

(イ) その他の給料表 医療職給料表(1)以外の給料表について、行政職給料表との均衡を考慮して引下げ改定を実施。

(ウ) 給与構造改革による経過措置額の算定基礎となる額 引下げ改定が行われる給料月額を受け、経過措置額の算定基礎となる額に 100分の98.61 を乗じて得た額に引下げ改定を実施。

イ 自宅に係る住居手当(3,000円)及び単身赴任手当受給職員の配偶者等が職員の所有する住宅に居住する場合の住居手当(1,500円)を廃止。

ウ 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ改定を実施。(現行)4.5月分 (改定後)4.15月分

【参考】一般職員の支給月数

	現行			改定後(勧告実施後)		
	期末手当	勤勉手当	小計	期末手当	勤勉手当	小計
6月期	1.25月	0.70月	1.95月	1.25月	0.70月	1.95月
12月期	1.60月	0.75月	2.35月	1.50月	0.70月	2.20月
年間合計	2.85月	1.45月	4.30月	2.75月	1.40月	4.15月

(注) 上記表中、現行の6月期の支給月数は、平成21年5月13日の本委員会の勧告に基づき、一部凍結した支給月数分(期末手当0.15月、勤勉手当0.05月分)を差し引いた実際の支給済み月数である。

エ 実施時期 この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(その公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施する。

オ 年間調整 本年4月からこの改定の実施の前日までの較差相当分を年間給与で解消するため、12月期の期末・勤勉手当から、6月期に支給した期末・勤勉手当の額に 100分の1.39 を乗じて得た額を減ずる(給料月額の引下げ改定があった職員に限る。)

(3) 教員給与の改定【実施時期：平成22年4月1日】

主幹教諭、指導教諭の設置に伴い、教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)について、2級と3級の間に特2級を新設する。

現行		→	改定後	
職務の級	標準的な職務		職務の級	標準的な職務
1級	助教諭 講師		1級	助教諭 講師
2級	教諭		2級	教諭
			特2級	主幹教諭、指導教諭
3級	副校長 教頭		3級	副校長 教頭
4級	校長		4級	校長

4 上記以外の報告の主な内容

- ・ 超過勤務手当に関し、労働基準法の改正(平成22年4月1日施行)に伴い、月60時間を超える超過勤務に係る支給割合の引上げ等、適切な措置を講ずる必要。
- ・ 通勤手当に関し、交通用具使用者に係る通勤手当にあっては、ガソリン価格の動向等に留意しつつ、支給上限額の改定の必要性について検討することが適当。
- ・ 勤務時間の見直しに関し、国及び他の地方公共団体との権衡を考慮し、適切な対応が必要。