

平成21年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成21年10月13日
徳島県人事委員会

【本年のポイント】

○ 平成21年の給与勧告

- 1 公務員給与が民間給与を上回る公民較差（△756円，△0.20%）を解消するため、月例給を引き下げる。
- 2 期末・勤勉手当（ボーナス）についても、民間の支給割合（4.16月）と均衡を図るため、年間支給月数を引き下げる（△0.35月分）。

I 給与に関する事項

1 本年の給与改定

(1) 職員の給与と民間給与との較差

<月例給>

公民比較		公民較差 (A - B)	
民間給与 (A)	職員の給与 (B)	較差額	較差率
379,966円	380,722円 (350,784円)	△756円 (29,182円)	△0.20% (8.32%)

(注) 「職員の給与」は民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与である。なお、()内は「職員の給与の特例に関する条例(平成19年条例第66号)」による臨時的給与削減措置後の数値である。

<特別給(ボーナス)>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.16月	4.50月

【参考】

行政職平均年齢 43.4歳

(2) 改定の概要

① 給料表

人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、給料表及び経過措置額については、人事院勧告に準じた改定を行うことが適当である。

ただし、医療職給料表(一)については、医師の確保を図るため、人事院勧告と同様、引下げを行わないことが適当である。

② 諸手当

ア 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

支給月数を0.35月分引下げ

4.50月分 → 4.15月分

※ 0.05月単位で整理

(一般の職員の場合の支給月数)

平成21年度	6月期支給済み(凍結)	12月期
期末手当	1.25月 (0.15月)	1.50月【現行1.60月】
勤勉手当	0.70月 (0.05月)	0.70月【現行0.75月】

※ 本年6月期における期末手当及び勤勉手当欄の()内は、特例措置により凍結した支給月数を表し、その凍結月数分(0.2月分)は、引下げ分の一部に充当する。

平成22年度以降	6月期	12月期
期末手当	1.25月	1.50月
勤勉手当	0.70月	0.70月

イ 職員の所有に係る住居手当

本年の公民較差は、給料表及び経過措置額の引下げ改定等により解消されるため、本年において当該手当を廃止することは適当ではないものの、今後他の都道府県の動向を注視しながら、廃止も含めて検討していく必要がある。

(参考)

- ・給料表の引下げ改定 平成17年以来4年ぶり
- ・期末・勤勉手当の引下げ改定 平成15年以来6年ぶり
(引下げ月数(△0.35月分)は平成11年の△0.3月分を上回り過去最大の引下げ)
- ・給料表及び期末・勤勉手当の引下げ改定 平成15年以来6年ぶり

- (3) 給与勧告の影響 本年度△15.3万円
(平成15年度：△17.4万円，平成14年度：△15.6万円に次ぐ大幅な引下げ)

- (4) 改定額 △722円
(内訳 給料△716円 はね返し分(注)△6円)
(注)地域手当など給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

(5) 改定の実施時期

本年の給与改定は、公民較差に基づく引下げ改定であることから、この改定を実施する条例の施行日からの適用とすることが適当である。

なお、公務と民間との給与を年間で均衡させるための所要の措置として、人事院に準じた計算方法により求められる調整率△0.2%を乗じて得た額により、本年12月期に支給する期末手当から減じる方法により年間調整を行うことが適当である。

2 給与構造改革

地域手当については、来年度本来の支給割合となることから、人事院勧告に準じて本来の支給割合とすることが適当である。

東京(特別区) 17% → 18% 大阪市 14% → 15% 医師 14% → 15%

3 その他の課題

(1) 借家・借間に係る住居手当

今後の国や他の都道府県の動向及び民間における支給状況の推移を引き続いて見守る必要がある。

(2) 単身赴任手当

今後の国や他の都道府県の動向及び民間における支給状況を考慮して検討を続けていく必要がある。

(3) 義務教育等教員特別手当等

平成19年3月の中教審答申や手当等の制度の趣旨等を踏まえ検討した結果、本手当等については全国的に統一されることが望ましいと考えることから、全人連における研究成果や他の都道府県との均衡を図ることが適当であるとする。

(4) 特殊勤務手当等

特殊勤務手当その他の諸手当については、支給の要否を含めた適正な手当のあり方について常に留意していく必要がある。

とりわけ、教員に特有の特殊勤務手当その他の諸手当については、国における教員給与の見直しを踏まえるなど、適切に対応していく必要がある。

(5) 超過勤務手当等

月60時間を超える超過勤務に係る割増率の引上げは、地方公務員にも適用されることから、改正労働基準法施行時に遅滞なく実施できるよう所要の措置を講じる必要がある。

また、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度は、国において地方公務員にも適用できるよう法改正を検討しているところであり、その動向を注視しながら適切に対処する必要がある。

II 人事行政に関する事項

1 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の健康保持・増進、公務能率の向上等の観点から重要な課題である。任命権者においては、所属ごとに超過勤務目標を設定するなど取組をすすめており、ここ数年、平均超過勤務時間数は減少の傾向にあるが、依然として一部に長時間に及ぶ超過勤務の実態が見受けられる。さらに、本年度に入ってから緊急経済対策、新型インフルエンザ対策等の事由により超過勤務が増加している状況である。超過勤務の縮減については、特に管理職員がマネジメント能力を十二分に発揮し、計画的な事務の執行管理等に取り組む必要がある。任命権者においては、職場での取組と併せ、事務の合理化・効率化等を一層推進するとともに、年次有給休暇の計画的・連続的な取得の促進等に一層取り組む必要がある。

2 職員の健康管理

職員が心身ともに健康で職務に従事できる環境の確保は、職員や家族のみならず、質の高い行政サービスの提供等の観点からも重要である。特にここ数年長期病休者のうち6割を占めるに至ったメンタルヘルス対策については、最重要課題として力を入れて取り組む必要がある。メンタルヘルス対策として重要な予防対策には、管理職員の果たす役割は大きく、職員の勤務、健康状況の十分な把握、相談しやすい雰囲気づくりなど、適切な対応が強く求められている。任命権者においては、現在取り組んでいる各種対策がより実効あるものとなるよう、更に強化・充実していくことが必要である。

3 セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止

良好な勤務環境の確保のためには、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止は重要な課題である。任命権者においては、問題の発生防止に向け研修等の一層の充実に努め、職員の再認識を促す必要がある。特に管理職員にあつては、問題への対応能力の向上に積極的に取り組む必要がある。また、被害者が相談しやすい環境となるよう、これからもより一層整備を図る必要がある。

4 職業生活と家庭生活の両立支援

職員が職業生活と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を図ることのできる職場環境整備が重要な課題となっている。本年度は、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」の見直しの時期にあたるが、この5年間の目標達成状況を検証し、職員のニーズ等を踏まえ、より実効性のあるものとするのが重要である。任命権者においては、引き続き両立支援を図るため、利用モデルの提示等制度の周知、とりわけ男性職員の理解の促進等に努めるとともに、職員が諸制度を活用しやすい職場の雰囲気づくり、事務執行の体制整備等に配慮することが必要である。なお、国の状況や今後の法律の改正状況等に留意しながら、育児休業制度の改善について、適切に対処するとともに、介護のための短期休暇制度の導入や子の看護休暇の拡充についても、所要の措置をとる必要がある。

5 多様で有為な人材の確保・育成

本県においては、地方分権新時代を切り拓く職員体制を構築するため、人材の積極的な登用や組織の活性化、個性的で多様な能力を持った人材の育成を進めているところである。本委員会としても、多様で有為な人材をより幅広く確保するため、本年度の職員採用試験において昨年に引き続き受験上限年齢を引き上げて実施したのをはじめ、身体障害者を対象とした選考審査を初めて導入したところである。今後とも、厳しい財政状況の中、高い資質と使命感を有する幅広い人材の確保や育成に務める必要がある。

6 女性職員の育成・登用

県の政策・方針決定過程への女性職員の参画は、男女共同参画社会の実現のために積極的に取り組むべき課題である。「オンリーワン徳島行動計画（第二幕）」においては、女性役付職員を平成22年度には平成15年度比で倍増させる数値目標を設定しており、今後目標達成に向けてなお一層の取組が求められる。任命権者においては、計画的な職域の拡大や多様な職務経験の付与をはじめ、キャリアデザイン研修などの能力開発に務めるとともに、女性職員が意欲を持って働くことができるような勤務環境の整備や職員の意識改革に努めるなど、女性職員の育成・登用にに向けた取組を引き続き推進していく必要がある。

7 高齢期の雇用問題

人事院の本年8月の報告においては、年金支給開始年齢の引上げに合わせて平成25年度から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し、この条件整備のため、総給与費の増大を抑制するための給与制度見直しや、組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等の諸課題について、早急に検討を進めていくこととされている。本県においても、定年延長を中心とする高齢期の雇用問題について、国や他の都道府県の動向に留意しつつ引き続き検討を進めていく必要がある。

8 地方公務員制度改革

地方公務員制度改革については、平成13年に閣議決定された「公務員制度改革大綱」において、地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら、国家公務員制度の改革に準じて所要の改革を行うこととされており、本県としては、こうした状況を踏まえ、今後とも地方公務員法の改正状況や国、他の都道府県の動向等に留意しながら、本県の実情を反映したものとなるよう検討を進めていく必要がある。

9 服務規律の確保

今年度に入っても依然として不祥事が発生しており、県行政に対する県民の信頼を著しく失墜させていることは本委員会としても誠に遺憾である。今一度、職員一人ひとりが改めて全体の奉仕者としての深い自覚と責任を再認識するとともに、それぞれの職場においても、なお議論を重ねて改善策を探り、県民の信頼と期待に応えられるよう強く望むものである。