

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14日
栃木県人事委員会

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所の従業員の給与等、職員の給与を決定するために必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきた。

今般、職員の給与等について、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

《ポイント》

月例給、特別給（ボーナス）ともに引下げ

～平均年間給与は△16.1万円（△2.4%）

- 月例給の引下げは、平成17年以来4年ぶり
- 特別給の引下げは、平成15年以来6年ぶり。過去最大の引下げ
- 月例給、特別給ともに引下げとなるのは、平成15年以来6年ぶり。平成15年の△17.6万円（△2.6%）に次いで2番目に大きな引下げ

1 給料表

- ・行政職給料表を平均0.2%引下げ改定（若年層は引下げを実施せず、管理職層は平均を0.1%上回る引下げ）
- ・その他の給料表も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。）

2 住居手当

- ・自宅に係る住居手当を600円引下げ（4,500円→3,900円）

3 特別給（ボーナス）

- ・公務の年間支給月数を民間の年間支給割合と見合うよう、0.35月分引下げ（4.50月→4.15月）

※このほか、労働基準法の改正を踏まえ、超過勤務手当の支給割合を改定（平成22年4月実施）

1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適應した給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・職員の給与は、市場原理による決定が困難であり、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して定めることが最も合理的
民間給与：企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内803民間事業所から170事業所を無作為に抽出し、個人別給与等を調査
（調査完了 147事業所（完了率86.5%）、調査実人員 約6千人）

2 職員の給与

(1) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を1,034円（0.26%）上回った。

※現在、職員給与については、職員の給与の特例に関する条例（平成18年栃木県条例第5号。以下「特例条例」という。）により減額措置（給料の特別調整額（管理職手当）を10%減額）が実施されているが、この減額措置後の職員給与でみると、職員給与が民間給与を336円（0.09%）上回っている。

イ 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数とを比較した結果、公務の支給月数（4.50月）が民間の支給割合（4.15月）を0.35月分上回った。

(2) 本年の給与の改定

ア 給料表

人事院勧告に準じて、初任給を中心とした若年層及び医療職（一）等を除き、全ての給料月額について引下げ改定

(7) 行政職給料表

基本的に同率の引下げ（平均改定率 $\Delta 0.2\%$ ）とするが、初任給を中心とする若年層（1級～3級の一部）は引下げを行わない。管理職層（7級以上）は平均改定率を0.1%上回る引下げ

(1) 行政職給料表以外の給料表

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。）

※給与構造改革の給料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、人事院勧告に準じて、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象に、100分の99.76を乗じて得た額に引下げ

イ 自宅に係る住居手当

本年の民間給与との較差を踏まえ、給料表の引下げ改定と併せ、自宅に係る住居手当の支給月額を600円引下げ（4,500円→3,900円）

※今後の民間及び他の都道府県の動向等を注視し、本県の実情等を踏まえ、見直しについて検討

ウ 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう、支給月数を0.35月分引下げ（4.50月分 → 4.15月分）

【一般の職員の場合の支給月数】

		6月期	12月期	年間計
平成21年度	期末手当	1.25月(支給済。凍結前1.4月)	1.5月(現行1.6月)	2.75月
	勤勉手当	0.7月(支給済。凍結前0.75月)	0.7月(現行0.75月)	1.4月
平成22年度以降	期末手当	1.25月	1.5月	2.75月
	勤勉手当	0.7月	0.7月	1.4月

※本年5月の勧告に基づき、本年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分（0.2月分）は引下げ分の一部に充当

エ 超過勤務手当の支給割合等

- ・時間外労働の割増賃金率の引上げ等に関する労働基準法の改正を踏まえ、人事院勧告に準じて、月60時間を超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へ引上げ
- ・人事院は、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて代替休を指定することができる制度の導入について勧告しており、本県における当該制度に相当する制度の導入についても、今後の法改正の動向等に留意し、適切に対応する必要がある。

オ 実施時期等

- ・この勧告を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日のときは、その日）。ただし、超過勤務手当の支給割合の改定は、平成22年4月1日から実施

- ・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、人事院勧告に準じて、①4月の給与に調整率(△0.27%) (注) を乗じて得た額に、4月からこの改定の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、②6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額と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。)

(注) 行政職員*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

*行政職員とは、民間給与との比較を行っている行政職給料表及び事務職給料表適用職員(平成21年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。)をいう。

(3) 給与構造改革の進捗状況等

- ・平成17年の勧告時の報告において、給与制度全般にわたる給与構造改革の全体像を示し、平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施してきており、来年度には、地域手当の支給割合が本来の割合となる。
- ・平成23年度以降の取組については、国及び他の都道府県の動向等を注視し、検討を進めることが必要である。

(4) 教員給与の見直しについて

今後も、国及び他の都道府県の動向等に留意し、本県の実情等を踏まえ、教員給与の見直しに取り組んでいく必要がある。

3 公務運営に関する課題

(1) 公務員倫理の徹底

任命権者にとっては、職員に対する指導を強化し、不祥事の防止に努めることが重要である。職員個々においても、自らの行動が公務、公務員全体への信頼に大きな影響を及ぼす可能性があることを常に強く認識し、自らの行動を厳しく律していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 仕事と生活の両立支援

法改正の動向や、人事院の意見の申出及び報告を踏まえ、本県においても、仕事と生活の両立の推進を図る観点から、育児休業制度、短期介護休暇制度、子の看護休暇制度について、一層の拡充を検討していく必要がある。

イ 総実勤務時間の短縮

任命権者や管理監督者は、職員の超過勤務状況の管理を徹底するとともに、職員の勤務時間に対する意識の改革と事務量に応じた職員配置や業務配分の見直しなど、状況に即し適切に対応していくことが重要である。各職員も、コスト意識を持って効率的な業務執行を心がけ、日頃から仕事の内容や進め方を見直し、業務改善に努めることが必要である。

ウ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策においては、予防や早期発見が極めて重要である。管理監督者は、職員の勤務状況の把握や職員との円滑なコミュニケーションの確保に努める一方、職員においても、メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、心身の変調を自覚した場合には、早期に適切に対処することが重要である。

(3) 人材の育成・活用

ア 人事評価制度の整備

職員的能力開発・人材育成を目的として人事評価システムの試行を継続しているが、今後は、国の動向を見極めながら、評価結果の任用や給与への活用に向けて、評価の客観性・安定性を確保しつつ、信頼性や納得性の高いシステムの整備を進めていく必要がある。

イ 女性職員の職域の拡大・登用の推進

女性職員の職域の拡大が進むとともに昇任者数も増加傾向にあり、県行政の各分野で重要な位置を占めつつある。

任命権者においては、今後とも女性職員的能力開発や計画的な人材育成を進めるとともに、各分野において有為な人材の積極的な登用に努めていくことが重要である。

ウ 有為な人材の確保への取組

有為な人材を確保していくためには、専門性や応用能力に加え、公務員としての使命感と責任感にあふれた若者たちの受験を促していく必要がある。

今後は、職種ごとに職務の内容をより具体的にわかりやすく伝えるなどの工夫により、受験者の掘り起こしに向けた募集活動の充実を図る必要がある。

(4) 高齢期の雇用問題への対応

ア 65歳定年制に向けた検討

国においては、65歳定年制に関する条件を整えるため、具体的な課題の検討を進めていくこととしている。

県においては、国の動向を注視しながら、具体的な制度の整備に伴う課題などについて総合的な人事管理の観点から検討を進めていく必要がある。

イ 再任用制度の積極的な活用

経験豊富な職員が多数定年退職する時期を迎え、任命権者においては、公務能率の維持・向上と人材活用の視点から、再任用短時間勤務制度も含め、再任用制度の積極的な活用を一層進めていく必要がある。

【参考】

行政職員の給与改定の状況（平均年齢44.4歳、平均経験年数21.6年）

改定額	改定率	勸告前		勸告後		年間給与額の差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
△1,017円	△0.26%	393,280円	6,591,000円	392,263円	6,430,000円	△161,000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 勸告前の年間給与は、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