

給与等に関する報告・勧告の骨子

平成21年10月15日
富山県人事委員会

○本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ

- 1 公民給与の較差 (△0.25%) 解消のため、給料表、自宅に係る住居手当を引下げ
- 2 期末手当・勤勉手当 (ボーナス) を引下げ (△0.35 月分)

※ 平均年収 (行政職) は△15.4万円 (△2.4%) <平成15年の△17.1万円に次ぐ大幅な引き下げ>

- 月例給の引下げは、平成17年以来4年ぶり
- ボーナスの引下げは、平成15年以来6年ぶり、過去最大

1 公民給与の較差に基づく給与改定

(1) 月例給

- 1 公民較差 △0.25% (△966円)

※ 職員の給与は、特例条例による減額措置前のものを基礎として民間給与と比較
なお、減額後の職員給与と比較した場合の公民較差は、2.90% (10,778円)

(民間給与との比較方法)

企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の県内552事業所のうちから182事業所を無作為に抽出のうえ、県の行政職職員の給与と、民間のこれに相当する職種の従業員の給与を、役職、学歴、年齢別に比較

- 2 給与の改定 △0.26%

△973円 (給料△754円、住居手当△200円、はね返し分△19円)

(行政職 (44.0歳) 現行平均給与 381,343円 ⇒ 改定後給与 380,370円)

<改定の内容>

- ・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師を除き、すべての給料月額について引下げ
- ・住居手当 自宅に係る住居手当を月額500円引下げ (3,200円⇒2,700円)

(2) 期末手当・勤勉手当

- 1 民間の支給月数 4.13月 (県職員の年間支給月数 4.50月)

(民間との比較方法)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績と県職員の年間支給月数を比較

- 2 支給月数の引下げ 年間4.50月分 ⇒ 4.15月分 (△0.35月分)

(一般職員の場合の支給月数)

	現行		⇒	改定後	
	6月	12月		6月	12月
期末手当	1.40月	1.60月		1.25月 (△0.15月)	1.50月 (△0.10月)
勤勉手当	0.75月	0.75月		0.70月 (△0.05月)	0.70月 (△0.05月)
計	2.15月	2.35月		1.95月 (△0.20月)	2.20月 (△0.15月)

※ 本年5月の臨時勧告により凍結した分 (0.2月分) は引下げに充当

(3) 実施時期 関係条例の公布日の属する月の翌月の初日

4月からこの改定の実施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、4月の給与に調整率(△0.26%)を乗じて得た額に4月から実施日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と6月の期末手当・勤勉手当の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当で減額調整。(若年層、医師を除く。)

2 勤務実績の給与への反映の推進

- ・ 職務・職責を重視し、勤務実績を適切に給与へ反映させることは、平成18年4月から実施している給与構造の見直しの大きな柱である。
- ・ 現在、職務の目標達成度や個人の貢献度等を基本とした業績評価制度を実施しているところであるが、今後とも、職員の能力向上と意欲向上に資するよう、さらに評価制度の着実な推進に取り組む必要がある。

3 教員給与の見直し

- ・ 今年度の国の予算においては、平成22年1月から次のとおり措置されており、県としても、他の都道府県の対応等も考慮し、適切に対処する必要がある。
 - 1 特別支援学校の担当教員等に支給されている給料の調整額の縮減
(給料に対する割合6.0% → 4.5%)
 - 2 義務教育等教員特別手当の縮減
(給料に対する割合3.0% → 2.2%に引下げ)

4 人材の確保・育成

(1) 質の高い人材の確保と育成

- ・ 昨年度から、職員採用上級試験の受験上限年齢を5歳引き上げたことなどもあり、本年度の最終倍率は3年ぶりに10倍を超えたところであるが、今後とも有為で多様な人材の確保に努める必要がある。
- ・ 職員が新たな課題や時代の変化に機動的かつ柔軟、的確に対応していくことが重要であることから、各役職段階での研修内容の充実を図るとともに、民間の知恵や活力を学ぶことなどにより職員の意識改革等が期待できる企業への派遣研修等について、より実効が上がるものとしていく取組みが必要である。
- ・ また、職員に自発性や自主性をいかした幅広い能力開発等の機会を提供するための自己啓発等休業制度などが有効に活用されるよう、職員への周知を行うことが望ましい。

(2) 男女共同参画の推進

- ・ 男女を問わず、職員が働きやすい勤務環境の整備に努めるとともに、女性職員に様々な分野での職務を経験させることや能力向上のための研修への参加機会を確保することなどにより、意欲と能力のある女性職員を計画的に育成し、積極的な登用を進めることが求められる。

5 仕事と生活の調和

(1) 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務を縮減するためには、管理監督者による適切な業務配分や進行管理を進め、管理職員自らが時間に対する意識改革に主体的に取り組むとともに、職員一人ひとりにおいても計画的・効率的な事務処理を行うことが重要である。
- ・ 学校現場においては、職務の性格上、総勤務時間の短縮が容易でない面があるものの、教育活動により専念できるよう、今後とも、教育委員会、学校及び教職員の協力により、業務の合理化、会議等の統合・改善、類似調査内容の簡素化、部活動の負担の軽減などに一層取り組んでいく必要がある。
- ・ 1か月に60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ(125/100→150/100)や当該割増賃金の支払いに代えた有給休暇の付与制度を盛り込んだ改正労働基準法が平成22年4月から施行されることとなっており、県としても適切に対処する必要がある。

(2) 育児等を行う職員の両立支援の推進

- ・ 民間労働者に適用される「育児・介護休業法」が改正されたことを踏まえ、人事院は、次のとおり、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行ったところである。
 - 1 配偶者が育児休業をしている場合にも、育児休業をすることができるようにすること
 - 2 配偶者の産後休暇期間中に、最初の育児休業をした場合には、再び育児休業をすることができるようにすること併せて、育児を行う国家公務員の超過勤務の免除の制度、介護のための短期の休暇制度の導入、子の看護休暇の期間等の拡充についても措置していくこととしている。
- ・ 県としても、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の改正動向等に留意しながら、必要な対応を行い、仕事と生活の調和の実現に向けた取組みを推進する必要がある。

6 健康管理

- ・ メンタルヘルス対策については、順次その拡充が図られてきているが、職員自らが心の健康を把握し早期に対応すること(セルフケア)や管理監督者が職員に対して適切な対応をとること(ラインによるケア)が重要であり、今後とも様々な施策を活用した適切な情報提供やアドバイス等に配慮していくことが必要である。
- ・ 人事院では、公務における病気休暇の取得実態等を踏まえ、病気休暇の制度や運用のあり方等について検討を行っていくこととしており、県としても、その検討状況を注視していく必要がある。

7 高齢期の雇用問題

- ・ 公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の連携を図ることが必要となるため、人事院は、国家公務員の定年年齢を平成 25 年度から段階的に 65 歳まで延長することが適当であるとしている。
- ・ 地方公務員については、国家公務員の定年制度等を参考に制度が改正されることとなるため、県としても、国の検討状況等を注視していく必要がある。

(勧告実施の要請等)

8 おわりに

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われるものであり、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものである。
- ・ 本年の勧告は、月例給及び期末・勤勉手当の引下げという厳しいものとなったが、県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理解をいただき、この勧告を実施されるよう要請する。
- ・ なお、現在実施されている特例条例による給与の減額措置は、厳しい財政状況が続く中において、財政健全化に向けた取組みの一つとして特例的に実施されたものであり、やむを得ないものとするが、本委員会としては、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ことを要望する。

<参考>

1 この勧告による月例給減額（行政職、平均年齢 44.0 歳）

	改定前	改定後	差 額
特例条例による減額前	381,343 円	380,370 円	△973 円
特例条例による減額後	369,733 円	368,799 円	△934 円

※ 特例条例による給与減額の内容

- (1) 給料月額 部長級 △4%、課長級以上 △3%、その他 △1%
- (2) 地域手当 本来の支給割合から△3%（富山市内勤務者 3%→0%）

2 この勧告による平均年収減額（行政職、平均年齢 44.0 歳）

	改定前	改定後	差 額
特例条例による減額前	6,362 千円	6,208 千円	△154 千円
特例条例による減額後	6,188 千円	6,037 千円	△151 千円