

平成21年給与勧告の骨子

平成21年10月16日
山梨県人事委員会

- 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
～ 平均年間給与は△15.3万円（△2.3%）の引下げ
- ① 公民給与の較差（△0.14%）を解消するため、月例給（給料月額）の引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35月分）
- ③ 時間外勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定
- ④ 新たな職の設置に係る教育職給料表の級の創設
- ※ 給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精確に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡、物価及び生計費の動向等をも考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

139民間事業所の6,860人の個人別給与を実地調査（期間:平成21年5月1日～6月18日 完了率:95.2%）

〈月例給〉 職員と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

	民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)	備考
給与カット前	388,882円	389,443円	△561円 (△0.14%)	職員の給与カット措置がないものとして比較した場合、職員給与が民間給与を0.14%上回っている。
実支給額		380,868円	8,014円 (2.10%)	職員の実支給額で比較した場合、職員給与が民間給与を2.10%下回っている。

※ 人事院勧告 官民較差 △863円（△0.22%）

※ 給与カット措置とは、平成21年4月1日から、山梨県職員等の給与の特例に関する条例に基づき、本県職員の給料月額が、部局長級、その他の管理職、非管理職の別により、それぞれ6%、4%、2%減額されている措置をいう。

〈特別給（期末・勤勉手当）〉 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）と職員の年間支給月数を比較

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末・勤勉手当
4.13月	4.50月

2 給与改定の考え方と内容

- ・ 月例給については、民間給与との較差（マイナス）等を考慮し、引下げ
- ・ 特別給については、民間の支給割合との均衡や国家公務員の支給月数を考慮して引下げ（「山梨県職員等の給与の特例に関する条例」による給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較）

〈月例給〉

給料表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての給料月額について引下げ

① 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、初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を 0.1% 上回る引下げ

② その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引下げ(医療職給料表(一)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の基礎となる額についても、行政職給料表との均衡を基本に引下げ

〈特別給(期末・勤勉手当)〉

年間支給月数 4.5月分→4.15月分($\Delta 0.35$ 月分)

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
21年度 期末手当	1.25月(支給済み)	1.5月(現行1.6月)
勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.7月(現行0.75月)
22年度 期末手当	1.25月	1.5月
以降 勤勉手当	0.7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分(0.2月分)は引下げ分の一部に充当

〈時間外勤務手当等〉

労働基準法の改正による時間外労働の割増賃金率の引上げ等の制度化や国家公務員における超過勤務手当の支給割合の引上げ等にかんがみ、職員の時間外勤務手当について支給割合の引上げを行うこと。

3 給与改定の実施時期等

- ・ 条例の公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施
ただし、期末・勤勉手当の平成22年度以降の改定及び時間外勤務手当の改定については、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公民較差相当分については、12月期の期末手当の額から減額(給料月額の引下げ改定のあった者に限る。)

III 給与構造の改革

- ・ 平成18年度から、地域の民間賃金の適切な反映、職務・職責に応じた給与構造への転換、成績主義の推進など給与制度全般にわたる改革を段階的に実施し、平成22年度をもって終了。改革の一環として導入された地域手当の支給割合も平成22年度には、本来の支給割合に移行
- ・ 平成23年度以降の取組について、人事院における地域間給与配分の見直しの検証等を注視

IV 教員給与

- ・ 学校教育法の改正を受け主幹教諭又は指導教諭を設置した際には、その職に対応する新たな級(特2級)を創設することが適当。諸手当等についても、既存の職との均衡を考慮して措置することが適当。特2級の創設に係る給料表の改定等については、平成22年4月1日から実施
- ・ メリハリのある教員給与体系の実現に向け、義務教育等教員特別手当やその他の教員給与の見直しについて対応することが必要

V その他

- ・ 給与カット措置は、本県の厳しい財政状況を勘案し、本年4月から非管理職の職員にまで対象範囲が拡大された。このような措置は、任命権者において職員の理解を得る努力がなされるなどやむを得ないものであると思料するが、地方公務員法に定める給与決定の原則の趣旨とは異なるものであり、職員の士気と生活に及ぼす影響が大きいことにかんがみ、諸情勢が整い次第、速やかに本来の適正な給与水準が確保されることを要請

【 参 考 】

1. 平成21年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額

・行政職平均（新卒採用者を除く）

	年 齢	経 験 年数	改 定 前		改 定 後	
			給与月額	年間給与	給与月額	年間給与
給与カット前	43.3歳 (43.1歳)	21.2年 (21.1年)	389,443円 (390,153円)	6,518,000円 (6,531,000円)	388,906円 (390,153円)	6,365,000円 (6,531,000円)
実支給額			380,868円 (387,108円)	6,415,000円 (6,494,000円)	380,344円 (387,108円)	6,262,000円 (6,494,000円)

※（ ）内は、平成20年の数値

※ 給与月額は、給料、給料の調整額、地域手当、扶養手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で公民比較に使用した給与項目の合計額。年間給与は、4月の給与月額を基本に試算

2. 最近の職員給与の改定状況

年度	月 例 給		特 別 給 (月)		
	較差 (%)	改 定 内 容	改定前	改 定	改定後
平成11年度	0.27	給料表引上げ等	5.25	▲0.3	4.95
平成12年度	0.12	扶養手当引上げ	4.95	▲0.2	4.75
平成13年度	0.05	特例一時金の支給	4.75	▲0.05	4.7
平成14年度	▲1.98	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ、 扶養手当(子等3人目以降)の引上げ等	4.7	▲0.05	4.65
平成15年度	▲1.05	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.65	▲0.25	4.4
平成16年度	▲0.01	寒冷地手当の見直し	4.4	—	4.4
平成17年度	▲0.37	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.4	0.05	4.45
平成18年度	▲0.07	地域手当の引下げ	4.45	—	4.45
平成19年度	0.99	給料表、扶養手当(子等)の引上げ等	4.45	0.05	4.5
平成20年度	0.02	医師の初任給調整手当の引上げ	4.5	—	4.5
※平成21年度	▲0.14	給料表の引下げ	4.5	▲0.35	4.15

公務運営の改善について

1 人材の確保

- ・ 良質な行政サービスを提供するためには、優秀な人材の確保が極めて重要
- ・ 受験年齢人口の減少や公務員のイメージの低下などもあり、人材確保上、今後も厳しい状況。このような状況を踏まえ、任命権者と連携し、就職情報サイトの充実など人材確保・募集活動に向けた取組を一層強化

2 能力及び実績に基づく人事管理

- ・ 国においては、本年4月から、能力・実績に基づく人事管理を推進する新たな人事評価制度を施行。本県においては、平成18年度以降、完全実施に向けた取組を推進
- ・ 人事評価の結果は任免、給与及び人材育成に活用されることから、職員の理解が何よりも重要。このため、組織目標の共有化等に一層留意し、公正で信頼性の高い制度として確立していくことが必要

3 勤務時間の短縮

- ・ 国においては、人事院勧告を受け、本年4月から勤務時間を8時間から7時間45分に短縮し、多くの地方公共団体においても同様に短縮
- ・ 職員の勤務時間については、地方公務員法により、国及び他の地方公共団体との権衡を失しない考慮が払われなければならないことから、行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことを基本として勤務時間を短縮することが相当

4 時間外勤務の縮減

- ・ 任命権者において、目標時間の設定など時間外勤務の縮減に努めているものの、職員一人当たりの時間数は平成19年度、平成20年度と年度を追うごとに増加
- ・ 従来にも増して時間外勤務について適切な管理を徹底するとともに、さらなる業務の改善・合理化に取り組むことが必要

5 仕事と生活の調和の推進

- ・ 国においては、仕事と生活の調和の推進の観点から、民間労働者の育児休業等の措置を拡充。人事院においても、国家公務員について、同様に措置するよう、意見の申出
- ・ 本県においても、国の動向を踏まえ、育児や介護を行う職員の仕事と生活の調和の推進に向けた取組を一層進めていくことが必要

6 職員の健康管理

- ・ 職員の心の健康づくりは、公務において重要な課題であり、任命権者においては、メンタルヘルスケアに取り組んでいるものの、精神神経疾患等による長期病休者はここ数年増加。このため、予防や早期発見はもとより、病休者の円滑な職場復帰を支援するなど、きめ細かな取組を一層進めていくことが必要
- ・ 勤務中の不慮の事故により、職員が死亡したことは誠に遺憾であり、職務執行における安全確保には万全を期すことを要請

7 服務規律の確保

- ・ 職員が高い士気の下、誇りを持って職務を遂行していくには、その前提として、職員に対する県民の信頼が不可欠
- ・ 任命権者においては、職員に対する法令遵守意識や服務規律の徹底に一層取り組むとともに、個々の職員においては、全体の奉仕者として公共のために全力で尽くすという公務員の原点を思い起こし、一層職務に精励されることを希求

8 高齢期の雇用問題

- ・ 人事院においては、年金支給開始年齢の引上げに合わせて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、給与制度の見直しや人材活用方策など、検討すべき諸課題への対応を早急に進めていく必要があると報告
- ・ 本県においても、雇用と年金の連携を図り、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り、国の動向を注視していくことが必要