

平成22年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

＜本年の給与勧告のポイント＞

- ① 給料月額引下げ（中高年齢層職員（医療職給料表（一）適用者を除く）を対象）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（0.15月分）
- ③ 交通機関等利用者に対する通勤手当の見直し

1 人事委員会勧告の意義と役割

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられ、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保することを目的とし、人材確保や労使関係の安定を通じて能率的な行政運営の維持に寄与。

2 給与勧告の基本的考え方

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断。

3 職員給与と民間給与の比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内303民間事業所のうちから無作為抽出した117事業所を実地調査（完了率95.7%）。

(1) 月例給

特例条例による給与の減額前では、職員給与が民間給与を385円（0.10%）上回り、減額後では、職員給与が民間給与を1,462円（0.38%）下回っている。

※ 県職員と県内民間従業員の平成22年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴の同じ者同士を比較

(2) 特別給（ボーナス）

職員の年間支給月数（4.10月分）が民間での昨年冬と本年夏の1年間における支給実績（支給割合3.93月分）を0.17月分上回っている。

4 本年の給与の改定

(1) 給料表

中高年齢層が受ける給料月額に限定して引下げ（医療職給料表（一）適用者を除く。）。
（平均▲0.1%）

(2) 期末手当・勤勉手当

年間支給月数を引下げ（一般の職員の場合 4.1月分 → 3.95月分（▲0.15月分））。
（一般の職員の場合の支給月数）

		6 月 期	12 月 期
22年度	期末手当	1.25 月（支給済み）	1.35 月（現行1.45月）
	勤勉手当	0.7 月（支給済み）	0.65 月（現行0.7 月）
23年度	期末手当	1.225 月	1.375 月
以降	勤勉手当	0.675 月	0.675 月

(3) 実施時期等

この改定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（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施し、12月期の期末手当において所要の調整。

【参考】

職員一人当たりの改定後の給与額等（特例条例による減額前の額）

[行政職：平均年齢 43.4歳 経験年数 22.4年]

平均給与月額 382,117 円 (▲ 391円 ▲0.10%)

平均給与額(年間) 6,122 千円 (▲65千円 ▲1.06%)

※1 平均給与月額は、給料月額に扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特地勤務手当等、へき地勤務手当等、寒冷地手当を加えたものである。

2 平均給与額(年間)は、平均給与月額に年末手当及び勤勉手当を加えたものである。

5 通勤手当

東北新幹線全線開業及び青い森鉄道線延伸に伴う自己負担額の発生などに対応するため、交通機関等利用者に対する通勤手当の上限額等について見直しが必要。

6 時間外勤務手当

月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることについて、本県の民間事業所の状況や地方公務員法に定める給与決定の原則を踏まえると、他の都道府県の状況等も考慮の上、所要の措置を講ずることについて検討することが必要。

7 勤務実績の給与への反映

昇給、勤勉手当等における勤務実績の反映については、引き続き職員の能力・業績の給与への適正な反映に向けた取組を着実に進めていくことが重要。

8 高齢層等職員の給与

今後、人事院が示す50歳台職員の給与のあり方についての検討結果や定年延長に向けた制度見直しに係る意見の申出内容、本県の昇任管理と給与水準との関連など人事・給与管理制度のあり方の検討、他の都道府県の動向等を踏まえながら、50歳台後半層を含む50歳台職員の給与のあり方について検討することが必要。

9 高齢期の雇用問題

人事院は、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であるとし、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしているが、高齢期の雇用問題は、本県職員にも関わる問題であることから、その意見内容や今後の国の動向等について注視し、定年延長に向けた課題の整理及び検討を進めていくことが必要。

10 時間外勤務の縮減

職員の健康・福祉の維持増進及び公務能率向上の観点から、時間外勤務の縮減及び年次休暇の計画的・連続的な使用について継続的な取組が必要。

11 メンタルヘルス対策

近年、心の疾病に起因する休職者が増加する傾向にあり、職員の心の健康保持が重要な課題となっていることから、今後ともメンタルヘルス対策の充実に向けた一層の取組が必要。