

平成22年 給与勧告等の概要

平成22年10月6日
奈良県人事委員会

本委員会は、本日（10月6日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年収は△8.8万円(△1.4%)

- ① 公民較差(△0.10%)を解消するため、月例給(給料月額)の引下げ改定
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.20月分)

I 職員の給与について

(1) 県職員の給与と民間給与との比較

① 月例給

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差		特例条例 (給与減額) の適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	
393,304円	393,687円	△383円	△0.10%	減額前
	(388,402円)	(4,902円)	(1.26%)	減額後

(注) 1 職員の給与は、行政職給料表適用者(平均年齢44.3歳、平均経験年数22.5年)であり、諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。

2 職員の給与・較差欄の上段は、特例条例による減額前の職員給与に基づき算定
同欄の下段の括弧書きは、特例条例による減額後の職員給与に基づき算定

② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給状況(3.95月)が、職員(4.15月)を下回っている。

(2) 給与改定の内容

① 給料表

人事院勧告に準拠することを基本に改定

- ・中高年齢層が受ける給料月額に限定して引下げ(平均改定率△0.1%)
ただし、医療職給料表(一)については、改定しない。

② 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引き下げ 年間支給月数 4.15月分 → 3.95月分

一般職員の支給月数		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.35月(現行1.5月)
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.65月(現行0.7月)
H23年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

③ 改定の実施時期

改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施

（給与の調整措置）

人事院勧告に準じて所要の調整措置を行う必要がある。なお、本県では、特例条例による臨時的な職員給与の抑制措置が実施されており、そうした実情を考慮して調整することが必要

<超過勤務手当>

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適用するにあたり、本県における民間事業所の調査結果を踏まえ、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超過勤務を含めるよう改正

<教員の給与>

教員の給与については、国の方針に沿った見直しが進められているところであり、今後も、国の動向を踏まえ、引き続き、見直しを進めていくことが必要

<勤務実績の給与への反映>

- ・ 人事評価制度を構築し、その実施結果を適切に活用していくことは、組織の活性化や公務能率の向上を図り、質の高い行政サービスを提供していく上で重要
- ・ 一般の職員の勤勉手当の成績率の運用にあたっては評価結果を活用するなど、その取組を一層推進していくことが必要

<給与構造改革について>

- ・ 職員の給与について、国家公務員の給与構造改革に準じ、平成18年度から段階的に改革を進めてきたところ
- ・ 人事院は今回の報告において、改革終了後の取組みについて言及しているが、職員の給与についても、国の動向に留意しつつ、本県の実情等を踏まえ適切に対応

II 人事管理について

1 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

① 超過勤務の縮減

- ・ 超過勤務の縮減のためには、なによりもまず、管理職員自らが意識改革を行い、超過勤務の必要性・緊急性を的確に判断し、マネジメント能力を磨くことが重要
- ・ 職員一人ひとりも、常にコスト意識を持って効率的で円滑な業務の執行を心がけることが大切

② 年次有給休暇の取得の促進

- ・ 年次有給休暇の取得促進のためには、管理職員が自ら範を示すことが重要であり、同時に職員自らも仕事と生活の調和のあるメリハリのある働き方を心がけ、計画的・連続的に取得するよう努めることが必要
- ・ 休暇の取得が進まない職場においては、管理職員が中心となってその原因を究明してその改善に努め、休暇の一層の取得促進を図ることが必要

③ 両立支援の推進

- ・ 育児休業、介護休業又は家族介護に係る諸法の改正を受けて、育児休業等が取得できる職員の範囲の拡大、産後パパ育休、短期介護休暇などの必要な制度整備が行われたところ。今後は、制度の周知を図るとともに、活用しやすい職場の環境づくりを引き続き進めることが必要
- ・ 本年4月、子育てに関して、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後期計画が策定され、平成26年度の数値目標が掲げられたが、計画に掲げられた取組が実効性のあるものとなるよう努めることが必要

2 メンタルヘルス対策

- ・ 各種相談業務や研修会開催に加え、長期療養中職員の円滑な職場復帰及び再発防止のための支援、パワー・ハラスメント防止のための指針策定など、新たな取組みも行われているところ。これらが有効に活用され、機能していくよう、絶えず見直しに努めるとともに、今後とも、様々な取組を進めていくことが必要
- ・ 各職場において、職員間でコミュニケーションを活発に行い、職員のメンタルヘルスに関する理解を深めることにより、心身の故障が起こりにくい勤務環境の整備に取り組むことが必要

3 人材の確保・育成

① 人材の確保

本県を取り巻く環境の変化を踏まえ、これからの県政を担い上げる資質の高い人材の確保に努めていくことが必要

② 人材の育成

- ・ 各種研修やOJTの実施、能力開発シートによる面談を活用した能力開発支援など、様々な人材育成と士気向上に向けた取組が必要
- ・ 女性職員の意欲、能力を活用していくため、女性職員の職域の拡大や管理職への登用も積極的に進めていくことが必要

4 高齢期の雇用問題

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るため、今後の人事院の動向には十分注視が必要

5 労働基本権問題

地方公務員の労働基本権についても、国家公務員と整合性をもって検討することとされていることから、今後の制度設計に向けた議論について、引き続き十分注視していくことが必要

Ⅲ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 給与勧告制度は、労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしていると思料
- ・ 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深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請
- ・ 特例条例による給与の減額措置については、本県の財政事情等を踏まえた臨時的・特例的な措置としてやむをえず実施されて来たものとはいえ、本年で8年にわたり、この間の職員に与える影響が憂慮されるところであり、誠に遺憾の意を表さざるを得ないところ。今後、諸情勢が整い次第、すみやかに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よう望むもの
- ・ 職員においては、県民全体の奉仕者としての高い使命感と倫理観を保持し、職務に精励されることを期待

【参考】

改定後の平均給与

(行政職給料表適用者)	現 行	改 定 後	増 減
月 額	393,687円	393,285円	△ 402円
年 額 (期末・勤勉手当含む)	6,419,000円	6,331,000円	△88,000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 行政職給料表適用者の平均年齢は44.3歳、平均経験年数は22.5年
 3 諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。

モデル給与例

(行政職給料表適用者)

役職名	項目	年 齢 (歳)	家 族 構 成	給 与 月 額 (円)	年間給与の減少額
					(期末・勤勉手当含む) (円)
部	長	—	配偶者	682,815	△166,000
部	次 長	—	配偶者	612,465	△148,000
課	長	—	配偶者、子1人	544,635	△113,000
課	長 補 佐	50	配偶者、子2人	452,445	△106,000
係	長	45	配偶者、子2人	418,320	△95,000
主	査	40	配偶者、子2人	388,920	△88,000
主	査	35	配偶者、子1人	332,745	△68,000
主	任 主 事	30	配偶者	267,855	△52,000
主	事	25	独 身	206,745	△42,000

- (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 給与月額及び年間給与(期末・勤勉手当含む)の減少額は、給料、扶養手当、管理職手当及び地域手当を基礎に算出
 ○地域手当：全役職(本庁勤務5.0%)
 ○管理職手当：課長(76,700円)
 部次長(103,700円)
 部長(128,900円)