

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 22 年 10 月 7 日  
千葉県人事委員会

## 給与勧告のポイント

- 月例給, ボーナスともに引下げ改定 ~ 平均年間給与 9.6 万円 ~
- ・ 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差( 0.19%)を解消するため, 月例給の引下げ(給料表の引下げ改定及び 50 歳台後半層の給与抑制)
  - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ( 0.2 月分)
- 自宅に係る住居手当の廃止
- 義務教育等教員特別手当について, 引き続き縮減

### 1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は, 地方公務員法により, 生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに, 社会一般の情勢に適応するように, 随時, 適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 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, 職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり, 職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に, 勧告を行ってきている。

### 2 職員の給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

本年 4 月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員(事務・技術関係職種)の給与とを, 責任の度合, 学歴, 年齢が同等であると認められる者同士でそれぞれ対比させ, 精密に比較(ラスパイレス方式)したところ, 職員の給与が民間給与を 1 人当たり平均で 790 円(0.19%)上回っていることが明らかとなった。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A - B)
411,396 円	412,186 円	790 円( 0.19%)

#### (2) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において, 民間事業所で支払われた賞与等の特別給は, 所定内給与月額額の 3.97 月分に相当しており, 職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数(4.15 月)を下回っている。

### 3 給与改定の内容

本年の民間給与との較差の状況及び国の人事院勧告の内容等を総合的に勘案し, 次のとおり改定を行うこととした。

## (1) 給料表

人事院勧告の内容に準じて、医療職給料表(一)及び第二号任期付研究員の給料表を除く給料表の給料月額について、中高年齢に限定して引下げ(平均改定率 0.1%。ただし、行政職7級相当以上は 0.2%)

<行政職給料表の級別平均改定率>

級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
改定率(%)	-	-	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2

なお、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、人事院勧告の内容に準じて引下げ

## (2) 50歳台後半層の職員の給与抑制措置

民間給与との較差等を考慮して、55歳を超える職員(行政職給料表6級以下の職員及びこれに相当する級の職員、医療職給料表(一)の適用を受ける職員、再任用職員等を除く)について、給料及び管理職手当の支給額を一定率で減額(1.5%)

## (3) 期末・勤勉手当(ボーナス)

民間の特別給の支給割合に見合うよう、年間支給月数を引下げ

4.15月分 3.95月分(0.2月分)

<一般職員の支給月数>

区分		現行	勸告	
			平成22年度	平成23年度以降
6月期	期末	1.25月	1.25月(支給済)	<u>1.225月</u>
	勤勉	0.7月	0.7月(支給済)	<u>0.675月</u>
12月期	期末	1.5月	<u>1.35月</u>	<u>1.375月</u>
	勤勉	0.7月	<u>0.65月</u>	<u>0.675月</u>
計		4.15月	<u>3.95月</u>	<u>3.95月</u>

## (4) 自宅に係る住居手当

他の都道府県及び民間の支給状況などを考慮し、自宅に係る住居手当は廃止。廃止に当たっては、所要の経過措置を講ずることが適当であり、職員への支給実態等を踏まえて検討する必要がある。

## (5) 時間外勤務手当

民間企業の実態を踏まえ、月60時間の時間外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とする。

## (6) 改定の実施時期

- ・ 上記(1)、(2)及び(3)の平成22年度に係る部分  
条例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)
- ・ 上記(3)の平成23年度以降に係る部分、(4)及び(5)  
平成23年4月1日

なお、4月から改定実施日前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、人事院勧告の内容に準じて所要の調整(12月期の期末手当の額で減額調整)を行うこととする。

#### 4 給与構造改革

給料表構造・水準の見直し，地域手当制度の導入，管理職手当の定額化等，平成 18 年度から段階的に実施してきた給与構造改革は，本年度，当初予定していた制度の見直し等がすべて終了することとなる。

給与構造改革期間終了後の取組としては，高齢層給与の見直しなどについて，国における今後の検討状況等を注視しつつ，問題点等を整理する必要がある。

#### 5 教員給与の見直し

- ・ メリハリある教員給与体系の実現を図るため，義務教育等教員特別手当については，引き続き縮減を速やかに行う。

（支給月額の限度）

11,700 円      8,000 円

（実施時期）

速やかに実施

- ・ その他の手当等についても，中央教育審議会の答申等を踏まえ，職務・職責や教員間の均衡等を考慮して見直しを行うなど，本県の教育職員の給与の在り方について，国の動向や他の都道府県の状況等に留意しながら検討を進めていく必要がある。なお，期末手当及び勤勉手当の役職加算については，他の都道府県の状況等を考慮して検討する必要がある。
- ・ 教育委員会から，高等学校等と小・中学校で区分されている教育職給料表について，共通給料表の導入を含む見直しに関する調査研究の要請が本委員会になされたところであり，調査研究していくこととする。

#### 6 今後の給与制度の在り方

- ・ 国における新たな人事評価制度の施行に伴う評価結果の給与への活用状況などを踏まえ，勤務実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに，引き続き取り組んでいく必要がある。
- ・ 職員の大量退職や再任用職員の増加等に伴い，職員構成が変化している中で，効率的かつ機能的に組織を運営していくため，職員の職務上の役割や責任体制を明確化するとともに，より職務・職責に応じた給与制度を確立していく必要がある。

#### 7 公務運営に関する報告

##### （1）公務員倫理の確立

本県では，本年 3 月，「千葉県コンプライアンス基本指針」を制定するとともに，「千葉県コンプライアンス推進計画」を策定し，公正な職務の執行への取組を強化しているところである。

県政の信頼回復に向けて，この取組を着実に推進していくことが求められており，そのためには，職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚を持ち，自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを常に認識し，倫理意識の向上や厳正な服務規律の保持に努める必要がある。

## (2) 能力・実績に基づく人事管理

高度化・多様化する県民ニーズに適切に対応していくためには、能力・実績に基づく人事管理の推進が重要であり、より実効性のある人事評価システムとなるよう、評価制度自体の公正性、納得性を一層高め、評価結果の人材開発、任用、分限、給与等への活用の拡大に向けて、更なる取組を進めていくことが必要である。

## (3) 勤務環境の整備

### 総実勤務時間の短縮

「総労働時間の短縮に関する指針」に定める年間上限目安時間を超えるなど長時間の時間外勤務を行っている職員が見受けられるため、任命権者においては、引き続き時間外勤務の縮減に向けた取組を実施していくことが必要である。

また、職員一人ひとりが問題意識を持ち、事務・事業の見直し等に努めるとともに、所属長等の管理職員は、長時間の時間外勤務が職員に及ぼす影響を認識した上で、適正な業務管理と効率的な業務運営、「ノー残業デー」の徹底を図るなど定時退庁しやすい職場環境づくりに努めることが必要である。

### 職員の健康管理

職員の健康の保持・増進は、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも重要であるが、精神疾患による休職者数は、依然として増加していることから、任命権者においては、引き続きメンタルヘルスプランなどに基づいた予防と早期発見、早期対応に取り組むとともに、パワー・ハラスメントのない職員が働きやすい職場環境づくりに努めていく必要がある。

### 仕事と生活の調和のための施策の推進

仕事と生活の調和のとれた勤務環境を整備することは、公務能率や県民サービスの向上の観点からも重要であるが、依然として、男性職員の育児休業の取得率が低い状況であることから、任命権者においては、引き続き取得促進に努めるとともに、所属長をはじめ職員の意識改革を図るなど休暇等を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

## (4) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の連携を図るとともに、高齢者の雇用を推進しその能力等を十分活用していくことが社会全体の課題となっている。

本県も責任ある使用者として、公的年金の支給開始年齢が引き上げられる平成 25 年度までに所要の措置を講ずる必要があることから、引き続き国や他の都道府県の検討状況を注視しつつ、雇用と年金支給との連携を確保するための人事管理や給与制度のあり方について検討を進めていく必要がある。

## (5) 公務員の労働基本権問題

国では、国家公務員制度改革基本法に基づき、国家公務員の労働基本権の在り方について議論が行われている。

地方公務員の労働基本権の在り方についても、国家公務員制度改革基本法では、政府が、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これ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、国の動向について十分注視していく必要がある。

## <参 考>

### 1 月例給(行政職)の改定の内訳

区 分	改定額 (率)
給料の月額	688 円 ( 0.17% )
管理職手当	56 円 ( 0.01% )
はね返し分等	52 円 ( 0.01% )
計	796 円 ( 0.19% )

「はね返し分」とは、地域手当など給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分をいう。

### 2 職員(行政職)の平均年間給与額

現 行	改 定 後	減少額(率)
6,636,878 円	6,540,650 円	96,228 円 ( 1.45% )

平均年齢 43.7 歳，平均経験年数 22.6 年

### 3 勧告による人件費への影響額

約 72 億円

一般会計及び特別会計の計(平成 22 年度 9 月補正予算ベース)。  
ただし、公営企業会計は除く。