

# 平成22年 給与勧告等の概要

平成22年10月8日  
北海道人事委員会

## 〔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 ～ 年間給与は平均△9.6万円 (△1.46%)

- 月例給の引下げ (△0.23%)
  - ・ 55歳を超える職員の給料月額及び管理職手当の支給額の一定率減額
  - ・ 中高齢層 (40歳台以上) に限定した給料月額の引下げ
- 期末手当・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (△0.2月分)
- 寒冷地手当の支給地域の区分及び支給額の見直し
- 義務教育等教員特別手当の支給限度額の引下げ (△3,700円)

## 《給与関係》

### 1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約12,000人の個人別給与を実地調査し、公務と民間との4月分給与を比較した。
- ・ 比較は、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士を対比させ、精密に行った (ラスパイレス方式)。
- ・ ボーナスについては、昨年8月から本年7月までの民間の支給実績と公務の年間支給月数を比較した。

### 〔給与の較差等〕

〔月例給〕

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A-B)
402,591円	減額前 405,655円	△ 3,064円 (△0.76%)
	減額後 377,367円	25,224円 ( 6.68%)

〔ボーナス〕

民間	職員
3.86月分	減額前 4.15月
	減額後 4.00月相当

(注) 「減額前」は給与の減額措置がないものとした場合であり、「減額後」は当該措置による場合である。

### 2 本年の給与改定

月例給及び特別給 (ボーナス) に係る公民較差等の状況、国家公務員の給与に関する人事院勧告の内容、職員の給与の減額措置が長期間にわたるなど全国の中でも極めて厳しい内容となっていること、公務運営において職員の士気を確保することは極めて重要であることなどを総合的に勘案し、職員の給与について次のとおり改定する。

#### (1) 55歳を超える職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員 (行政職給料表5級以下の職員及びこれに相当する職務の級以下の職員等を除く) の給料月額及び管理職手当の支給額を一定率で減額 (△1.5%)

- ・ 医療職給料表 (1) の適用を受ける職員、再任用職員等についてはこの措置を行わない。
- ・ この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当、期末手当・勤勉手当及び休職者の給与等については、給料月額の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずる。

#### (2) 給料表

医療職給料表 (1) の適用を受ける職員等を除き、中高齢層 (40歳台以上) が受ける給料月額に限定して、人事院勧告の内容に準じて引下げ (平均改定率△0.1%)

- ・ 給与構造改革の給料表水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

#### (3) 期末・勤勉手当 (ボーナス)

年間の支給月数を0.2月分引下げ (4.15月 (減額後4.00月相当) → 3.95月 (減額後3.85月相当))

〔一般の職員の場合の支給月数〕

区分	6月期	12月期	合計
22年度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.35月 (現行1.50月)
	勤勉手当	0.70月 (支給済み)	0.65月 (現行0.70月)
	合計	1.95月 (支給済み)	2.00月 (現行2.20月)

#### (4) 実施時期等

- ・ 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) 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間の改定相当分について、本年12月期の期末手当の額において制度的に調整

## ◇ 改定

### 改定額等〔行政職 (一般)〕

給料	管理職手当	はね返し分※	計
△ 840円	△ 71円	△ 23円	△ 934円
△0.20%	△0.02%	△0.01%	△0.23%

〔※ 地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の減少分〕

### 平均給与等〔行政職 (一般)〕

平均年齢	平均給与	改定額	改定後の平均給与	年間給与の減少額
44.4歳	404,711円	△ 934円	403,777円	△ 9.6万円

### 3 平成23年度の給与改定〔平成23年4月1日施行〕

#### 〈時間外勤務手当〉

- ・ 民間の実態や本年の人事院勧告における報告の内容を踏まえ、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。

#### 〈寒冷地手当〉

- ・ 民間における同種手当の支給状況を把握するための調査を実施するとともに、その調査結果等を踏まえ、支給地域の区分及び支給額について所要の見直しを行う。

〔支給地域の区分〕～ 気温、積雪量などの客観的な気象データを基本としながら、特定地域の実情、地域差に係る民間状況や近接市町村間などのバランスも含め、総合的に判断

現行（市町村数）			改正後（市町村数）		
179			179		
（1級地：104	2級地：60	3級地：15）	（1級地：116	2級地：48	3級地：15）

〔支給月額〕～ 民間調査の結果に基づき、各地域における平成21年の支給水準を考慮  
<1.2%の引下げ> (単位：円)

区分	世帯主			準世帯主			非世帯主		
	現行	改正後	増減	現行	改正後	増減	現行	改正後	増減
1級地	26,380	26,060	△ 320	14,580	14,400	△ 180	10,340	10,220	△ 120
2級地	23,360	23,080	△ 280	13,060	12,900	△ 160	8,800	8,700	△ 100
3級地	22,540	22,260	△ 280	12,860	12,700	△ 160	8,600	8,500	△ 100

### 4 教員給与の見直し

#### (1) 義務教育等教員特別手当〔平成23年1月1日施行〕

支給限度額を3,700円引下げ（月額 11,700円 → 8,000円）

#### (2) 給料の調整額

特別支援学校の教員等に支給される給料の調整額について、国の方針等を踏まえた所要の措置を講ずる必要がある。

## 《公務運営関係》

### 1 人材の確保・育成

#### (1) 多様で優秀な人材の確保

- ・ 多様で優秀な人材を確保・育成するため、道職員の魅力を一層アピールするとともに、計画的な採用の在り方について検討していく必要がある。
- ・ 現行の採用試験制度について評価を行い、見直しを進めていく必要がある。

#### (2) 人材の育成

- ・ 若手職員は職場全体で協力して育てていくという意識を改めて持つことが重要である。
- ・ 管理職員については、マネジメント能力や危機管理能力の向上に努める必要がある。
- ・ 人事評価については、職員の研修歴を人材育成や人材活用に活かす手法などの研究を進め、一層の充実を図る必要がある。

#### (3) 女性の採用・登用の拡大

- ・ 女性職員が結婚や出産などのライフイベントを経ても生き生きと働き続けられるよう、特定事業主行動計画の着実な推進に努めるとともに、両立支援やキャリア形成に配慮した異動システムの構築などについて対策を講じていく必要がある。

#### (4) 高齢期における働き方

- ・ 平成25年度からの定年延長を見据え、人事院における意見の申出等を見極めながら、任命権者とともに、高齢期の人材活用方策など人事管理の在り方についての検討を加速させる必要がある。

### 2 勤務環境の整備

#### (1) メンタルヘルスの不調な職員の増加と対策の充実

- ・ 長期療養者に占める精神及び行動の障害を理由とする者の割合が全国平均より高く推移していることなどから、効果的な対策を早急に講じ、施策の一層の充実を図ることが必要である。
- ・ 管理職員については、部下職員のメンタルヘルスの保持に関する意識改革が必要である。

#### (2) ワーク・ライフ・バランスの推進

##### ア 両立支援のための環境整備

- ・ 両立支援制度が有効に活用されていない面も見受けられることから、制度及びその活用方法の周知、管理職員の意識の高揚、職員が休業を取得しやすいよう代替職員の確保に努める必要がある。

##### イ 時間外勤務の縮減と勤務時間の管理の徹底

- ・ 時間外勤務の時間数は近年は横ばいの状況にあるものの、単独で業務改善が困難である他律的な業務については、庁内対応の方法を再検討するなどして簡素化・合理化を図ることが必要である。
- ・ 時間外勤務命令を受けることなく在庁している職員も見受けられることや、時間外勤務手当の割増率の引上げがあったことから、今後、勤務時間の管理の徹底が重要となる。

#### (3) 勤務環境の変化に対応した取組

- ・ 勤務環境の変化に対応した業務管理に努めるとともに、組織体制の改編による影響の検証、管理職員のマネジメント能力の向上、職員に対する教育訓練の機会の確保などの取組が必要である。