

職員の給与等に関する報告及び勧告について（要約）

【給与勧告のポイント】

- 1 月例給は民間とほぼ均衡しているため、改定なし（据置き）
- 2 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間を上回っているため、2年連続の引下げ（年間 0.2 月分）～ボーナスの年間支給月数が4月を下回るのは47年ぶり～
本年の給与改定により、平均年間給与（行政職）は年間 7.8 万円（ 1.3% ）の引下げ

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内民間従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 公民給与の比較

企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 378 のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 123 事業所を対象に、実地に調査を行った（調査完了率 91.1%）。

<月例給>

職員にあっては行政職、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年4月分の給与月額等を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較したところ、次のとおり職員の給与と民間の給与はほぼ均衡している。

公民比較給与		較差(A - B)	
民間 (A)	職員 (B)	較差額	較差率
376,342 円	376,330 円 (367,757 円)	12 円 (8,585 円)	0.00% (2.33%)

(注) ()内は、給与条例等の附則の規定による給料及び給料の特別調整額の減額措置後の数値である。

また、給与構造改革は、平成 18 年 4 月から経過措置を設けて計画的・段階的に取り組んでいるところであるが、この経過措置がないものとした場合には、職員の給与が民間の給与を下回っている。

公民比較給与		較差(A - B)	
民間 (A)	職員 (B)	較差額	較差率
376,342 円	372,023 円	4,319 円	1.16%

<特別給(ボーナス)>

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合 3.93 月分）は、職員の支給月数（4.15 月）を下回っている。

3 本年の給与勧告

(1) 基本的な考え方

(月例給)

本年、人事院においては、逆較差を解消するため、月例給の引下げ改定を勧告したところであるが、本県においては、職員給与と民間給与とがほぼ均衡していることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断した。

(期末・勤勉手当)

民間における特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数を下回っていることから、0.2 月分を引き下げる。

(2) 改定の内容

期末・勤勉手当について、民間の支給割合に見合うよう引下げ改定を実施。
(現行) 4.15 月分 (改定後) 3.95 月分

【参考】一般職員の支給月数

		6 月期	12 月期	年間合計
22 年度	期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.35 月 (現行 1.50 月)	2.60 月 (現行 2.75 月)
	勤勉手当	0.70 月 (支給済み)	0.65 月 (現行 0.70 月)	1.35 月 (現行 1.40 月)
	小計	1.95 月 (支給済み)	2.00 月 (現行 2.20 月)	3.95 月 (現行 4.15 月)
23 年度 以降	期末手当	1.225 月	1.375 月	2.60 月
	勤勉手当	0.675 月	0.675 月	1.35 月
	小計	1.90 月	2.05 月	3.95 月

(3) 実施時期

この勧告を実施するための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)から実施する。

4 上記以外の報告の主な内容

(超過勤務手当)

平成 22 年 4 月 1 日から、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が引き上げられたところであるが、国、他の都道府県及び県内民間事業所従業員との均衡を踏まえ、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時間を含めることが適当である。

(公務員の高齢期の雇用問題)

人事院は、本年の報告において、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示すとともに、この骨格に基づき、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いたい旨言及しているところであり、本県においても、人事院による意見の申出の動向等を注視しつつ、定年延長に向けての様々な課題について、適切な対応が図られるよう検討を進めていく必要がある。

(教員給与の見直し)

中央教育審議会の答申を受けて、他の都道府県においても、義務教育等教員特別手当の水準引下げや給料の調整額の調整数の引下げなどが検討されており、本県においても、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、他の都道府県における教員給与見直しの内容及び実施時期を十分に踏まえながら、適切な見直しを行うことが適当である。

(超過勤務の縮減等)

管理者のリーダーシップと職員の相互理解の下で超過勤務時間の縮減や年次休暇等の休暇の計画的な取得促進等の取組みが一層進められ、職員の仕事と生活の調和に寄与することを期待する。

(両立支援の推進)

これまで育児休業や育児短時間勤務制度、両立支援のための特別休暇制度を整備してきたところであり、これらの制度が有効に活用されるよう、職員に対する制度周知及び制度を活用しやすい職場環境づくりを引き続き進める必要がある。

(心身の健康管理)

心の健康問題による長期療養者数が増加傾向にあると認められることから、心の健康に関する相談体制の充実を図るとともに、メンタルヘルスケアを推進するための職員への教育研修や情報提供の拡充、職場の人間関係を含む職場環境の把握と改善、メンタルヘルスへの気づきと早期対応、退職者に対する円滑な職場復帰の支援など、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策の強化に引き続き努めるよう期待する。