

平成22年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13日
徳島県人事委員会

【本年のポイント】	
平成22年の給与勧告	
1	公務員給与が民間給与を上回る公民較差の解消（1,093円，0.29%） 人事院勧告に準じた給料表の引下げ（平均0.1%） 職員の所有に係る住居手当の減額（2,000円）
2	期末・勤勉手当（ボーナス）の民間との均衡 期末・勤勉手当（4.15月）について，民間の支給割合（3.97月）と均衡を図るため，年間支給月数を引下げ（0.2月）

給与に関する事項

1 本年の給与改定

(1) 職員の給与と民間給与との較差

<月例給>

公民比較		公民較差 (A - B)	
民間給与 (A)	職員の給与 (B)	較差額	較差率
374,310円	375,403円 (346,019円)	1,093円 (28,291円)	0.29% (8.18%)

(注) 「職員の給与」は民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与である。なお、()内は「職員の給与の特例に関する条例(平成19年条例第66号)」による臨時的給与削減措置後の数値である。

<特別給(ボーナス)>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
3.97月	4.15月

【参考】

行政職平均年齢 43.7歳

(2) 改定の概要

給料表

人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果，給料表及び経過措置額については，人事院勧告に準じた改定を行うことが適当である。

ただし，医療職給料表(一)及び第2号任期付研究員給料表については，人事院勧告と同様，引下げを行わないことが適当である。

なお，50歳台後半層職員の給料等支給額の減額措置については，本県における公民較差等を踏まえ，本年においては実施しないが，今後，人事院による定年延長に向けた制度見直しのための意見の申出の内容や他の都道府県の動向に留意しつつ検討していく必要がある。

諸手当

ア 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

支給月数を0.2月分引下げ 4.15月分 3.95月分

0.05月単位で整理

(一般の職員の場合の支給月数)

平成22年度	6月期	12月期
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】

平成23年度以降	6月期	12月期
期末手当	1.225月	1.375月
勤勉手当	0.675月	0.675月

イ 職員の所有に係る住居手当

昨年，国や他の都道府県においては，較差解消を図るため廃止や減額を行っているところもあるなど，本手当については大きな変化が生じている。

こうした状況や本年の公民較差を踏まえ，手当額を減額することが適当である。

また，国や他の都道府県の状況等を踏まえ，長期的に存置することは適当でないことから，来年度中の廃止に向け検討を進めていく。

手当額 3,500円 1,500円 (2,000円)

(3) 給与勧告の影響 本年度 約9.6万円

(4) 改定額(率) 1,186円 (0.31%)

(内訳 給料 372円 はね返り分(注) 2円 住居手当 812円)

(注)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

(5) 改定の実施時期

本年の給与改定は，公民較差に基づく引下げ改定であることから，この改定を実施する条例の施行日からの適用とすることが適当である。

なお，給与カット前の給与額において公民較差を求める考えからすれば，公務と民間との給与を年間で均衡させるための所要の措置として，人事院に準じた計算方法により求められる調整率 0.42%を乗じて得た額を，本年12月期に支給する期末手当から減じる方法により年間調整を行うことが適当である。

2 その他の課題

(1) 義務教育等教員特別手当等

本手当等については全国的に統一されることが望ましいと考えることから，全国人事委員会連合会における研究成果や他の都道府県との均衡を図ることが適当であると考え

(2) 特殊勤務手当等

特殊勤務手当その他の諸手当については，支給の要否を含めた適正な手当のあり方について常に留意していく必要がある。

(3) 超過勤務手当

本手当については，人事院報告の内容や本県における民間の実態を踏まえ，人事院と同様，月60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し，平成23年度から実施することが適当である。

人事行政に関する事項

1 総実勤務時間の短縮

職員の健康保持・増進，公務能率の向上等を図るために総実勤務時間短縮に向けた取組は，今後とも継続していく必要がある。管理職員はマネジメント能力を十分発揮し，計画的な事務の執行管理や業務の平準化に取り組む必要がある。任命権者は，職場での取組と併せ，弾力的な人員配置などの超過勤務縮減対策を一層推進する必要がある。なお，本年度から教職員の週休日の振替期間に特例を設けたので，学校現場ではこうした制度を活用し総実勤務時間の短縮に向けた実効ある取組に努められたい。

2 職員の健康管理

近年、公務の複雑化や多様化の中で、職員のメンタルヘルス対策は重要な課題である。その対策には、管理監督者の果たす役割は大きく、予防から再発防止まであらゆる段階で積極的に取り組むことが重要である。また、任命権者は新たに策定した「職場復帰支援制度実施要綱」等、各種対策を着実に実行していく必要がある。なお、人事院は、報告において病気休暇の上限期間を設定するなどの見直しを行うと言及しており、本県においても国や他の都道府県の動向を注視し適切に対応する必要がある。

3 セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの未然防止の重要性から、研修等の一層の充実に努め、職員の再認識を促す必要がある。特に管理職員にあっては、問題への対応能力の向上に積極的に取り組む必要がある。

4 職業生活と家庭生活の両立支援

職業生活と家庭生活の両立支援を図るため、諸制度を活用しやすい職場の雰囲気づくり、事務執行の体制整備等に配慮することが必要である。

5 多様で有為な人材の確保・育成

限られた職員数で柔軟かつスピード感を持った的確な対応が可能となる組織執行体制の構築が重要な課題となっており、任命権者においては、優秀な人材の積極的な登用や組織の活性化、個性的で多様な能力を持った人材の育成を進めている。

本委員会においても、職員採用試験において、受験上限年齢の引上げや身体障害者を対象とした選考考査において点字による受験を可能とするなどの見直しを行ったところであり、引き続き、様々な専門知識を持った幅広い人材の確保に向けた取組を進めていくこととする。

今後とも、良質で効率的な行政サービスを提供するため、多様で有為な人材の確保や育成に努めていく必要がある。

6 女性職員の育成・登用

政策や方針決定過程への女性の参画は、男女共同参画社会実現の基盤をなすものである。

本県においては、「オンリーワン徳島行動計画（第二幕）」において、「男女共同参画立県とくしまづくり」を重点施策の一つとして掲げ、女性の政策・方針決定過程への参画を促進している。

引き続き、勤務環境の整備を図りつつ、職業生活と家庭生活の両立できる職場環境づくりやキャリア形成支援など、女性職員の育成・登用にに向けた積極的な取組を推進していく必要がある。

7 高齢期の雇用問題

本格的な高齢社会を迎える中で、高齢者の雇用を促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。

人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長し、併せて給与制度の見直しや人材活用方策、多様な働き方の提供等を行う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としている。

本県においても、定年延長を中心とする高齢期の雇用問題は、高齢層職員だけの問題でなく、採用、育成、昇進管理等の人事管理全般にも関連してくることから、国や他の都道府県の動向を注視しながら、適切に対応していく必要がある。

8 服務規律の確保

任命権者において、コンプライアンスの徹底や風通しのよい職場づくりに向けた更なる取組を進めている。

今後も引き続き、職員一人ひとりが全体の奉仕者として、より高度な倫理観が期待されていることを十分認識し、服務規律の遵守と倫理意識の向上に努め、県民の信頼と期待に応えていく必要がある。