

給与等に関する報告・勧告の骨子

平成22年10月12日
富山県人事委員会

○本年の給与勧告のポイント

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに、2年連続の引下げ

➤ 平均年間給与（行政職）は、△9.1万円（△1.5%）

1 公民給与の較差（△0.20%）解消のため、月例給の引下げ改定

- ・ 給料表を人事院勧告に準じて中高年齢層を対象に引下げ改定（平均改定率△0.1%）
- ・ 55歳を超える職員の給料及び管理職手当の支給額の一定率減額（△1.3%）

2 期末・勤勉手当の引下げ（△0.2月分）

＜期末・勤勉手当の年間支給月数が4月を下回るのは、昭和38年の3.9月分以来、47年ぶり＞

1 給与の改定

（1）月例給

① 公民較差 △0.20% （△749円）

※ 職員の給与は、特例条例による減額措置前のものを基礎として民間給与と比較

なお、減額後の職員給与と比較した場合の公民較差は、3.00%

（民間給与との比較方法）

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内555事業所のうちから182事業所を無作為に抽出のうえ、県の行政職職員の給与と、民間のこれに相当する職種の従業員の給与を、役職、学歴、年齢別に比較…ラスパイレス方式

② 月例給の改定 △0.20%

△753円（給料△685円、管理職手当△53円、はね返し分△15円）

（行政職（44.1歳） 現行給与 380,042円 ⇒ 改定後給与 379,289円）

＜改定の内容＞

ア 給料表の改定（平均改定率△0.1%）

人事院勧告の俸給表に準じて中高年齢層を対象に給料表の引下げ改定（医療職給料表(1)等を除く。）

イ 50歳台後半層の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級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職給料表(1)適用職員等を除く。）の給料及び管理職手当の支給額を一定率減額（△1.3%）

（2）期末手当・勤勉手当

① 民間の支給割合 3.93月（県職員の年間支給月数4.15月）

（民間との比較方法）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績と県職員の年間支給月数を比較

② 支給月数の引下げ 年間4.15月分 ⇒ 3.95月分（△0.2月分）

（一般職員の支給月数）

		6月期	12月期
平成22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）
平成23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) 改定の実施時期等

関係条例の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）

※ 本年4月からこの改定の実施の日の前日までの公民較差相当分を解消するため、4月の給与に調整率（△0.26%）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された期末・勤勉手当の額に当該調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員が対象）

(4) その他の手当

ア 時間外勤務手当

支給割合が引き上げられる月 60 時間を超える時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日等の勤務時間を含めることとする。（平成 23 年度から実施）

イ 通勤手当

自動車等使用職員の通勤手当の距離区分は現在 5 km となっているが、当該距離区分の細分化の実施に向け検討を行うことが適当である。

ウ 特勤勤務手当（特勤勤務手当に準ずる手当）

人事院に準拠し、特勤勤務公署の級地の見直しを行い、平成 23 年度から実施することとする。

2 勤務実績の給与への反映の推進

- ・ 職務・職責を重視し、勤務実績を給与へ適切に反映させることは、平成18年4月からの給与構造の見直しの大きな柱である。
- ・ 知事部局等では、職務の目標達成度や個人の貢献度等を基本とした業績評価制度を実施し、評価結果を勤勉手当の成績率や昇給に反映させているところであるが、今後とも、職員の能力向上と意欲向上等に資するよう、評価制度の着実な推進に取り組む必要がある。

3 教員給与の見直し

今年度の国の予算においては、平成23年1月から次のとおり措置されており、県としても、他の都道府県の対応等も考慮し、適切に対処する必要がある。

- (1) 義務教育等教員特別手当の縮減（給料に対する割合2.2%→1.5%に引下げ）
- (2) 特別支援学校の担当教員等に支給されている給料の調整額の縮減（給料に対する割合4.5%→3.75%に引下げ）

4 人材の確保・育成

(1) 有為で多様な人材の確保

- ・ 本委員会では、平成 18 年度から、県職員志望者に対する少人数説明会を実施するとともに、民間経験者やUターン希望者等にも門戸を広げるため、平成 20 年度から、職員採用上級試験の受験上限年齢を 5 歳引き上げたところである。
- ・ 今年度から、身体障害者を対象とした職員採用試験を実施することとしている。
- ・ 今後とも、有為で多様な人材の確保に努めていくこととする。

(2) 時代の変化に対応した職員の能力の育成

- ・ 本県では、階層別基本能力体系に対応した研修が行われており、今年度、新たに「若手職員キャリアアップ研修」等を実施することにより、民間企業の仕事の進め方等を学び、「元気とやまの創造」の原動力となる若手職員の能力の一層の向上を図ることとしている。今後とも、必要に応じて研修の見直しを行い、さらに充実させていくことが重要である。
- ・ 職員の自発性や自主性を活かした幅広い能力開発を図るため、自己啓発等休業制度などが有効に活用されるよう、職員への一層の周知を行うことが望ましい。

(3) 男女共同参画の推進

働きやすい環境づくりに努めるとともに、女性職員に対して、引き続き、様々な職務を経験する機会を確保することなどにより、意欲と能力のある女性職員を育成し、積極的な登用を進めることが求められる。

5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

(1) 時間外勤務の縮減等

- ・ 時間外勤務の縮減には、①管理監督者が、適切な業務配分や進行管理を進め、時間に対する意識改革に主体的に取り組むとともに、業務の見直し・合理化を図ること、また、②職員一人ひとりも時間管理に努め、計画的・効率的な事務処理を進めていくこと、などが重要である。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、水曜日の定時退庁を、新たに「スッキリカエル。の日 ～ゆとり・ふれあいDAY～」として一層進めていくとともに、本庁における退庁を促す音楽の放送や、年次休暇の計画的・連続的取得の促進を図るなど、総勤務時間の短縮に向けた粘り強い取組みが継続的に行われている。引き続き、年次休暇の取得促進や時間外勤務の縮減等に努める必要がある。
- ・ 学校現場においては、職務の性格上、総勤務時間の短縮は他の機関に比べ容易でない面があるものの、教育活動に、より専念できるよう、引き続き、教育委員会、学校及び教職員の協力によって、業務の合理化・平準化などに一層取り組んでいく必要がある。
- ・ 日常業務の工夫や改善点等をまとめた「とやま学校パワーアップの推進2010」では、事例紹介の中で、初めて市町村教育委員会の提言を掲載するなど、充実が図られており、様々な機会を利用して学校現場において周知し、活用に努める必要がある。
- ・ 管理職員は、「とやま学校パワーアップの推進2010」の内容を十分に理解するとともに、教職員一人ひとりの勤務状況をしっかり把握し、様々な課題を抱える教職員に対して、リーダーシップを発揮して、きめ細かく対応することも重要である。

(2) 育児等を行う職員の両立支援の推進

- ・ 本県では、育児休業など、職員の仕事と家庭生活との両立を支援する制度を拡充するとともに、今回、特定事業主行動計画が改訂され、新たに「子育て支援推進員」の設置や、「子育て職員応援サイト」の開設による情報発信等、様々な取組みを進めてきている。今後とも、育児等を行う職員の両立支援を推進していく必要がある。

6 健康管理の推進等

- ・ メンタルヘルスについては、昨年度から、外部委託による県庁外でのカウンセリングサービスや「こころのセルフチェック」の実施など、各種の取組みがなされており、「こころのセルフチェック」は、今年度は、特に睡眠や飲酒習慣等に着目して行われている。
- ・ 心身の健康づくりのためには、何よりも予防や早期発見に取り組み、職員自らが心の健康を把握し早期に対処することや管理監督者が職員に対して適切な対応をとることが重要である。今後とも効果的な情報提供やアドバイス等に努めるとともに、長期病休者については、職場復帰前の試し出勤など、円滑な職場復帰に向けた環境づくりを推進していく必要がある。
- ・ 人事院では、1回の病気休暇に上限期間を設定するなど病気休暇制度の見直しを行うこととしていることから、本委員会としては、その動向に留意して行くこととする。

7 高齢期の雇用問題

人事院では、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から、定年年齢を段階的に 65 歳まで延長することが適当であるとして、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示し、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしている。

地方公務員については、国家公務員の定年制度等を参考に制度が改正されることとなるため、今後の国の検討状況等を注視していく必要がある。

(勧告実施の要請等)

8 おわりに

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われるものであり、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものである。
- ・ 本年の勧告は、月例給及び期末・勤勉手当の引下げという厳しいものとなったが、県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理解をいただき、この勧告を実施されるよう要請する。
- ・ なお、現在実施されている特例条例による給与の減額措置は、厳しい財政状況が続く中であって、財政健全化に向けた取組みの一つとして特例的に実施されたものであり、やむを得ないものと考えるが、本委員会としては、諸情勢が整い次第、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ことを要望する。

<参考>

1 この勧告による月例給減額（行政職、平均年齢 44.1 歳）

	改定前	改定後	差 額
特例条例による減額前	380,042 円	379,289 円	△753 円
特例条例による減額後	368,383 円	367,658 円	△725 円

※ 特例条例による給与減額の内容

- (1) 給料月額 部長級 △4%、課長級以上（部長級を除く。）△3%、その他 △1%
- (2) 地域手当 本来の支給割合から△3%（富山市内勤務者 3%→0%）

2 この勧告による平均年収減額（行政職、平均年齢 44.1 歳）

	改定前	改定後	差 額
特例条例による減額前	6,203 千円	6,112 千円	△91 千円
特例条例による減額後	6,010 千円	5,922 千円	△88 千円