

平成22年給与勧告等について

平成22年10月
兵庫県人事委員会

《本年度のポイント》

月例給、ボーナスともに引下げ

～月例給と期末・勤勉手当の同時引下げは2年連続で、期末・勤勉手当は47年ぶりに4月割れ／平均年間給与は△9.0万円（△1.4%）～

- 1 給与抑制措置前の較差△727円（△0.17%）を解消するため、給料月額及び自宅に係る住居手当を引下げ
- 2 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.20月）

※ 勧告は、新行財政構造改革推進方策に基づく給与抑制措置を除いた場合の較差△727円（△0.17%）に基づいて実施。
なお、職員給与は、行革措置を含めると、民間従業員給与を19,938円（5.04%）下回っている。

本委員会は、10月15日、職員の給与等について報告をし、併せて給与の改定等について所要の措置をとられるよう勧告した。

1 公民較差（行政職）

給与抑制措置の影響分を除いた場合の比較では、職員給与は民間従業員給与を727円（0.17%）上回っている。

なお、給与抑制措置が講じられていることにより、職員給与は民間従業員給与を19,938円（5.04%）下回っている。

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A) - (B)	備考
415,573円	416,300円	△727円（△0.17%）	給与抑制措置前
	395,635円	19,938円（5.04%）	給与抑制措置後

2 職員の給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差を基本とする。

(1) 月例給

ア 給料表等

給料表は国の俸給表に準じて引下げ（若年層及び医師職は据え置き）

※ 給与構造改革の給料表引下げ改定に伴う経過措置による額（現給保障額）について、給料表の職務の級及び号給ごとの改定率を考慮して引下げ

イ 自宅に係る住居手当

国においては、既に制度が廃止されたことから、早期に見直しを行うことが適当であり、本年度においても、給料表等の改定とあわせ、公民較差を解消するための引下げを行う必要がある。 [手当月額900円引下げ：現行2,500円→1,600円]

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引下げ：現行4.15月分→3.95月分（12月期を△0.20月）
〔一般職員の場合の支給月数〕

一般職員		6月期	12月期	計
22年度	期末手当	1.25月	1.35月 (現行1.50月)	2.60月 (現行2.75月)
	勤勉手当	0.70月	0.65月 (現行0.70月)	1.35月 (現行1.40月)
計		1.95月	2.00月 (現行2.20月)	3.95月 (現行4.15月)
23年度	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
計		1.90月	2.05月	3.95月

(3) 改定の実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、国家公務員の改定に準じ、遡及することなく実施する必要がある。〔条例の公布の日〕

なお、人事院勧告で、年間給与で民間との均衡を図るために期末手当で行われることとされている調整措置については、国及び本県の実情を考慮し、必要な措置を講じることが適当である。

(4) その他の課題

ア 勤務実績の給与への反映

各任命権者において取組が進められているところであるが、引き続き、取り組んでいく必要がある。

イ 給与構造改革

人事院は、今後も、地域間給与配分の見直し等について最終的な検証を行うとしている。また、高齢層職員の給与の見直しについても検討することとしており、今後の国の動向に留意していきたい。

〔参考〕 職員1人当たりの改定状況

(行政職：平均年齢 43.7歳、平均経験年数22.3年)

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改定前	395,635円	4.15月	6,421,000円	△90,000円 (△1.4%)
改定後	394,929円	3.95月	6,331,000円	

3 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- ・ 引き続き、超過勤務の縮減に向けた実効性が上がる取組を進め、勤務時間の縮減に一層取り組んでいく必要がある。
- ・ 休暇の活用促進に関しては、年次休暇の取得しやすい職場環境づくりをさらに進めるなど、管理監督職が率先して、引き続き取り組む必要がある。

(2) 職員の健康管理

- ・ メンタルヘルス対策の取組の一層の推進を図る必要がある。心の健康に関して、管理監督職は、働きがいのある風通しの良い職場環境づくりに、率先して取り組む必要がある。
- ・ 病気休暇について、人事院は、病気休暇制度の見直しを行うこととしており、国及び他の都道府県の動向を考慮しつつ、病気休暇制度について検討する必要がある。

(3) 男女共同参画の推進

- ・ 女性職員の能力発揮や計画的な育成、管理職等への登用や男性職員の育児休業等の取得促進をはじめとした子育て支援などの取組を引き続き推進していく必要がある。

(4) 人材の確保等

- ・ 職員の採用においては、本県が求める人材の確保に努めていく必要がある。
- ・ 人事院は、日々雇用の仕組みを廃止し、期間業務職員制度を設け、引き続き任用された期間が1年に満たない職員等を除いた非常勤職員について、育児休業等を行うことができるよう意見の申出を行っており、国の非常勤職員と同様の任用・勤務形態にある職員については、所要の措置をとる必要がある。

4 高齢期の雇用

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歳まで延長することが適当とし、定年延長に伴う給与制度の見直しとして、60歳台前半の職員について、具体的な給与水準等を設計し、あわせて、50歳台後半層を中心とする50歳台の給与の在り方について検討することとしており、本年中を目途に意見の申出を行うこととしている。

本県においても、定年延長について検討を進める必要がある。具体的には、人事院が本年中に行うこととしている意見の申出を踏まえた国の検討状況及び他の都道府県の動向に留意しながら、50歳台後半層の給与のあり方を含め、公務における高齢期の雇用について検討する必要がある。

5 労働基本権に係る基本的な論点

人事院は、労働基本権問題の議論に向けて基本的な論点を整理し、提示したところであり、国の動向に留意する必要がある。