

平成22年 給与等に関する報告及び勧告の概要

平成22年10月13日
神奈川県人事委員会

<本年の勧告のポイント>

- 給料表（給料月額）及び期末・勤勉手当をともに引下げ（昨年に引き続き2年連続）
 - ・ 月例給の公民給与の較差は $\Delta 0.12\%$ （ $\Delta 496$ 円）
 - ・ 期末・勤勉手当を0.2月分引下げ（4.15月 \rightarrow 3.95月。年間4月を下回るのは、47年ぶり）
- 平均年間給与は $\Delta 10$ 万4千円（ $\Delta 1.5\%$ ）の減少

<本年の報告及び勧告の基本的な考え方>

- ・ 職員の給与は、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、民間従業員の給与と均衡させること（民間準拠）が基本であり、本年4月分の職員と民間従業員の給与の実態を調査し、両者を比較した上で勧告を実施
- ・ 本県では極めて厳しい財政状況に対応するため、昨年4月から給料及び地域手当について、減額措置（一般職員3%、管理職6%）が実施されている。本委員会では、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、給与勧告制度に基づき給与条例で定められる給料表の水準が本来あるべき職員の給与水準と考え、減額措置前の職員の給与を基準として比較

<報告及び勧告の内容>

1 本年の給与改定

(1) 月例給（給料表）

- ・ 本年4月分の職員と民間従業員の給与の較差に見合う改定を図るため、中高年齢層を対象に引き下げた人事院の給与勧告の内容に準じて、給料表の引下げ
- ・ 給与構造改革に伴う経過措置の算定基礎となる額（現給保障額）についても、人事院の給与勧告の内容に準じて、本県の公民較差に基づき引下げ

公民の給与比較

職員の給与 (A)	民間従業員の給与 (B)	(B) - (A)
418,199円	417,703円	$\Delta 496$ 円($\Delta 0.12\%$)

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間との均衡を図るため、年間支給月数を4.15月から3.95月に0.2月引下げ

職員の支給月数 (A)	民間従業員の支給月数 (B)	(B) - (A)
4.15月	3.95月	$\Delta 0.2$ 月

注 民間従業員の支給月数は、昨年8月から本年7月までの実績である3.97月について、国と同様に0.05月ごとの区切りとなるよう小数点以下第2位で二捨三入し、3.95月とした。

(3) 実施時期等

- ・ 給与改定を実施するための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）から実施
- ・ 公民給与を年間で均衡させるため、人事院の給与勧告の内容に準じて、本県の公民較差に基づく所要の調整措置が必要

2 給与に関する諸課題

(1) 自宅に係る住居手当

- ・ 国の廃止、制度面の均衡の原則、他の都道府県の動き、本県の事情などを総合的に勘案すると、廃止することが適当であり、任命権者において検討を進めることが必要
- ・ 検討に当たっては、水準面の均衡の原則に留意し、公民給与の均衡を保つとともに、手当受給職員への影響にも配慮して十分に検討し、適切な対応が必要

(2) 時間外勤務手当

国と同様に、法定休日（日曜日又はこれに相当する日）の勤務の時間を月 60 時間の時間外勤務の積算の基礎に含めることが必要

(3) 教員給与の見直し

国の動向も考慮しつつ、本県の実情を踏まえ、見直しに関する取組を継続していくことが適当

(4) 給与構造の改革

地域間の給与配分の見直しに関する国の動きを注視するとともに、高齢層の職員の給与の見直しについては、平成 25 年度から国の定年延長が開始される予定であることも念頭に置き、国や他の地方公共団体の検討状況に留意しながら、検討を進めることが必要

3 公務運営

(1) 人材の確保・育成

ア 多様で有為な人材の確保

今後とも多様で有為な人材を確保していくため、試験制度の改善や人材確保に向けた取組を任命権者ととも検討

イ 職員の意欲・能力を活かす人事制度

「新しい人材育成マスタープラン」に位置づけられた様々な取組を適切に運用し、継続的に進めることが重要

(2) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮を推進するためには、引き続き任命権者が強力なリーダーシップを発揮して、業務全体の見直し・効率化を図ることが必要

イ 子育て・介護を行う職員の支援

育児休業等は男性職員がより利用しやすい制度となっており、任命権者は、男性職員を含め職員が子育てや介護の制度を利用しやすい環境づくりに引き続き取り組むことが必要

ウ 健康管理対策

メンタルヘルスサポートのための外部相談窓口や職員健康管理センターの心療内科、復職サポートプログラムなどを活用して、心身の不調が見られる職員や退職者を適切にサポートすることが必要

勤務環境の整備は、ワーク・ライフ・バランスの視点を持って取り組むことが重要

(3) 公務員制度を巡る諸課題

ア 公務員の労働基本権

公務員の労働基本権のあり方について、引き続き国の検討状況を注視していくことが必要

イ 高齢期の雇用問題

高齢期の雇用問題に関わる諸課題について、国や他の地方公共団体の検討状況を注視しながら、引き続き検討を進めることが必要

ウ 非常勤職員制度等

- ・ 国や他の地方公共団体の動向に留意しながら、引き続き適切な制度運用に努めていくことが必要
- ・ 条件整備がされた場合には、非常勤職員の育児休業等の導入を検討することが必要

参 考

1 職員構成の状況等（平成22年4月1日現在）

(1) 職員数

区 分	職 員 数	構 成 割 合
全 職 員	70,210 人	100.0%
一 般 職 員	11,810	16.8
行政職員	(9,966)	(14.2)
教 育 職 員	43,363	61.8
警 察 官	15,037	21.4

注 1 職員の給与に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員を対象（企業行政職給料表及び技能職給料表の適用を受ける職員は対象外）

2 構成割合は、小数点以下第2位を四捨五入

〈参考：平成21年4月1日現在の全職員数は70,358人〉

(2) 学歴別構成割合

区 分	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全 職 員	76.5%	7.8%	15.5%	0.2%
行政職員	67.6	9.0	22.4	1.1

(3) 性別構成割合

区 分	男	女
全 職 員	60.4%	39.6%
行政職員	63.0	37.0

(4) 平均年齢、平均勤続年数

区 分	平均年齢	平均勤続年数
全 職 員	41.9 歳	17.6 年
行政職員	42.8	19.9

〈参考：平成21年4月1日現在の行政職員の平均年齢は43.1歳〉

2 行政職員（平均年齢42.8歳）の平均年間給与

	平均年間給与	差額（率）
改 定 前	6,960 千円	△104千円
改 定 後	6,856 千円	(△1.5%)

〈参考：平均年間給与の減少額及び率(高い順)〉

- 1 平成15年 △197千円、△2.6%
- 2 平成14年 △184千円、△2.4%
- 3 平成21年 △163千円、△2.3%
- 4 平成11年 △117千円、△1.5%
- 5 平成22年 △104千円、△1.5%

3 最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差		年間支給月数	対前年比増減
平成11年	0.25% (1,137円)	引上げ	4.95月	△0.30月
平成12年	0.11% (500円)	勧告なし	4.75月	△0.20月
平成13年	0.07% (346円)	勧告なし	4.70月	△0.05月
平成14年	△2.05% (△9,565円)	引下げ	4.65月	△0.05月
平成15年	△1.05% (△4,830円)	引下げ	4.40月	△0.25月
平成16年	0.03% (143円)	勧告なし	4.40月	—
平成17年	△0.38% (△1,711円)	引下げ	4.45月	+0.05月
平成18年	0.05% (239円)	勧告なし	4.45月	—
平成19年	0.23% (992円)	引上げ	4.50月	+0.05月
平成20年	0.04% (178円)	勧告なし	4.50月	—
平成21年	△0.16% (△675円)	引下げ	4.15月	△0.35月
平成22年	△0.12% (△496円)	引下げ	3.95月	△0.20月

4 職種別民間給与実態調査の概要

(1) 調査実施期間

平成22年5月1日(土)～6月18日(金)

(2) 調査の範囲と対象数

- ・ 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所(官公庁を除く)を対象とし、公務類似産業(製造業、情報通信業、運輸業、卸売業、小売業、金融業、保険業、サービス業等)について、常勤従業員のうち事務関係職種、技術関係職種、医療関係職種等の78職種が調査対象
- ・ 県内民間事業所2,687事業所から無作為抽出した623事業所を対象とし、調査完了事業所は542事業所(調査完了率87.0%)

(3) 調査事項

事業所の名称・所在地、主な事業内容、従業員数など事業所に関するものや、給与・賞与等の支給総額及び支給従業員数、各種手当の支給状況等