

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8日
長崎県人事委員会

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに2年連続の引下げ

- ・平均年間給与は減額(行政職 △9.8万円、△1.6%)
- ・ボーナスの年間支給月数が4.0月を下回る

- ① 月例給の引下げ改定
給料月額引下げ
55歳を超える一定の職員の給料・管理職手当の一定率減額
自宅に係る住居手当の引下げ
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.2月分)

1 本年の給与改定

(1) 職種別民間給与実態調査対象事業所の状況

- ① 母集団事業所 391事業所
- ② 調査対象事業所(人事院が抽出) 127事業所
- ③ 調査完了事業所(人事院との共同調査) 113事業所

(2) 民間給与との比較(行政職)

- ① 月例給
公民較差 △1,005円 △0.26%
- ② 特別給
民間の支給月数 3.94月(職員の支給月数 4.15月)

(3) 給与改定の内容

- ① 給料表
行政職給料表は、人事院勧告の内容に準じて、中高年齢層が受ける給料月額を引下げ、その他の給料表(医療職給料表(一)を除く)も、行政職給料表との均衡を考慮し引下げ

給料表の級別改定(行政職)

(単位：%)

級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	計
改定率	0.0	△0.0	△0.0	△0.1	△0.1	△0.1	△0.2	△0.2	△0.2	△0.1

※ 給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

- ② 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級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く)の給料及び管理職手当の支給額については、人事院勧告の内容に準じて、1.5%減額

※ 医療職給料表(一)等については、この措置は行わない

③ 諸手当

ア 住居手当

自宅に係る住居手当については、公民較差の大きさ等を考慮し、支給月額を700円引下げ(2,500円→1,800円)

イ 期末手当・勤勉手当

年間の支給月数 4.15月分 → 3.95月分(一般の職員の場合)

		6月期		12月期	
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)	
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	

④ 実施時期等

この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)

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率($\Delta 0.34\%$) (注)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月に支給された特別給の額に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を対象)

(注) 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によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

(4) 勧告どおり改定された場合の1人当たりの改定状況

行政職(人員4,536人、平均年齢43.1歳)

区分	現行	改定後	改定額	改定率
計	387,139円	386,164円	$\Delta 975$ 円	$\Delta 0.25\%$
給料の月額	349,574円	348,915円	$\Delta 659$ 円	$\Delta 0.19\%$
諸手当	37,565円	37,249円	$\Delta 316$ 円	$\Delta 0.84\%$

(参考)

区分	現行	改定後	改定額	改定率
年間給与	6,293千円	6,195千円	$\Delta 98$ 千円	$\Delta 1.6\%$

2 給与に関するその他の課題

(1) 給与構造改革

人事院は、地域間給与配分の見直しについて複数年の傾向をみとうえて最終的な検証を実施。本県の地域手当のあり方については、引き続き、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら、検討していく必要

(2) 獣医師の確保対策

他の都道府県の取組等を参考にしながら、獣医師の確保に向けた処遇改善の検討を進める必要

(3) 教育職員の給与

県立学校の主幹教諭及び指導教諭については、職務内容及び職責がこれまでの教諭と異なることを踏まえ、現行の給料表の教頭と教諭の級の間新たな級を設置するなど、給与上の処遇について必要な措置を講ずることが適当

給料の調整額及び義務教育等教員特別手当等については、引き続き、国や他の都道府県の動向に留意しながら、適切な対応を検討する必要

3 勤務環境の整備等

(1) 時間外勤務の縮減

各任命権者は、時間外勤務縮減のための各種取組を行っているが、国や他団体の事例を参考にしながら効果的な方策の検討をしていく必要

人事院は、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日を含めることとしたが、本県においても、他の都道府県の動向等を踏まえ、所要の措置を講じていく必要

(2) 仕事と家庭生活の両立支援

特定事業主行動計画の後期計画が実施されており、年次休暇や特別休暇の取得促進等、目標の達成に向け着実な実行を図っていく必要

(3) 心の健康づくり

病気休暇の早期段階における療養相談体制の整備等、円滑な職場復帰と再発防止に向けた取組を着実に進める必要

パワー・ハラスメントに関しては、国や他の都道府県の取組を参考に、発生防止に努める必要

4 人事管理上の課題

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

国や他の都道府県を参考にしながら、評価制度を職員全体の能力向上や意識改革に活用することを検討する必要

(2) 女性職員の育成・登用

引き続き、女性職員が働きやすい勤務環境の整備等に取り組むとともに、女性職員の計画的な育成を進め、管理職等への積極的な登用に努める必要

(3) 高齢期の雇用確保

今後の国の動向を注視し、定年延長に伴う諸課題について検討していく必要