

平成22年給与勧告の骨子

平成22年10月14日
山梨県人事委員会

- 本年の給与勧告のポイント
月例給、ボーナスともに引下げ
～ 平均年間給与は△10.3万円（△1.6%）の引下げ
 - ① 公民給与の較差（△0.38%）を解消するため、月例給の引下げ改定
～ 給料月額引下げ、自宅に係る住居手当の支給月額引下げ
 - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分）
 - ③ 自宅に係る住居手当の廃止（平成23年4月～）
- ※ 給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精確に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡、物価及び生計費の動向等をも考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

139民間事業所の7,305人の個人別給与を実地調査（期間:平成22年5月1日～6月18日 完了率:95.2%）

〈月例給〉 職員と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

	民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)	備考
給与カット前	390,213円	391,686円	△1,473円 (△0.38%)	職員の給与カット措置がないものとして比較した場合、職員給与が民間給与を0.38%上回っている。
実支給額		383,126円	7,087円 (1.85%)	職員の実支給額で比較した場合、職員給与が民間給与を1.85%下回っている。

※ 人事院勧告 官民較差 △757円（△0.19%）

※ 給与カット措置とは、平成21年4月1日から、山梨県職員等の給与の特例に関する条例に基づき、本県職員の給料月額が、部局長級、その他の管理職、非管理職の別により、それぞれ6%、4%、2%減額されている措置をいう。

〈特別給（期末・勤勉手当）〉 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末・勤勉手当
3.96月	4.15月

2 給与改定の考え方と内容

- ・ 月例給については、民間給与との較差（マイナス）等を考慮し、引下げ
- ・ 特別給については、民間の支給割合との均衡を図るため引下げ
（「山梨県職員等の給与の特例に関する条例」による給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較）

〈月例給〉

- (1) 給料表 医療職給料表(一)を除き、中高年齢層が受ける給料月額について引下げ
 - ① 行政職給料表 中高年齢層(40歳台以上)が受ける給料月額に限定して引下げ(平均改定率 $\Delta 0.1\%$)
 - ② その他の給料表 行政職給料表との均衡を考慮した引下げ(医療職給料表(一)を除く。)
- ※ 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の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) 住居手当
 - ・ 自宅に係る住居手当については、民間給与との較差を踏まえ、引下げ
自らの所有に係る住宅に居住する職員で世帯主であるもの(4,000円 \rightarrow 1,500円)
単身赴任職員でその所有に係る住宅に配偶者等が居住しているもの(2,000円 \rightarrow 700円)
 - ・ 自宅に係る住居手当については、民間の支給状況、国及び他の道県の廃止状況を踏まえ、平成23年4月から廃止

〈特別給(期末・勤勉手当)〉

年間支給月数 4.15月分 \rightarrow 3.95月分($\Delta 0.2$ 月分)
(一般の職員の場合の支給月数)

	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 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.675月	0.675月

3 給与改定の実施時期等

- ・ 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
ただし、期末・勤勉手当の平成23年度以降の改定及び自宅に係る住居手当の廃止については、平成23年4月1日から実施
- ・ 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公民較差相当分については、12月期の期末手当の額から減額(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者に限る。)

III 時間外勤務手当

民間の実態、国の改正状況を踏まえ、月60時間の時間外勤務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見直しが必要

IV 給与構造の改革

- ・ 平成18年度から、地域の民間賃金の適切な反映、職務・職責に応じた給与構造への転換、業績主義の推進など給与制度全般にわたる改革を段階的に実施し、平成22年度をもって終了。今後は、人事院における地域間給与配分の見直しの検証を注視
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資を、これまで抑制してきた昇給の回復に充てることについて、適切な対応が必要

V その他

- ・ 教員給与については、義務教育等教員特別手当やその他の教員給与の見直しについて、国の動向を注視し、対応することが必要
- ・ 特殊勤務手当については、本県の実情を踏まえた適切な制度運用が行えるよう見直しを進めることが必要
- ・ 給与カット措置は、本県の厳しい財政状況を勘案し、平成21年4月から非管理職の職員にまで対象範囲が拡大された。このような措置は、任命権者において職員の理解を得る努力がなされるなどやむを得ないものであると思料するが、地方公務員法に定める給与決定の原則の趣旨とは異なるものであり、職員の士気と生活に及ぼす影響が大きいことにかんがみ、諸情勢が整い次第、速やかに本来の適正な給与水準が確保されることを要請

【 参 考 】

1. 平成22年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額

・行政職平均（新卒採用者を除く）

	年 齢	経 験 年数	改 定 前		改 定 後	
			給与月額	年間給与	給与月額	年間給与
給与カット前	43.7歳 (43.3歳)	21.5年 (21.2年)	391,686円 (389,443円)	6,435,000円 (6,518,000円)	390,237円 (388,906円)	6,332,000円 (6,365,000円)
実支給額			383,126円 (380,868円)	6,332,000円 (6,415,000円)	381,687円 (380,344円)	6,229,000円 (6,262,000円)

※ () 内は、平成21年の数値

※ 給与月額は、給料、給料の調整額、地域手当、扶養手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で公民比較に使用した給与項目の合計額。年間給与は、4月の給与月額を基本に試算

2. 最近の職員給与の改定状況

年度	月 例 給		特 別 給 (月)		
	較差 (%)	改 定 内 容	改定前	改 定	改定後
平成11年度	0.27	給料表引上げ等	5.25	▲0.3	4.95
平成12年度	0.12	扶養手当引上げ	4.95	▲0.2	4.75
平成13年度	0.05	特例一時金の支給	4.75	▲0.05	4.7
平成14年度	▲1.98	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ、 扶養手当(子等3人目以降)の引上げ等	4.7	▲0.05	4.65
平成15年度	▲1.05	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.65	▲0.25	4.4
平成16年度	▲0.01	寒冷地手当の見直し	4.4	—	4.4
平成17年度	▲0.37	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.4	0.05	4.45
平成18年度	▲0.07	地域手当の引下げ	4.45	—	4.45
平成19年度	0.99	給料表、扶養手当(子等)の引上げ等	4.45	0.05	4.5
平成20年度	0.02	医師の初任給調整手当の引上げ	4.5	—	4.5
平成21年度	▲0.14	給料表の引下げ	4.5	▲0.35	4.15
※平成22年度	▲0.38	給料表の引下げ、自宅に係る住居手当の 引下げ	4.15	▲0.2	3.95

公務運営の改善について

1 人材の確保

- ・ 少子化の進展や公務員のイメージの低下などもあり、優秀かつ多様な人材の確保は極めて厳しい状況
- ・ 今年度から上級試験において受験年齢の引上げや試験方法の見直しなどの改善を図ったところ
- ・ 今後も任命権者と連携し、各種の募集活動や啓発活動など、人材確保活動をより一層強化

2 総実勤務時間の縮減

- ・ 業務の見直しや事務処理方法の簡素・合理化等を進め、時間外勤務の縮減、適正化をさらに徹底することが必要
- ・ 仕事と生活の調和の推進の観点からも、休暇を取得しやすい職場環境や雰囲気づくりに努め、職員の休暇取得を一層促進することが必要

3 職員の健康管理

- ・ ここ数年精神疾患等による長期病休者が増加しており、職員の心の健康づくり対策は喫緊の課題
- ・ 任命権者においては、心の病の正しい知識の普及・啓発から早期発見、早期対応に加え、職員の職場復帰への支援や再発防止に至るまでの総合的なメンタルヘルス対策を、これまで以上に実効ある取組として進めていくことが必要
- ・ 国においては、1回の病気休暇の上限期間を設定するなどの病気休暇制度の見直しを検討、本県においても、国の見直しの状況や本県の実情を踏まえた適切な対応が必要

4 服務規律の確保

- ・ 本委員会は従来から服務規律の確保について言及してきたが、法令違反による不祥事が相次いで発生しており、県民からの信頼を大きく損ねているところ
- ・ 県民の公務及び県職員に対する信頼を回復するため、任命権者においては、再発防止や服務規律の遵守の徹底を図り、また、個々の職員においては、勤務時間の内外を問わず高い倫理観に基づいた全体の奉仕者として責任ある行動をとることを切望

5 高齢期雇用

- ・ 国においては、定年延長と60歳台の多様な働き方や定年延長に伴う給与制度の見直しについて「定年延長に向けた制度の見直しの骨格」を示し、本年中を目途に立法措置のための意見の申出
- ・ 本県においても、国の動向を注視し、本県の実情も踏まえ、採用から退職に至る総合的な人事管理や、高齢層職員の給与の在り方など、定年延長に向けた制度の見直しを検討していくことが必要