

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15日
栃木県人事委員会

《ポイント》

月例給、特別給（ボーナス）ともに引下げ
～平均年間給与は△10万円（△1.6%）

- 1 月例給
 - ・行政職給料表を平均0.1%引下げ改定（中高齢層に限定して引下げ）
 - ・その他の給料表も行政職給料表との均衡を基本に引下げ（医療職給料表(1)等を除く。）
 - ・55歳を超える職員の給料及び給料の特別調整額の支給額を1%減額
 - 2 特別給（ボーナス）
 - ・年間支給月数を0.2月分引下げ（4.15月→3.95月）
- ※このほか、自宅に係る住居手当を本年度限りで廃止

1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考えます。
- ・本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

2 職員の給与

(1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内799民間事業所から170事業所を無作為に抽出し、個人別給与等を調査した。（調査完了 149事業所（完了率87.6%）、調査実人員 約6千人）

ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員の給与の特例に関する条例（平成21年栃木県条例第54号。以下「特例条例」という。）による減額措置(注)がないものとした場合は、職員給与が民間給与を上回っており、減額措置適用後では職員給与が民間給与を下回っている。

勧告における公民較差は、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、これまで同様、特例条例による減額措置がないものとした場合の較差△1,104円（△0.28%）とする。

(注) 全職員の給料を5%減額する措置

民間給与 ①	職員給与 ②		較差 ①-②
388,715円	減額措置前	389,819円	△1,104円（△0.28%）
	減額措置後	371,972円	16,743円（4.50%）

イ 特別給（ボーナス）

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とを比較した結果、職員の支給月数（4.15月）が民間の支給割合（3.95月）を0.2月分上回った。

(2) 本年の給与の改定

ア 給料表

(7) 行政職給料表

人事院勧告に準じて、中高年齢層に限定して引下げ（平均改定率 $\Delta 0.1\%$ ）

(4) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮した引下げ（医療職給料表(1)等を除く。）

※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基礎となる額についても、人事院勧告に準じて、100分の99.59を乗じて得た額に引下げ

イ 50歳台後半層の職員の給与抑制措置

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等を除く。）について、人事院勧告に準じて、給料及び給料の特別調整額の支給額を一定率で減額（ $\Delta 1\%$ ）

ウ 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう、支給月数を0.2月分引下げ（4.15月分→3.95月分）

【一般の職員の場合の支給月数】

	6月期	12月期	年間計
平成22年度 期末手当	1.25月（支給済）	1.35月（現行1.5月）	2.6月
勤勉手当	0.7月（支給済）	0.65月（現行0.7月）	1.35月
平成23年度 期末手当	1.225月	1.375月	2.6月
以降 勤勉手当	0.675月	0.675月	1.35月

エ 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当（月額3,900円）を本年度限りで廃止

オ 超過勤務手当

民間企業の実態を踏まえ、人事院勧告に準じて、月60時間の超過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こととし、平成23年度から実施

カ 実施時期等

・この勧告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（公布日が月の初日のときは、その日）。ただし、自宅に係る住居手当の廃止は、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較差相当分を年間給与でみて解消するため、人事院勧告に準じて、①4月の給与に調整率（ $\Delta 0.35\%$ ）（注）を乗じて得た額に、4月からこの改定の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、②6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額と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
*行政職員とは、民間給与との比較を行っている行政職給料表及び事務職給料表適用職員（平成22年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。）をいう。

(3) 給与構造改革の進捗状況等

- ・平成17年の勧告時の報告において、給与制度全般にわたる給与構造改革の全体像を示し、平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施してきており、本年度には、地域手当の支給割合が本来の割合となった。
- ・人事院勧告に準じて、平成23年4月に、若年・中堅層（47歳未満の職員）を対象として、これまで抑制されてきた昇給を1号給回復

(4) 教員給与の見直し

今後も、国及び他の都道府県の動向等に留意し、本県の実情等を踏まえ、教員給与の見直しに取り組んでいく必要がある。

3 公務運営に関する課題

(1) 公務員倫理の徹底

任命権者は、職員に対して綱紀肅正を図り、不祥事の再発防止に努めることが重要である。職員一人一人においても、全体の奉仕者であることを自覚し、高い倫理観を持って行動することが必要である。

(2) 勤務環境の整備

ア 仕事と生活の両立支援

本年6月から、育児休業、介護休暇及び子の看護休暇制度が拡充され、育児や介護を行う職員を支援する制度の充実が図られた。今後も仕事と生活の両立支援を推進していく必要がある。

イ 総実勤務時間の短縮

各種の取組により、総実勤務時間は減少傾向にあるが、今後も管理監督者は職員の時間外勤務の管理の徹底や業務の簡素化を進め、各職員においても効率的な業務の執行に努めるなど、職場が一体となって総実勤務時間の短縮を図ることが重要である。

ウ メンタルヘルス対策

依然として多くの職員が心の病により長期の傷病休暇・休職をしており、職員の心の健康管理について、一層の取組が必要である。管理監督者及び職員がそれぞれメンタルヘルスについての理解を深めるとともに、心の不調の予防や早期発見に努め、適切に対処することが重要である。

(3) 人材の育成・活用

ア 人事評価制度の整備

任命権者は、試行継続中の人事評価システムについて、評価結果の任用管理や給与への活用に向けて、今後とも、公正かつ客観的な評価に基づく納得性・説得性の高いシステムの整備に努めていく必要がある。

イ 女性職員の職域の拡大・登用の推進

女性職員の職域の拡大が進むとともに昇任者数も増加傾向にあり、県行政の各分野で重要な位置を占めつつある。

任命権者においては、今後とも女性職員の能力開発や計画的な人材育成を進めるとともに、各分野において有為な人材の積極的な登用に努めていくことが重要である。

ウ 有為な人材の確保への取組

複雑・多様化する行財政課題に的確に対応していくためには、優れた人材を確保することが重要である。今後は、関係機関間の連携を強化し、募集活動の一層の充実を図る必要がある。また、国の動向等に留意しながら、採用試験のあり方について研究・検討を進めていくこととする。

(4) 高齢期の雇用問題への対応

国家公務員の65歳定年制については、国において、平成25年度からの段階的な定年の引上げや定年延長に伴う給与制度の見直し等の骨格が示された。

県においては、国の動向を注視し、職員の士気、組織活力の確保に配慮しながら人事制度の見直し等対応を検討していく必要がある。

現行の再任用制度についても、高齢期の雇用確保と人材活用の観点から、さらに積極的に進めていく必要がある。

【参考】

行政職員の給与改定の状況 (平均年齢44.2歳、平均経験年数22.6年)

1 改定額 (率)

	給料	給料の特別調整額	はね返り分	計
改定額	△1,007円	△53円	△27円	△1,087円
改定率	△0.26%	△0.01%	△0.01%	△0.28%

(注) はね返り分とは、地域手当のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

2 平均給与月額

	現行	改定後	増減額	率
減額措置前	389,819円	388,732円	△1,087円	△0.28%
減額措置後	371,972円	370,935円	△1,037円	△0.28%

3 平均年間給与

	現行	改定後	増減額	率
減額措置前	6,388,257円	6,287,865円	△100,392円	△1.6%
減額措置後	6,174,096円	6,074,310円	△99,786円	△1.6%