

平成23年 給与等に関する報告及び勧告の概要

平成23年10月19日

神奈川県人事委員会

<本年の勧告のポイント>

- 月例給は引下げ、期末・勤勉手当は改定なし
～ 平均年間給与は△7千円(△0.1%) ～
 - ・ 月例給の公民給与の較差は△439円(△0.11%)
 - ・ 給料表の改定は見送り
 - ・ 50歳台後半層の職員の給与を減額
 - ・ 期末・勤勉手当の支給月数は、民間の支給月数と均衡し、改定の必要なし
- 給与構造改革における経過措置額を廃止

<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

<報告及び勧告の内容>

1 本年の給与改定

(1) 月例給

- ・ 給料表の改定は見送り
- ・ 50歳台後半層の職員の給与水準是正のため、国との均衡を基本に、本県の実情を考慮して、給与抑制措置を実施

公民の給与比較

職員の給与 (A)	民間従業員の給与 (B)	(B) - (A)
412,475 円	412,036 円	△439 円(△0.11%)

(2) 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

職員の期末・勤勉手当の支給月数は民間の特別給の支給月数と均衡がとれていることから、改定の必要なし

職員の支給月数 (A)	民間従業員の支給月数 (B)	(B) - (A)
3.95 月	3.95 月	0.00 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月分について、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、本県の公民較差に基づく所要の調整措置が必要

2 給与制度の改正等

(1) 給与構造改革の取組

- ・平成18年度から取り組んできた給与構造改革について、給料表の見直し、地域手当の導入など、当初予定していた施策の導入・実施は、平成22年度をもってすべて終了
- ・今後は、その成果について、国や他の地方公共団体の動向にも留意しながら、適時検証を行っていくことが必要

(2) 給与構造改革における経過措置額の廃止

- ・給与構造改革の一環として行われた給料表の切替えに伴う経過措置額は、国との均衡を図るため、廃止することが適当
- ・廃止に当たっては、経過措置額を受給している職員の状況が国とは異なる本県の実情を考慮することが必要

(3) その他

高齢層における昇格、昇給制度の見直しについて、今後の国の検討状況に留意しつつ、本県の実情を踏まえ、検討することが必要

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

任命権者と連携して、県行政に携わることの魅力について情報発信するとともに、採用試験制度の新たな取組など、多様で有為な人材を確保するための方策について研究・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」に掲げる取組については、絶えず検証・評価を行い、見直しを進め、職員の意欲・能力を活かす人事制度とすることが重要

(2) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

組織全体で業務のあり方の見直し及び業務プロセスの改善を重ねていくなど、総実勤務時間の短縮に向けた取組を強力に推し進めていくことが必要

イ 子育てを行う職員の支援

職員が安心して子育てができる職場環境づくりに努めることが重要であり、男性職員の育児休業取得に向けて、国家公務員における措置を踏まえ、育児休業取得促進のための措置を検討することが必要

ウ 健康管理対策の推進

特にメンタルヘルスについては、セルフケアやラインによるケアを促進するために、研修や情報提供、専門スタッフによる相談体制の充実に取り組んでいくことが必要

(3) 公務員制度を巡る諸課題

ア 公務員の労働基本権

地方公務員の労使関係制度について、国における検討状況を注視し、状況に応じた本県としての対応を検討することが必要

イ 高齢期の雇用問題

高齢期の雇用問題についての国の動向を踏まえ、定年の引上げに伴う人事・給与制度の諸課題の検討に当たっては、県民の理解、組織活力の維持、多様な働き方の実現などの観点に立ち、本県の実情を踏まえ、取り組んでいくことが必要

参 考

1 職員構成の状況等（平成23年4月1日現在）

(1) 職員数

区 分	職 員 数	構 成 割 合
全 職 員	69,912 人	100.0 %
一 般 職 員	11,555	16.5
行政職員	(9,813)	(14.0)
教 育 職 員	43,352	62.0
警 察 官	15,005	21.5

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22年4月1日現在の全職員数は70,210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	77.1 %	7.6 %	15.1 %	0.2 %
行政職員	68.4	9.0	21.5	1.1

(3) 性別構成割合

区 分	男	女
全 職 員	60.2 %	39.8 %
行政職員	62.7	37.3

(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	41.7 歳	17.3 年
行政職員	42.7	19.6

（参考：平成22年4月1日現在の行政職員の平均年齢は42.8歳）

2 行政職員（平均年齢42.7歳）の平均年間給与

	平均年間給与	差額（率）
改 定 前	6,563 千円	△7千円
改 定 後	6,556 千円	(△0.1%)

＜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
平成23年	△0.11% (△439円)	引下げ	3.95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23年6月24日(金)～8月10日(水)

(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2,656事業所から無作為抽出した620事業所を対象とし、調査完了事業所は535事業所(調査完了率86.7%)

(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