

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成23年10月24日
茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

なお、東日本大震災の影響により職種別民間給与実態調査の実施が2か月遅れたため、本年は、例年より2週間程度遅い報告及び勧告となりました。

給与勧告等のポイント

- 月例給は引下げ改定（3年連続）、ボーナスは改定見送り
 - ・ 公民給与の較差（▲961円，▲0.25%）を踏まえ、月例給の引下げ改定
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定を見送り

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行った。
- (3) 本県では、管理職員について給料月額及び管理職手当を減額する措置がとられているが、昨年と同様に、本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置がないものとした場合の職員の給与により、公民較差を算出した。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

民間	職員	較差
382,976円	383,937円	▲961円（▲0.25%）

（注）減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を2,647円（0.70%）上回っている。

(2) 特別給（支給月数）

民間	職員	差
3.97月	3.95月	0.02月

3 給与勧告及び報告の内容

(1) 職員の給与

① 公民較差等に基づく給与改定

ア 月例給与の引下げ改定（勧告・報告）

中高年齢層を念頭に置いた給料表の引下げ改定及び50歳台後半層の職員の給与の減額により、給料月額等を以下のとおり引下げ

区分	改定額（行政職）
給料月額	▲931円
諸手当	▲14円
計	▲945円（改定率▲0.25%）

イ 改定の実施時期等（勧告・報告）

- ・ 勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日から実施
- ・ 本年4月からこの改定の実施の日の前日までの公民較差相当分を解消するため、人事院勧告の算定方法に準ずることを基本として、所要の措置を講ずる。

② 若年・中堅層を対象とした昇給の回復（勧告・報告）

平成24年4月1日に、若年・中堅層（42歳未満）の職員を対象として、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給のうち、平成21年4月1日に抑制を受けた昇給を1号給回復

③ 短期間の育児休業の取得者に係る期末手当の支給割合の見直し（報告）

男性職員の育児休業取得を促進するため、短期間（1か月以下）の取得者について、国に準じて、期末手当の支給割合を減じないための所要の措置を講ずる必要がある。

④ その他の報告

- ・ 給与構造改革における経過措置額については、人事院が平成24年度からの段階的な廃止を勧告したことや他の都道府県の動向等を踏まえ、平成25年度からの定年の段階的な引上げも見据えながら、廃止を含めてその在り方について検討を進める必要がある。
- ・ 高齢層の給与制度等については、人事院の検討状況を注視していく必要がある。

(2) 公務の運営（報告）

① 有為な人材の確保・育成

ア 人材の確保

平成25年度からの新たな区分による採用試験の実施に向けて所要の準備を進めるとともに、社会人経験者等の採用について具体的に検討する必要がある。

イ 人材の育成

より一層効果の高い研修を実施するとともに、総合的かつ計画的な人材育成に取り組む必要がある。

ウ 女性職員の登用

勤務環境等の整備により女性職員が能力を十分発揮することができるよう、引き続き女性職員の登用に積極的に取り組む必要がある。

② 能力・実績に基づく人事管理

新たな人事評価制度の試行により得られた知見を活用し、評価結果を任用、人材育成及び給与など人事管理へ適切に活用することについて検討を進めるとともに、本格実施に向けて取り組む必要がある。

③ 勤務環境等の整備

ア 超過勤務の縮減等

管理監督者が適切な管理・指導を実施し、業務の必要性の再検討等を継続して行うとともに、自ら率先して早期退庁に努めるなど、超過勤務の縮減に積極的に取り組む必要がある。また、年次休暇等の取得、休暇を取得しやすい環境整備等についても積極的に取り組む必要がある。

イ 職員の健康保持

メンタルヘルス対策が大きな課題となっていることを踏まえ、管理職員による職員の勤務状況の把握、心の問題を生じることとなった職員へのきめ細かな対応など、職員の健康保持のための取組をさらに強化する必要がある。

また、国の病気休暇制度の見直し（上限期間の設定など）の内容や他の都道府県の動向に留意し、本県においても見直しを検討する必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

平成22年3月に改定した特定事業主行動計画において設定した目標の達成に向け、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図る必要がある。

④ 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続を図ることは喫緊の課題であることから、今後の国の動向等を注視するとともに、本県における定年延長の制度導入を見据えて、高齢期の雇用問題への対応について県全体として総合的に取り組む必要がある。

⑤ 公務員の労働基本権問題

地方公務員の労使関係制度に関する制度改革は、現行の枠組みの根幹にかかわる重要な問題であり、今後の国の検討状況等を注視する必要がある。

⑥ 服務規律の遵守

本年8月に県民の期待と信頼を著しく失墜させる事態が生じたことから、不正行為の未然防止・再発防止の改善方策を講じることが求められる。服務規律の遵守及び法令遵守の徹底を図るとともに、職員は県民全体の奉仕者であるとの自覚を持ち、県民の信頼に応えていく必要がある。

(参考1) 職員(行政職)の給与の増減額等

平均年齢	勧告前給与		勧告後給与		増減額(率)	
	月額	年額	月額	年額	月額	年額
43.5歳	383,937円	6,202,000円	382,992円	6,187,000円	▲945円 (▲0.25%)	▲15,000円 (▲0.24%)

(参考2) モデル給与例(行政職)

職層	年齢	扶養親族	勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の増減額
			月額	年額	月額	年額	
主事	27歳	独身	200,438円	3,197,000円	200,438円	3,197,000円	0円
主任	36	配偶者 子1人	317,137	5,090,000	317,137	5,090,000	0
係長	45	配偶者 子2人	409,116	6,640,000	407,674	6,617,000	▲23,000
課長補佐	52	配偶者 子2人	462,676	7,507,000	460,616	7,479,000	▲28,000
課長	55	配偶者	545,635 (506,796)	8,630,000 (8,061,000)	545,018 (506,172)	8,604,000 (8,037,000)	▲26,000 (▲24,000)
次長 部長	58	配偶者	630,132 (581,698)	10,246,000 (9,532,000)	629,841 (581,369)	10,216,000 (9,503,000)	▲30,000 (▲29,000)

(注) 1 ()内の数字は、給料月額及び管理職手当の減額措置後の額である。
2 月額には、管理職手当、扶養手当及び地域手当が含まれる。

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

平成23年9月30日勧告

- ① 東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施
 - ・ 月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り
- ② 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.23%)を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定
- ③ 給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1(上限1万円)を減額し、平成25年4月1日に廃止。