

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 27 日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 月例給は引下げ改定, ボーナスは改定なし ~ 平均年間給与△1.7 万円 ~
 - ・ 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.27%)を解消するため, 月例給の引下げ(給料表の引下げ改定)
 - ・ 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いるため, 改定なし
- 給与構造改革に伴う経過措置額の廃止
- 高等学校等及び小・中学校の教員に共通給料表を導入

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は, 地方公務員法により, 生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに, 社会一般の情勢に適応するように, 随時, 適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 人事委員会勧告は, 職員の労働基本権制約の代償措置として, 職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり, 職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に, 勧告を行ってきている。

2 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年 4 月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員(事務・技術関係職種)の給与とを, 責任の度合, 学歴, 年齢が同等であると認められる者同士でそれぞれ対比させ, 精密に比較(ラスパイレス方式)したところ, 職員の給与が民間給与を 1 人当たり平均で 1,094 円(0.27%)上回っていることが明らかとなった。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
404,466 円	405,560 円	△1,094 円(△0.27%)

(2) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において, 民間事業所で支払われた賞与等の特別給は, 所定内給与月額 of 3.97 月分に相当しており, 職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数(3.95 月)とおおむね均衡している。

3 給与改定の内容

本年の民間給与との較差の状況及び国の人事院勧告の内容等を総合的に勘案し, 次のとおり改定を行うこととした。

(1) 給料表

人事院勧告の内容に準じて、医療職給料表（一）及び第2号任期付研究員の給料表を除く給料表の給料月額について、高齢層に重点を置き、おおむね40歳台以上の職員の受ける号給に限定して引下げ（平均改定率△0.3%）

＜行政職給料表の級別平均改定率＞

級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
改定率(%)	—	—	△0.0	△0.2	△0.4	△0.5	△0.5	△0.5	△0.5	△0.5

なお、給料表の改定に伴い、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、本年の較差を勘案して引下げ

(2) 改定の実施時期

条例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）

なお、4月から改定実施日前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、人事院勧告の内容に準じて所要の調整（12月期の期末手当の額で減額調整）を行うこととする。

4 給与構造改革に伴う経過措置額の廃止

平成18年度から実施した給与構造改革に伴う経過措置額については、人事院勧告の内容を基本として、段階的に廃止する。（平成24年4月1日以後、速やかに実施）

5 教員給与の見直し

昨年、教育委員会から要請を受けた教育職給料表の見直しについては、高等学校等及び小・中学校の教員に現行の教育職給料表（二）（小・中学校の教員の給料表）を基本とする共通の給料表を導入する。（平成24年4月1日実施）

- ・ 高等学校等の教員の給料表については、在職者の学歴の違いなどから、小・中学校の教員の給料表よりも高く設定されてきたが、現在では小・中学校の教員も大学卒が主体となっており、学歴差はなくなっていること
- ・ 両者の職務内容の同質化などにより、高等学校等の教員の給料表を高く設定しておく合理的な理由が認められないこと
- ・ 中高共通卒の採用選考が実施されるなど、求められる学歴に差がなくなっていることなどを総合的に勘案すると、メリハリある教員給与体系の実現のためにも、現行の教育職給料表（二）を基本とすることが適当である。

なお、共通の給料表の導入に当たっては、所要の経過措置及び若年層の教員の職務状況を踏まえた改善等を行うとともに、職務の実態に応じた手当上の措置の見直しなど、職務・職責に応じた適切な処遇について引き続き検討する必要がある。

6 今後の給与制度の在り方

- ・ 国における新たな人事評価制度の施行に伴う評価結果の給与への活用状況などを踏まえ、勤務実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに、引き続き取り組んでいく必要がある。
- ・ 職制の見直しを行うに当たっては、職員の職務上の役割や責任体制の明確化に引

き続き取り組むとともに、より職務・職責に応じた簡素でわかりやすい給与制度を確立していく必要がある。

- ・ 人事院は、高齢層における昇格、昇給制度の見直しや職種別民間給与実態調査の対象となる産業の拡大、公民比較における対応関係の見直し等について、今後検討を進めるとしており、その検討状況等を注視し、適切に対応する必要がある。

7 公務運営に関する報告

(1) 能力・実績に基づく人事管理

評価制度自体の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果の人材開発、任用、分限、給与等への活用の拡大に向けて、更なる取組を進めていくことが必要である。

(2) 勤務環境の整備

① 総実勤務時間の短縮

所属長等の管理職員は、特定の職員及び班等に業務が集中しないよう、適正な業務配分を図り、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど弾力的な業務運営に努めるとともに、定時退庁しやすい職場環境づくりに努めること、また、職員一人ひとりが、担当する業務について常に問題意識を持ち、事務・事業の点検、見直しに努めることが必要である。

② 職員の健康管理

精神性疾患による休職者数の割合は、依然として高いことから、任命権者は、引き続きメンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応に取り組むとともに、パワー・ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに努めていく必要がある。

③ 仕事と生活の調和のための施策の推進

任命権者においては、所属長等の管理職員の意識改革を図り、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要である。

また、国においては、男性職員の育児休業取得促進のため、1回の承認に係る育児休業期間が1か月以下の職員については、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こととしており、本県においても国と同様の措置を講ずる必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

人事院においては、定年年齢を段階的に65歳に引き上げるための具体的な立法措置を求める意見の申出を行ったところであり、引き続き国の動向等を注視しつつ、定年延長をはじめとした高齢期の雇用問題に関わる人事管理や給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

(4) 公務員の労働基本権問題

国家公務員制度については、現在、国家公務員制度改革基本法に基づいて改革の具体化が進められており、地方公務員の労働基本権の在り方については、政府が、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討することとされていることから、引き続き、国の動向について十分注視していく必要がある。

<参 考>

1 月例給(行政職)の改定の内訳

区 分	改定額	(率)
給料の月額	△1,024 円	(△0.25%)
はね返し分	△74 円	(△0.02%)
計	△1,098 円	(△0.27%)

※ 「はね返し分」とは、地域手当など給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分をいう。

2 職員(行政職)の平均年間給与額

現 行	改 定 後	減少額 (率)
6,427,334 円	6,409,892 円	△17,442 円 (△0.27%)

※ 平均年齢 43.2 歳, 平均経験年数 22.1 年

3 勧告による人件費への影響額

△約 14 億円

※ 一般会計及び特別会計の計 (平成 23 年度 9 月補正後予算ベース)。
ただし、公営企業会計は除く。