

# 給与等に関する報告・勧告の骨子

平成23年10月31日  
富山県人事委員会

## ○本年の給与勧告のポイント

月例給は3年連続の引下げ、期末・勤勉手当（ボーナス）は据置き

➤ 平均年間給与（行政職）は、△1.4万円（△0.22%）

1 公民給与の較差（△0.22%）解消のため、月例給の引下げ改定

- ・ 給料表を人事院勧告に準じて引下げ（50歳台を中心に40歳台以上を念頭）
- ・ 55歳を超える職員の給料等の減額率の見直し

2 期末・勤勉手当は、民間の支給割合とおおむね均衡しており、据置き

3 「給与構造の抜本的な見直し」における経過措置額の廃止及び昇給抑制の回復については、平成24年度以降、諸情勢を考慮しつつ、段階的に実施

## 1 給与の改定

### (1) 月例給

① 公民較差 △0.22% （△835円）

※ 職員の給与は、特例条例による減額措置前のものを基礎として民間給与と比較  
なお、減額後の職員給与と比較した場合の公民較差は、1.99%

(民間給与との比較方法)

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内530事業所のうちから178事業所を無作為に抽出のうえ、県の行政職職員の給与と、民間のこれに相当する職種の従業員の給与を、役職、学歴、年齢別に比較… ラスパイレス方式

② 月例給の改定 △0.22%

△830円（給料△845円、管理職手当32円、はね返し分△17円）

（行政職（44.1歳） 現行給与 377,065円 ⇒ 改定後給与 376,235円）

<改定の内容>

#### ア 給料表の改定

人事院勧告の俸給表に準じて、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた給料表の引下げ改定（医療職給料表(1)等を除く。）

#### イ 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置の見直し

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、医療職給料表(1)適用職員等を除く。）の給料等の減額率を△0.5%に見直し

### (2) 期末手当・勤勉手当

① 民間の支給割合 3.97月

(民間との比較方法)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績と県職員の年間支給月数を比較

② 県職員の支給月数は、民間とおおむね均衡しており、据置き 3.95月

### (3) 改定の実施時期等

関係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）

※ 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、4月の給与に調整率（△0.33%）を乗じて得た額に4月から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、6月に支給された期末・勤勉手当の額に当該調整率を乗じて得た額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が対象）

### (4) 「給与構造の抜本的な見直し」における経過措置額の廃止等

国や他の都道府県の状況等の諸情勢を考慮しつつ、本県の実情も勘案し、均衡の原則に則り、給与構造の抜本的な見直しにおける経過措置額の廃止及び昇給抑制の回復を措置されたい。

平成24年度以降、諸情勢を考慮しつつ、段階的に実施

## 2 勤務実績の給与への反映の推進

- ・ 目標による管理を取り入れた仕事の進め方の定着や能力・業績に基づいた公正な処遇の実現により、職員の能力開発意欲を高め、職務遂行意欲の醸成を図ることが必要である。
- ・ 知事部局等では、職務の目標達成度や個人の貢献度等を基本とした業績評価制度を本格実施しており、その評価結果を、平成19年度からは勤勉手当の成績率に、また、昨年1月からは昇給に、反映させている。今後とも、職員の能力向上と意欲向上、また、効果的・効率的な仕事の進め方に資するよう、これらの評価制度の着実な推進に取り組む必要がある。

## 3 人材の確保・育成

### (1) 有為で多様な人材の確保

- ・ 行政課題の複雑・高度化や、多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、
  - ・ 時代の変化に柔軟に対応し、斬新な発想ができる
  - ・ チャレンジ精神や自発的向上心を持ち、困難な課題にも主体的に取り組める
  - ・ 社会性に富み、周囲と協力しながら目標を達成できる力をもった、有為で多様な人材を確保することが不可欠である。
- ・ 本委員会においては、Uターン希望者等に採用の門戸を広げるため、平成20年度からは職員採用上級試験の受験上限年齢を5歳引き上げ、また、昨年度からは県職員志望者を対象とする少人数説明会を充実するとともに、関東・関西等の主な大学への直接訪問活動を行うなど、積極的な人材確保策を展開している。
- ・ 昨年、障害者へ採用の門戸を広げるため、一般事務職について、新たに身体障害者を対象とした職員採用試験を実施したところであるが、今後とも、障害者の採用に努めていく必要がある。
- ・ 民間企業経験者等の新たな人材の活用を含め、試験区分や内容等のあり方など、時代に対応した職員の採用について検討を行い、引き続き、有為で多様な人材の確保に努めていきたい。

### (2) 時代の要請に応じた職員の育成

- ・ 時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える質の高い行政を行うためには、各役職段階において求められる資質・能力をもつ職員の育成を強化していくことが重要である。
- ・ 新任係長や若手職員を対象とした研修の充実に加え、職場の先輩職員への研修を実施し新任職員に対する相談・指導能力の向上を図っている。

今後とも、職員の自主性や自発性も活かしつつ、研修内容の充実や支援を図るとともに、職場研修（OJT）についても、新任職員へのサポートの充実をはじめ各職場における取組みを推進し、職員の育成と職場の活性化を図ることが必要である。
- ・ 管理職員等に対しては、行政運営の心がまえやノウハウの継承・発展等を目的とした実践的な取組みをより充実させていくことが望ましい。

### (3) 男女共同参画の推進

- ・ 本県では、今年度から、新たに「女性職員キャリアアップ研修」を実施し、女性職員が個々の持つ能力や強みを活かして組織内で活躍できるよう、キャリアプランを考える機会を設けることとしている。
- ・ 今後とも、男女を問わず、職員が働きやすい環境づくりに努めるとともに、女性職員に様々な職務を経験する機会を確保することなどにより、意欲と能力のある女性職員を育成し、積極的な登用を進めることが求められる。

## 4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### (1) 時間外勤務の縮減等

- ・ 時間外勤務の縮減には、管理監督者が、①適切な業務配分や進行管理を行い時間に対する意識改革に主体的に取り組み、業務の見直し・合理化を図ること、②時間外勤務の命令にあたっては、事前に終了時刻等の明示などを徹底すること、③率先して退庁するなど職員が退庁しやすい環境づくりに努めること、また、職員一人ひとりも、仕事の進め方を考えながら時間管理に努め、計画的・効率的な事務処理を進めていくこと、などが重要である。
- ・ また、毎月1日以上の子次休暇の取得、前年よりも1日も多い子次休暇の取得（ワンモアホリデー（仮称）の推進）などに努め、総勤務時間の短縮に向けた粘り強い取組みを進めていく必要がある。
- ・ 学校現場においては、職務の性格上、総勤務時間の短縮は他の機関に比べ容易でない面があるものの、教育活動に、より専念できるよう、今後とも、教育委員会、学校及び教職員の協力によって、業務の合理化・平準化、ICTを活用した事務の効率化などに一層取り組んでいく必要がある。
- ・ 日常業務の工夫や改善点等をまとめた「とやま学校パワーアップの推進2011」には、学校で取り組むべきことが実践例を交えて掲載するなど工夫がなされており、今後とも、様々な機会を利用して学校現場において周知し、その活用に努める必要がある。
- ・ 管理職員は、「とやま学校パワーアップの推進2011」の内容を十分に理解するとともに、リーダーシップを発揮して、学校現場の負担軽減に努め、教職員一人ひとりの勤務状況をしっかりと把握し、きめ細かく対応することも重要である。

### (2) 育児等を行う職員の両立支援の推進

- ・ 人事院では、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、本年12月期の期末手当から、育児休業を取得した1回の期間が1ヶ月以下である職員については、その支給割合を減じない措置を講ずることとしており、本県においても、同様の措置を検討する必要がある。
- ・ 育休復帰前後の職員を対象とした「仕事・子育て両立支援研修」の開催など、職場を挙げて子育てしやすい環境づくり等を進めているが、引き続き、育児・介護等を行う職員の仕事と家庭の両立支援を推進していく必要がある。

## 5 健康管理の推進等

- ・ 心身の健康づくりのためには、何よりも予防、早期発見に取り組むことが重要である。職員自らのもとより、管理監督者が、職員に対し目配りし情報提供やアドバイス等を行うとともに、気軽に職員が相談できる環境づくりに努めるなど適切な対応をとることが重要である。
- ・ 今年度からは、メンタルヘルス不調による病気休職中等の職員の円滑な職場復帰を図るため「試し出勤」制度が本格実施されるほか、教職員については、県立学校から市町村立学校の教職員にも「メンタル相談」が拡充されており、今後とも、メンタルヘルス対策など働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。
- ・ 勤務中の午後3時の「リフレッシュ体操」は、庁内放送に沿って実践されている職場もあるが、全庁的に拡がっていくことが望ましい。

## 6 高齢期の雇用問題

人事院では、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることが適当であるとして、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったところである。

地方公務員の定年制度等については、国家公務員のこれからの制度等を参考に、実施に向け検討されていくものと考えられることから、本県においても、国の状況等をふまえながら、検討を進めていく必要がある。

(勧告実施の要請等)

## 7 おわりに

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものである。
- ・ 県議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている役割に理解をいただき、本年の勧告について実施されるよう要請する。
- ・ なお、今年度実施されている特例条例による給与の減額措置は、厳しい社会経済情勢や、県財政を取り巻く状況に鑑みて、特例的に実施されたもので、また、これまでの措置の緩和の取組みもなされており、やむを得ないものと考えますが、本委員会としては、諸情勢が整い次第、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されることを要望する。

---

### <参考>

#### 1 この勧告による月例給減額（行政職、平均年齢44.1歳）

	改定前	改定後	差 額
特例条例による減額前	377,065 円	376,235 円	△830 円
特例条例による減額後	368,962 円	368,148 円	△814 円

※ 特例条例による給与減額の内容

- (1) 給料月額 部長級 △3%、課長級以上（部長級を除く。） △2%
- (2) 地域手当 本来の支給割合から△3%（富山市内勤務者 3%→0%）

#### 2 この勧告による平均年収減額（行政職、平均年齢44.1歳）

	改定前	改定後	差 額
特例条例による減額前	6,075 千円	6,061 千円	△14 千円
特例条例による減額後	5,943 千円	5,930 千円	△13 千円