

# 平成23年給与等に関する勧告・報告の骨子

平成23年10月31日  
山梨県人事委員会

## ○ 本年の給与勧告のポイント

- ・ 月例給については、公民給与の較差（ $\Delta 0.19\%$ ）を解消するため、引下げ改定  
～ 平均年間給与は $\Delta 1.3$ 万円（ $\Delta 0.2\%$ ）の引下げ  
※ 給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較
- ・ 特別給（期末・勤勉手当）については、改定は見送り

## I <給与勧告の基本的な考え方>

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精確に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡、物価及び生計費の動向等をも考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

## II <報告及び勧告の内容>

### 1 職員給与と民間給与との比較

122民間事業所の5,851人の個人別給与を実地調査（期間:平成23年6月24日～8月10日 完了率:84.1%）

<月例給> 職員と民間の4月分給与を調査（ベースアップ中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

#### 職員給与と民間給与との較差

	民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)	備 考
給与カット前	388,527円	389,274円	$\Delta 747$ 円 ( $\Delta 0.19\%$ )	職員の給与カット措置がないものとして比較した場合、職員給与が民間給与を0.19%上回っている。
実支給額		380,737円	7,790円 (2.05%)	職員の実支給額で比較した場合、職員給与が民間給与を2.05%下回っている。

※ 人事院勧告 官民較差  $\Delta 899$ 円（ $\Delta 0.23\%$ ）

※ 給与カット措置とは、平成21年4月1日から平成23年9月30日まで、山梨県職員等の給与の特例に関する条例に基づき、本県職員の給料月額が、部局長級、その他の管理職、非管理職の別により、それぞれ6%、4%、2%減額された措置をいう。

なお、平成23年10月1日から、対象を管理職に限定し、給料月額の減額率を部局長級については4%、その他の管理職については3%として延長されている。

<特別給（期末・勤勉手当）> 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を比較

#### 職員の期末・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末・勤勉手当
3.96月	3.95月

### 2 給与改定の考え方と勧告の内容

- ・ 月例給については、民間給与との較差（マイナス）等を考慮し引下げ
- ・ 特別給については、民間の支給割合とほぼ均衡しているため改定は見送り  
（「山梨県職員等の給与の特例に関する条例」による給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較）

#### (1) 勧告の内容

<月例給の引下げ>

給料表 医療職給料表(一)を除き、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた引下げ

① 行政職給料表 平均改定率  $\Delta 0.19\%$

② その他の給料表 行政職給料表との均衡を考慮した引下げ(医療職給料表(一)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の基礎となる額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

## (2) 改定の実施時期等

- ・ 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
- ・ 本年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分については、12月期の期末手当の額から減額(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者に限る。)

## 【参考資料】

- 1 平成23年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額
- ・ 行政職給料表適用者の平均(新卒採用者を除く)

	年 齢	経験年数	改 定 前		改 定 後	
			給与月額	年間給与	給与月額	年間給与
給与カット前	43.7歳 (43.7歳)	21.5年 (21.5年)	389,274円 (391,686円)	6,300,000円 (6,435,000円)	388,451円 (390,237円)	6,287,000円 (6,332,000円)
実支給額			380,737円 (383,126円)	6,198,000円 (6,332,000円)	386,154円 (381,687円)	6,259,000円 (6,229,000円)

※ ( ) 内は、平成22年の数値

※ 給与月額は、給料、給料の調整額、地域手当、扶養手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で公民比較に使用した給与項目の合計額。年間給与は、4月の給与月額を基本に試算

## 2 最近の職員給与の改定状況

年度	月 例 給		特 別 給 (月)		
	較差(%)	改 定 内 容	改定前	改 定	改定後
平成12年度	0.12	扶養手当引上げ	4.95	$\Delta 0.2$	4.75
平成13年度	0.05	特例一時金の支給	4.75	$\Delta 0.05$	4.7
平成14年度	$\Delta 1.98$	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ、扶養手当(子等3人目以降)の引上げ等	4.7	$\Delta 0.05$	4.65
平成15年度	$\Delta 1.05$	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.65	$\Delta 0.25$	4.4
平成16年度	$\Delta 0.01$	寒冷地手当の見直し	4.4	—	4.4
平成17年度	$\Delta 0.37$	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.4	0.05	4.45
平成18年度	$\Delta 0.07$	地域手当の引下げ	4.45	—	4.45
平成19年度	0.99	給料表、扶養手当(子等)の引上げ等	4.45	0.05	4.5
平成20年度	0.02	医師の初任給調整手当の引上げ	4.5	—	4.5
平成21年度	$\Delta 0.14$	給料表の引下げ	4.5	$\Delta 0.35$	4.15
平成22年度	$\Delta 0.38$	給料表及び自宅に係る住居手当の引下げ	4.15	$\Delta 0.2$	3.95
※平成23年度	$\Delta 0.19$	給料表の引下げ	3.95	—	3.95

### Ⅲ 報告（給与改定との重複部分は除く）

#### 1 職員の給与

##### （1）給与構造改革における経過措置額の廃止等

- ・ 人事院は、給与構造改革に伴う経過措置について、平成24年度については経過措置額の俸給の2分の1を減額（1万円を上限）し、平成25年4月1日に廃止し、廃止に伴って生ずる制度改正原資を当該改革期間中に抑制してきた若年・中堅層を中心とした昇給回復に充当すると勧告。
- ・ 本県においても、人事院勧告の内容を基本としつつ、本県の実情を踏まえた適切な対応を行う必要。

##### （2）その他の給与上の課題

- ・ 特殊勤務手当については、引き続き適切な制度運用に向けた見直しを進める。
- ・ その他の手当についても、支給の合理性、対象となる勤務内容と他の手当等との関係等について総合的な点検を行い、適切な見直しを進める必要。

#### 2 公務運営の改善

##### （1）人材の確保・育成

- ・ 少子化に伴う受験年齢人口が減少する中、優秀な人材の確保のため、県の仕事や求める人物像について積極的に情報発信を行い、民間への就職を希望する者でも受験しやすい試験の実施や、より人物を見極めることができる試験の導入などを検討する必要があるとあり、引き続き任命権者と連携し、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら採用試験制度の見直しを進める。
- ・ 人材の育成については、任命権者は、研修、評価、人事配置等を通じて職員の能力開発、人材活用を進めるとともに、職員一人ひとりが意識改革や能力開発に積極的に取り組む必要。

##### （2）時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務縮減のため、各職場における事務処理の簡素化・合理化等を進めるとともに、改めて事前命令の徹底を図る必要。

##### （3）仕事と生活の調和

- ・ 本県では、山梨県職員子育て支援プログラムにより、男女が共に責任を担いながら家庭生活と職務の両立が図られるよう、職場環境の整備や職員の意識改革に取り組むとともに、育児短時間勤務などを創設。
- ・ 人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助なるよう、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業の取得については、期末手当の支給割合を減じないための措置を本年12月の期末手当から講ずるとした。
- ・ 本県においても、国家公務員に対する措置に準じ、男性の育児休業取得促進のための措置を実施し、男性職員に一層の育児参加を促す必要。
- ・ 休暇は、職員の心身両面の健康増進と公務への意欲増進を図り、仕事と生活を両立する観点からも重要であり、休暇取得日数の目標を設定するなど、休暇を取得しやすい環境づくりにさらに努める必要。

##### （4）職員の健康管理

- ・ 身体及び心の健康により長期間職場を離れている職員に対する円滑な職場復帰と再発防止を図るため、知事部局において策定された、「職員のための職場復帰支援プログラム」について、未制定の任命権者にあっても、同様の対策を講じる必要。
- ・ 心の健康問題は、管理職等が率先して風通しのよい職場環境づくりに心がけ、職場におけるコミュニケーションを図り、早期に発見し的確に対処することが重要。

##### （5）服務規律の確保

- ・ 職員は、県民の負託に応えるべく、法令を遵守し、職務の遂行に専念することを求められている

が、一部の職員による信用失墜行為が絶えない状況にあり、県民の公務や職員に対する信頼が著しく損なわれている。

- ・ 任命権者においては、県民からの信頼回復のため、引き続き、公務員倫理の確立と不祥事の根絶に向けた取組を一層進める必要。

### 3 定年の段階的な引上げ

- ・ 人事院においては、公的年金の支給開始年齢引上げに合わせ、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与抑制などの措置等を講じながら、定年の段階的な引上げが適当とする意見の申出を行った。
- ・ 定年引上げの措置としては、平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度に65歳定年とするとともに、定年の段階的引上げ期間中における定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間については、再任用制度を活用し、雇用の確保を図ることとしている。
- ・ また、定年の段階的引上げに伴い、60歳を超える職員の年間給与について、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえ、60歳前の70%の水準とするとした。
- ・ さらに、一定範囲の管理職への役職定年制の導入により組織活力を維持するとともに、短時間勤務制等の導入により多様な働き方を実現するとした。
- ・ 本県においても、定年の段階的引き上げについて、こうした意見申出を受けた国の対応や他の都道府県の検討状況を注視し、民間の動向等も把握する中で、進めていく必要。
- ・ 実施に当たっては、本県の実情を踏まえ、高齢期にあっても職員が安心して職務に専念でき、組織の活力が失われることのないよう、採用から退職に至る総合的な人事管理や給与制度などの見直しを検討していくことが必要。

### 4 給与勧告実施の要請

- ・ 人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が、地方公務員には制限されているため、その代償措置として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることで、適正な給与を確保する機能を有するもの。
- ・ 議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割について深い理解を示され、本委員会の勧告のとおり実施されるよう要請。
- ・ なお、特例条例による減額措置は、地方公務員法に定める給与決定の原則の趣旨とは異なるものであり、本県の財政状況が今後も厳しい中で、管理職手当を受給している職員に減額対象者を限定し、管理職の減額率を緩和したとはいえ、相当長期にわたって延長されたことは、職員の士気と生活に及ぼす影響が大きく誠に残念。できる限り早期に、給与決定原則に基づく本来の適正な給与水準が確保されることを求める。