

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成23年11月9日

長崎県人事委員会

○ 給与勧告のポイント

月例給は3年連続の引下げ改定、ボーナスについては改定見送り

・平均年間給与は減額（行政職 △3.3万円、△0.5%）

① 月例給の引下げ改定

給料月額引下げ

自宅に係る住居手当の廃止

② 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給月数とおおむね均衡しており、改定なし

1 本年の給与改定

(1) 職種別民間給与実態調査対象事業所の状況

- | | |
|----------------------|--------|
| ① 母集団事業所 | 392事業所 |
| ② 調査対象事業所(人事院が抽出) | 127事業所 |
| ③ 調査完了事業所(人事院との共同調査) | 111事業所 |

(2) 民間給与との比較(行政職)

① 月例給

公民較差 △1,651円 △0.43%

② 特別給

民間の支給月数 3.96月(職員の支給月数 3.95月)

(3) 給与改定の内容

① 給料表

行政職給料表は、人事院勧告の内容に準じて、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ

その他の給料表(医療職給料表(一)を除く)も、行政職給料表との均衡を考慮し引下げ

給料表の級別改定(行政職)

(単位：%)

| 級 | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 9級 | 計 |
|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 改定率 | 0.0 | △0.0 | △0.0 | △0.3 | △0.4 | △0.4 | △0.4 | △0.5 | △0.5 | △0.2 |

※ 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、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

② 住居手当

自宅に係る住居手当については、公民較差の大きさ、国及び半数程度の都道府県においても廃止されている状況並びに民間の支給状況を考慮し廃止（現行1,800円）

③ 実施時期等

この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)

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(△0.62%) (注)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月に支給された特別給の額に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を対象)

(注) 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によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

(4) 勧告どおり改定された場合の1人当たりの改定状況

行政職(人員 4,532 人、平均年齢 43.1 歳)

| 区分 | 現行 | 改定後 | 改定額 | 改定率 |
|-------|-----------|-----------|----------|--------|
| 計 | 382,433 円 | 380,688 円 | △1,745 円 | △0.46% |
| 給料の月額 | 345,589 円 | 344,523 円 | △1,066 円 | △0.31% |
| 諸手当 | 36,844 円 | 36,165 円 | △ 679 円 | △1.84% |

(参考)

| 区分 | 現行 | 改定後 | 改定額 | 改定率 |
|------|----------|----------|--------|-------|
| 年間給与 | 6,136 千円 | 6,103 千円 | △33 千円 | △0.5% |

2 給与に関するその他の課題

(1) 経過措置額の廃止等

平成 18 年度の給与構造改革に際し設けた経過措置については、人事院勧告等の趣旨を踏まえ、廃止する必要

なお、本県における経過措置額を受給している職員の状況は国と異なることから、経過措置額の廃止に当たっては、本県の実情を踏まえた段階的な減額措置を講ずることが適当

(2) 給与構造改革における地域間給与配分の見直し

人事院は、地域間給与配分の見直しについて、来年以降、全国のデータを基に最終的な検証を実施

本県の地域手当のあり方については、今後も引き続き、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら検討していく必要

(3) その他の課題

人事院は、来年度以降、高齢層の官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めることとしているため、本県においても国の動向等を注視しながら検討していく必要

3 勤務環境の整備等

(1) 時間外勤務の縮減

時間外勤務縮減のための各種取組を引き続き積極的に実施するとともに、業務の実態に合わせた勤務時間の弾力的な割振りの導入を検討していく必要

長時間にわたる時間外勤務を行った職員について、効果的な健康管理に努める必要

(2) 仕事と家庭生活の両立支援

育児休業や年次休暇等を取得しやすい職場づくりに努める必要

人事院は、男性職員の育児休業取得促進のため、育児休業期間が 1 か月以下の職員の期末手当の支給割合を減じない措置を講ずることとしたが、他の都道府県の動向等を踏まえ、所要の措置を講ずる必要

(3) 心の健康づくり

職員一人ひとりの状況に応じた、よりきめ細かな心の健康づくり対策に努める必要

パワー・ハラスメントについては、管理監督者の研修等発生防止に努めることはもとより、相談体制の充実を図り、的確な実態把握と適切な対応に努める必要

4 人事管理上の課題

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の充実を図るために、国や他の都道府県を参考にしながら、評価制度を職員全体の意識改革や公務の能率向上に活用することを検討する必要

(2) 女性職員の育成・登用

女性職員が働きやすい勤務環境の整備等に取り組むとともに、意欲と能力のある女性職員を管理職等へ積極的に登用するための計画的な育成を推進する必要

(3) 高齢期の雇用問題

本県においても、公的年金の支給開始年齢の引上げへの対応は重要な課題であり、今後の国の動向を注視する必要

定年延長に伴う諸課題については、人事院の意見の申出の内容を踏まえ、他の都道府県の状況を参考にしながら検討を進める必要

勸告

本委員会は、報告した諸資料に基づき、次の事項について必要な措置がとられるよう勧告する。

1 給料表等について

- (1) 現行の行政職給料表及び教育職給料表等を別記のとおり改定すること。

なお、その他の給料表（医療職給料表（一）を除く。）については、国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告の内容に準じて改定すること。

- (2) 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年条例第8号）附則第9項の規定による給料の額の改定については、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号）の改正に関する人事院勧告の内容に準じた措置を講ずること。ただし、当該措置で用いる割合は、次のとおりとすること。

ア 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成21年条例第62号）附則第2項第1号に規定する減額改定対象職員 100分の99.08

イ アに掲げる職員以外の職員（医療職給料表（一）の適用を受ける職員を除く。） 100分の99.34

2 諸手当について

自らの所有に係る住宅に居住する者に対する住居手当については、廃止すること。

3 実施時期等について

(1) 改定の実施時期は、この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（公布の日が月の初日であるときは、その日）とすること。

(2) 平成23年12月に支給する期末手当については、国家公務員の期末手当の特例措置に関する人事院勧告の内容に準じた措置を講ずること。ただし、当該措置で用いる割合は、100分の0.62とすること。