

平成21年 給与等に関する報告及び勧告の概要

平成21年10月6日
神奈川県人事委員会

<本年の勧告のポイント>

- 給料表（給料月額）及び期末・勤勉手当をともに引下げ
（平成15年以来6年ぶり、給料表の引下げは平成17年以来4年ぶり）
 - ・ 月例給の公民給与の較差は $\Delta 0.16\%$ （ $\Delta 675$ 円）
 - ・ 期末・勤勉手当を0.35月分引下げ（引下げ幅は平成11年の $\Delta 0.30$ 月を超えて過去最大）
- 平均年間給与は $\Delta 16$ 万3千円（ $\Delta 2.3\%$ ）の減少
（平成15年、14年に次いで過去3番目の大幅な減少）

<本年の報告及び勧告の基本的な考え方>

- ・ 職員の給与は、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、民間従業員の給与と均衡させること（民間準拠）が基本であり、職員と民間従業員の給与の実態を調査し、両者を比較した上で勧告を実施
- ・ 本県では極めて厳しい財政状況に対応するため、本年4月から給料及び地域手当について、減額措置（一般職員3%、管理職6%）が実施されている。本委員会では、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、給与勧告制度に基づき給与条例で定められる給料表の水準が本来あるべき職員の給与水準と考え、減額措置前の職員の給与を基準として比較

<報告及び勧告の内容>

1 本年の給与改定

(1) 月例給（給料表）

- ・ 本年4月分の職員と民間従業員の給与の較差に見合う改定を図るため、給料表の引下げが必要（初任給を中心とした若年層は据置き）
- ・ 給与構造改革に伴う経過措置の算定基礎となる額（現給保障額）についても、人事院の給与勧告の内容に準じて、本県の公民較差に基づき引下げ

公民の給与比較

職員の給与 (A)	民間従業員の給与 (B)	(B) - (A)
425,324 円	424,649 円	$\Delta 675$ 円 ($\Delta 0.16\%$)

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・ 民間との均衡を図るため、年間支給月数を4.50月から4.15月に0.35月引下げ（支給月数：職員4.50月、民間従業員4.17月）
- ・ 本年5月の勧告に基づいて凍結された支給月数分（ $\Delta 0.20$ 月）は、改定分の一部に充当

(3) 実施時期等

- ・ 給与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）から実施
- ・ 公民給与を年間で均衡させるため、人事院の給与勧告の内容に準じて、本県の公民較差に基づく所要の調整措置が必要

2 給与構造の改革

年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責と勤務成績を反映した給与制度への転換を進めるための取組の成果について、適時検証を行うとともに、国の動きも見極めながら、平成23年度以降の取組の方向性について、今後、必要に応じて検討することが適当

3 給与関係のその他の課題

(1) 住居手当

- ・ 自宅に係る住居手当について、国の廃止の勧告の扱いや他の地方公共団体の動向にも留意し、国とは異なる本県の実情も考慮しながら、廃止を含め、改めて住居手当のあり方について検討
- ・ 検討に当たっては、公民給与の均衡の観点から、手当を廃止した場合の職員給与の水準等に及ぼす影響を考慮することが必要

(2) 時間外勤務手当

- ・ 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、時間外勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）が月 60 時間を超えた場合、時間外勤務手当の割増率を引き上げることが必要
- ・ 改正労働基準法において設けられた、割増賃金の支払に代えて代替休を付与する仕組みの導入についても、地方公務員法の改正の動向を踏まえて検討することが必要

(3) 教員給与の見直し

国の動向も考慮しつつ、本県の実情を踏まえ、引き続き見直しに関する取組を継続していくことが適当

4 公務運営

(1) 人材の確保・育成

ア 多様で有為な人材の確保

今後求める人材等について積極的に情報発信するとともに、より多様な人材の確保に向けた試験制度の見直しを検討

イ 職員の意欲・能力を活かす人事制度

職員の能力開発等を支援していく仕組みを構築するとともに、職員の意欲・能力を活かすことができる人事制度とすることが必要

(2) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮を推進するため、業務のあり方や業務プロセスをゼロベースの視点で見直すとともに、管理監督者は業務の優先順位を明確にしながら適正な業務管理と効率的な進行管理に努めることが必要

イ 子育て・介護を行う職員の支援

配偶者が育児休業している職員についても育児休業できるようにする等、民間の育児・介護休業法に盛り込まれた新たな子育て・介護の支援制度について、国の動向等を踏まえて導入を検討することが必要

ウ 健康管理対策

- ・ メンタルヘルスについて、管理監督者が良好な職場環境づくりに取り組み、職員の抱えるストレスの早期発見に努めるとともに、休職者の復職を適切にサポートすることが必要
- ・ セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについて、引き続き効果的な取組が必要

勤務環境の整備は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の視点を持って取り組むことが重要

(3) 公務員制度を巡る諸課題

ア 公務員の労働基本権

公務員の労働基本権のあり方について、国の検討状況を注視していくことが必要

イ 高齢期の雇用問題

国や他の地方公共団体の検討状況を注視しながら、定年延長に対応した人事・給与制度について検討を進めることが必要

ウ 非常勤職員制度等

今後とも国の検討状況にも留意しながら、適切な制度運用に努めていくことが必要

参 考

1 職員構成の状況等（平成 21 年 4 月 1 日現在）

(1) 職員数

区 分	職 員 数	構 成 割 合
全 職 員	70,358 人	100.0 %
一 般 職 員	12,091	17.2
行 政 職 員	(10,212)	(14.5)
教 育 職 員	43,151	61.3
警 察 官	15,116	21.5

注 1 職員の給与に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員を対象（企業行政職給料表及び技能職給料表の適用を受ける職員並びに病院事業庁職員は対象外）

2 構成割合は、小数点以下第2位を四捨五入

〈参考：平成 20 年 4 月 1 日現在の全職員数は 70,666 人〉

(2) 学歴別構成割合

区 分	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全 職 員	75.8 %	8.0 %	16.0 %	0.2 %
行 政 職 員	67.0	8.9	23.0	1.1

(3) 性別構成割合

区 分	男	女
全 職 員	60.8 %	39.2 %
行 政 職 員	64.1	35.9

(4) 平均年齢、平均勤続年数

区 分	平均年齢	平均勤続年数
全 職 員	42.3 歳	18.1 年
行 政 職 員	43.1	20.2

〈参考：平成 20 年 4 月 1 日現在の行政職員の平均年齢は 43.4 歳〉

2 最近の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	公民較差	年間支給月数	対前年比増減
平成11年	0.25% (1,137円) 引上げ	4.95月	△0.30月
平成12年	0.11% (500円) 勧告なし	4.75月	△0.20月
平成13年	0.07% (346円) 勧告なし	4.70月	△0.05月
平成14年	△2.05% (△9,565円) 引下げ	4.65月	△0.05月
平成15年	△1.05% (△4,830円) 引下げ	4.40月	△0.25月
平成16年	0.03% (143円) 勧告なし	4.40月	—
平成17年	△0.38% (△1,711円) 引下げ	4.45月	+0.05月
平成18年	0.05% (239円) 勧告なし	4.45月	—
平成19年	0.23% (992円) 引上げ	4.50月	+0.05月
平成20年	0.04% (178円) 勧告なし	4.50月	—
平成21年	△0.16% (△675円) 引下げ	4.15月	△0.35月

3 行政職員（平均年齢43.1歳）の平均年間給与

	平均年間給与	
改定前	7,009	千円
改定後	6,846	千円

(△163千円、△2.3%)

注 改定前は、凍結前の期末・勤勉手当を元に算定

〈参考： 平均年間給与の減少額及び率〉

- 1 平成15年 △197千円、△2.6%
- 2 平成14年 △184千円、△2.4%
- 3 平成21年 △163千円、△2.3%