

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 21 年 10 月 9 日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 月例給, ボーナスともに引下げ改定 ~ 平均年間給与 15.3 万円 ~
- ・ 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差(0.19%)を解消するため, 月例給(給料表等)の引下げ
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(0.35 月分)

時間外勤務手当について, 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た改定

教員給与の見直し

- ・ 小・中学校の教員に適用される教育職給料表(二)に, 特2級を新設
- ・ 義務教育等教員特別手当については, 引き続き縮減

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, 社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら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をそれぞれ比較したところ, 職員の給与が民間給与を 1 人当たり平均で 783 円(0.19%)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)
416,002 円	416,785 円	783 円(0.19%)

現在, 職員の給与については, 知事等の給料及び職員の給与の特例に関する条例(平成14年千葉県条例第68号)により減額措置が実施されているが, この減額措置適用後の本年4月の職員給与の額は409,928円で, 職員の給与が民間給与を1人当たり平均で6,074円(1.48%)下回っている。

(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 4.15 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(4.50 月)を下回っている。

3 給与改定の内容

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

(1) 給料表等

民間給与との較差に見合うよう、人事院勧告の内容に準じて、医療職給料表(一)及び第二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、初任給を中心とした若年層を除き引下げ(平均改定率 0.2%。ただし、行政職7級相当以上は 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	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3

なお、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、人事院勧告の内容に準じて引下げ

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)

民間の特別給の支給割合に見合うよう、年間支給月数を引下げ
4.5月分 4.15月分(0.35月分)

<一般職員の支給月数>

区分		現行	勧告	
			平成21年度	平成22年度以降
6月期	期末	1.4(0.15)月	1.25月(支給済)	<u>1.25月</u>
	勤勉	0.75(0.05)月	0.7月(支給済)	<u>0.7月</u>
12月期	期末	1.6月	<u>1.5月</u>	<u>1.5月</u>
	勤勉	0.75月	<u>0.7月</u>	<u>0.7月</u>
計		4.5月	<u>4.15月</u>	<u>4.15月</u>

()内の支給月数分(計0.2月分)は、本年5月の勧告に基づく期末・勤勉手当の特例措置により支給を凍結しており、引下げ分(0.35月分)の一部に充当

(3) 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、月60時間を超える時間外勤務に係る支給割合を引上げ

125/100(深夜150/100) 150/100(深夜175/100)

(4) 改定の実施時期

- ・上記の(1)及び(2)の平成21年度に係る部分
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)
- ・上記の(2)の平成22年度以降に係る部分及び(3)
平成22年4月1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)を行うことを基本とし、一方で、職員に対し、既に給料等の減額措置が実施されていることも考慮して、取扱いを検討する必要がある。

4 給与構造改革

平成18年度から実施してきた段階的な給料表の水準引下げ及び地域手当制度の導入、管理職手当の定額化等、当初予定していた給与構造改革が、国と同様に、平成22年度をもって終了する。

平成 23 年度以降は、勤務実績の給与への反映の推進、高齢期の雇用問題に関連する給与制度上の問題への対処等、国における取組の動向を注視しつつ、問題点等を整理する必要がある。

5 教員給与の見直し

メリハリある教員給与体系の実現を図るため、来年度から小・中学校に設置が予定されている主幹教諭について、特 2 級を新設するなど適切な処遇を図るとともに、義務教育等教員特別手当については、引き続き、縮減を速やかに行う。

なお、その他の手当等についても、中央教育審議会の答申等を踏まえ、職務・職責や教員間の均衡等を考慮して見直しを行うなど、引き続き、給料表をはじめとして、手当等を含めた本県の教育職員の給与の在り方について、国の動向や他の都道府県の状況等に留意しながら検討を進めていく必要がある。

(1) 主幹教諭の適切な処遇

給料表

主幹教諭の職務・職責に応じた適切な処遇を図るため、教育職給料表(二)の 3 級(教頭等)と 2 級(教諭等)との間に、全国人事委員会連合会のモデル給料表に準じて、新たに特 2 級を創設

教職調整額及び諸手当

主幹教諭には教職調整額を支給することとし、諸手当については、職務内容や他の教員との均衡を考慮して措置

実施時期

平成 22 年 4 月 1 日

(2) 義務教育等教員特別手当の縮減

支給月額の限度

15,900 円 11,700 円

実施時期

速やかに実施

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導入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。

・ 自宅に係る住居手当については、職員への支給実態、他の都道府県の状況等を考慮して、検討していく必要がある。また、借家・借間に係る住居手当については、引き続き、民間における支給状況や国の動向を注視するとともに、他の都道府県の状況等を考慮して、検討していく必要がある。

7 公務運営に関する報告

(1) 公務員倫理の確立

職員は、高い倫理観を持ち、また、県民の負託に応え常に公正な職務の執行に当たることが求められているが、最近、本県において公金詐取による職員の相次ぐ逮捕や、不適正な経理処理が全庁的に行われていたことなど県民の信頼を損なう重大な不祥事が発生していることは誠に遺憾である。

今回の不法不適正な経理処理の背景には、現行の制度や体制の問題とともに、職員の意識の問題としてコンプライアンス（法令遵守）意識の欠如や前例踏襲主義などが挙げられる。

失われた県民からの信頼を回復するためには、再発防止策の徹底とともに、職員一人一人の意識改革が必要であり、改めて職員が全体の奉仕者であることを自覚し、服務規律の遵守と倫理意識の向上に努める必要がある。

（２）能力・実績に基づく人事管理

高度化・多様化する行政ニーズに適切に対応していくため、能力・実績に基づく人事管理の推進が重要であり、人事評価制度自体の公正性、納得性を高めていくよう引き続き努力するとともに、評価結果の人材開発、任用、分限、給与等への活用について、更なる取組を検討していくことが必要である。

（３）勤務環境の整備

総実勤務時間の短縮

「総労働時間の短縮に関する指針」に定める年間上限目安時間を超えるなど、長時間の時間外勤務を行っている職員が見受けられるため、任命権者においては、引き続き時間外勤務の縮減に向けた取組を実施していくことが必要である。

特に、所属長等の管理職員は、長時間の時間外勤務が職員に及ぼす影響を認識した上で、業務の必要性や緊急性を的確に判断し、勤務時間を的確に管理するとともに、業務の適正な配分と計画的な進行管理を行うことが必要である。

職員の健康管理

職員の健康の保持・増進は、職員が能力を十分に発揮し、質の高い行政サービスを効率的かつ的確に提供するという観点からも重要である。

メンタルヘルス対策としては、依然として精神性疾患を原因とする休職者数の増加傾向が続いていることから、引き続き実効性のある取組が求められており、任命権者は、医師などの専門家を積極的に活用するとともに、職員が利用しやすい相談窓口の充実に努めていく必要がある。

また、「パワー・ハラスメント」については、所属長等の管理職員に、具体的な言動例や注意すべき事項等について情報提供を行っていく必要がある。

仕事と生活の調和のための施策の推進

少子高齢化が進む中で、職員が働きながら、子の養育又は家族の介護を行うための環境を整備することは、仕事と生活の調和の観点からますます重要になってきており、法改正や国及び他の都道府県の状況に留意しながら、育児又は介護を行う職員の両立支援のため、必要な措置について検討を進める必要がある。

なお、男性職員の育児休業の取得率については、依然として低い状況であるので、制度を利用しやすい環境づくりへの取組について検討していく必要がある。

（４）高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の連携を図ることが公務・民間共通の課題となっている。

本県も責任ある使用者として、公的年金の支給開始年齢が引き上げられる平成 25 年度までに所要の措置を講ずる必要があることから、国の検討状況や他の都道府県の動向に十分留意しつつ、雇用と年金支給との連携を確保するための課題について検討を進めていく必要がある。

<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	732 円 (0.18%)
はね返り分	52 円 (0.01%)
計	784 円 (0.19%)

「はね返り分」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(減額措置前)

現 行	改 定 後	増減額(率)
6,869,989 円	6,716,991 円	152,998 円 (2.23%)

3 職員数,平均年齢,平均経験年数(平成 21 年 4 月現在)

区 分	職 員 数	平均年齢	平均経験年数
全 職 員	58,142 人	43.0 歳	21.2 年
うち行政職	9,744 人	44.0 歳	23.0 年

「全職員」は、教育職員及び警察官を含み、企業職員及び単純な労務に雇用される職員を除く。

4 勧告による人件費への影響額

約 108 億円

一般会計及び特別会計の計(平成 21 年度 9 月補正予算ベース)。ただし、公営企業会計は除く。

本年の国の人事院勧告の概要

- ・ 公民較差 863 円 (0.22%)
- ・ 月例給, ボーナスともに引下げ
 - ・ 俸給月額引下げ, 自宅に係る住居手当の廃止
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(0.35 月分)
- ・ 超過勤務手当について, 労働基準法の改正を踏まえ, 月 60 時間超の支給割合を 100 分の 150 に引上げ等