

# 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14日

茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

## 給与勧告等のポイント

- 月例給，ボーナスともに引下げ（平成15年以来6年ぶり）
  - ① 公民給与の較差（▲940円，▲0.24%）を踏まえ，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引下げ）
  - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（4.50月→4.15月：▲0.35月分）
  - ③ 労働基準法の改正に伴う時間外勤務手当の支給割合の改定
  - ④ 国に準じた勤務時間の見直し

## 1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行った。
- (3) 本県では、管理職員について給料月額及び管理職手当を減額する措置がとられているが、昨年と同様に、本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置がないものとした場合の職員の給与により、公民較差を算出した。

## 2 民間給与との比較

### (1) 月例給

民間	職員	較差
387,863円	388,803円	▲940円（▲0.24%）

（注）減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を2,642円（0.69%）上回っている。

### (2) 特別給（支給月数）

民間	職員	差
4.14月	4.50月	▲0.36月

### 3 給与勧告及び報告の内容

#### (1) 職員の給与

##### ① 公民較差等に基づく給与改定

###### ア 給料表の改定（勧告・報告）

- ・ 行政職給料表：基本的に同率の引下げ（平均改定率▲0.2%）とするが、若年層（1級～3級の一部）は引下げを行わない。管理職層（7級以上）は平均を0.1%上回る引下げ
- ・ その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に引下げ（医療職給料表（一）等を除く）

###### イ 自宅に係る住居手当の改定（勧告・報告）

公民較差等を踏まえた自宅に係る住居手当の引下げ（4,000円→3,500円）

###### ウ 期末・勤勉手当の改定（勧告・報告）

期末・勤勉手当の支給月数の引下げ（4.50月→4.15月）

※ 本年6月期における期末・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）は引下げ分（0.35月分）の一部に充当

###### エ 改定の実施時期等（勧告・報告）

- ・ 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から実施
- ・ 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、人事院勧告の算定方法に準じて、所要の措置を講ずる。

##### ② 給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し（報告）

国の状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、勤務環境の変化等を考慮し、早急に見直す必要がある。

##### ③ 時間外勤務手当の改定（勧告・報告）

- ・ 労働基準法の改正に伴う月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合の引上げ（100分の125→100分の150）
- ・ 平成22年4月1日から実施

##### ④ 教員給与の見直し（報告）

国における見直しの動向等を注視し、本県における教員給与の在り方について検討を進める必要がある。なお、義務教育等教員特別手当については、引き続き見直しを検討する必要がある。

##### ⑤ その他の報告

自宅に係る住居手当については、人事院が廃止を勧告したこと、他の都道府県の動向及び職員の居住実態等に留意しつつ、その在り方について検討を進める必要がある。

## (2) 公務の運営（報告）

### ① 有為の人材の確保・育成

#### ア 人材の確保

人材確保に関する広報活動を引き続き積極的に展開するとともに、社会人経験者など外部の人材の活用について、任命権者の意見を聴きながら検討する。

#### イ 人材の育成

研修機会の提供・内容の充実などにより、引き続き計画的な人材育成に積極的に取り組む必要がある。

#### ウ 女性職員の登用

勤務環境等の整備により女性職員の能力を十分発揮することができるよう、引き続き職域の拡大など女性職員の登用に積極的に取り組む必要がある。

### ② 能力・実績に基づく人事管理

新たな人事評価制度の試行で得られた知見を活用し、評価結果の任用や給与などへの活用方法について更に検討を進めながら、公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度を確立・導入していく必要がある。

### ③ 勤務環境等の整備

#### ア 超過勤務の縮減等

管理監督者による適切な管理・指導の実施などにより超過勤務の縮減に努めるとともに、休暇を取得しやすい環境の整備などに引き続き積極的に取り組む必要がある。

#### イ 職員の勤務時間

公務能率のより一層の向上を図るとともに、行政サービスに支障を生じさせないよう留意しながら、国に準じて、速やかに職員の勤務時間を見直す必要がある。

#### ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

育児・介護休業法の改正や育児休業等に関する国の動向等を踏まえ、引き続き、育児や介護を行う職員の両立支援を推進するための制度の充実等を図る必要がある。

#### エ 職員の健康保持

長時間労働を行っている職員の健康に配慮した取組を一層推進するなど、職員の健康管理について、引き続き積極的に取り組む必要がある。

### ④ 服務規律の遵守

引き続き服務規律の遵守の徹底と倫理意識の向上を図る必要がある。

(参考1) 職員(行政職)の給与の増減額等

平均年齢	勧告前給与		勧告後給与		増減額(率)	
	月額	年額	月額	年額	月額	年額
43.4歳	388,803円	6,522,000円	387,882円	6,362,000円	▲921円 (▲0.24%)	▲160,000円 (▲2.45%)

(参考2) モデル給与例(行政職)

職層	年齢	扶養親族	勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の増減額
			月額	年額	月額	年額	
主事	27歳	独身	203,749円	3,362,000円	203,749円	3,291,000円	▲71,000円
主任	35	配偶者 子1人	313,128	5,202,000	312,614	5,078,000	▲124,000
係長	45	配偶者 子2人	410,686	6,909,000	409,736	6,738,000	▲171,000
課長補佐	52	配偶者 子2人	469,282	7,892,000	468,231	7,697,000	▲195,000
課長	56	配偶者	567,764	9,298,000	566,629	9,083,000	▲215,000
次部長	57	配偶者	638,490	10,769,000	637,154	10,500,000	▲269,000

(注) 1 このモデル給与例は、給料月額及び管理職手当の減額措置前のものである。  
2 月額には、管理職手当、扶養手当及び地域手当が含まれる。

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

平成21年8月11日勧告

- 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.22%)を解消するため、月例給の引下げ改定
  - ・ 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ
  - ・ 自宅に係る住居手当を廃止
- 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.35月分) → 4.15月に改定
- 超過勤務手当等について、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