

# 平成 22 年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

22.9.27  
人事委員会

## 《本年の勧告の概要》

月例給、特別給ともに 2 年連続の引下げ

特別給は、昭和 38 年以来、47 年ぶりに 4 月分を割り込む

平均年間給与は 98 千円 (1.5%) の減額

- 1 公民較差 912 円 (0.23%) を解消するため月例給を引下げ
  - ・ 給料表を人事院勧告の改定 (平均 0.1%) を基礎として引下げ
  - ・ 55 歳を超える職員の給料及び管理職手当の支給額の一定率減額 (1%)
 行政職平均給与月額が 922 円 (0.23%) 減少 (内訳: 給料 861 円、手当等 61 円)
- 2 特別給 (期末・勤勉手当) の支給割合を 0.2 月分引下げ

## 1 県職員の給与と民間給与との比較

- (1) 月例給 本年 4 月分の較差 912 円 (0.23%)

民間給与 (A)	396,440 円	較差 (A - B) 912 円 (0.23%)
県職員給与 (B)	397,352 円 【392,005 円】	

【 】内は、「知事等及び職員の給与の特例に関する条例」による減額措置後

- (2) 特別給 (期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	3.95 月	支給割合の差 0.2 月
県職員の年間支給割合	4.15 月	

## 2 県職員の給与について

- (1) 給与の改定

### ア 給料表の改定

人事院勧告の内容 (平均改定率 0.1%、概ね 30 歳台までの職員及び医療職(一)等を除く。)を基礎として改定

### イ 50 歳後半層職員の給与の抑制措置

55 歳を超える職員に対する給料月額及び管理職手当の支給額を一定率 (1%) で減額 (ただし、行政職 5 級相当以下の職員、医療職(一)、再任用職員等を除く。)

給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置額についても、アの改定及びイの措置を踏まえて引下げ

### ウ 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15 月分 3.95 月分

【一般職員の支給割合 (期末手当及び勤勉手当 (ボーナス))】

		6 月 期	12 月 期
平成 22 年度	期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.35 月 (現行 1.5 月)
	勤勉手当	0.7 月 (支給済み)	0.65 月 (現行 0.7 月)
平成 23 年度	期末手当	1.225 月	1.375 月
	勤勉手当	0.675 月	0.675 月

### エ 超過勤務手当

本年 4 月から実施している超過勤務手当の支給割合の引上げに伴う月 60 時間の超過勤務時間の積算に当たっては、日曜日等の勤務時間を含めること (平成 23 年度実施)

(2) 改定後の平均給与（行政職）

ア 月例給

改定額	改定率	内 訳	
		給 料	861 円 ( 0.22% )
922 円	0.23 %	管理職手当	60 円 ( 0.01% )
		そ の 他	1 円 ( 0.00% )

イ 特別給 86,436 円減少（年額）

（参考）行政職平均給与

	現 行	改 定 後	増 減
平均給与月額	397,352 円	396,430 円	922 円 ( 0.23% )
平均年間給与額	6,483,000 円	6,385,000 円	98,000 円 ( 1.5% )

行政職平均年齢 44.4 歳

(3) 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

条例の公布日の翌月から実施

ただし、平成 23 年 6 月期以降の期末手当及び勤勉手当の支給割合については、平成 23 年 4 月 1 日から実施

イ 平成 22 年 12 月に支給される期末手当の特例

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、4 月の給与に調整率（ 0.28% ）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 月期の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（給料月額又は給与構造改革の経過措置額が引下げとなる職員に限る。）

調整率とは、行政職の職員全体の較差の合計額を月例給が引下げとなる職員の給与月額の合計額で除して得た率

(4) 検討すべき課題

ア 自宅に係る住居手当

昨年の本委員会の報告のとおり、廃止することが適当と考えられるものの、その時期については、他の都道府県の動向を見極めながら決定することが必要

イ 教育職員に係る手当

国の検討状況や他の都道府県の動向を注視しつつ、現状を十分に把握したうえで、教育職員の手当の在り方を検討することが必要

ウ その他の手当

借家・借間に係る住居手当及び単身赴任手当については、国や他の都道府県の動向を注視し、引き続き検討を進めることが必要

3 給与構造改革期間終了後の取組みについて

(1) 勤務実績の給与への反映について

本県においては、国に先んじて積極的に取り組んでいるところであり、今後も適切な運用の確保に努めるとともに、更なる取組みについて検討を進めることが必要

(2) 高齢層給与の見直し

国や他の都道府県の動向を注視するとともに、民間の状況や本県における定年延長の検討状況等を踏まえ、見直しについて検討を進めていくことが必要

#### 4 公務運営に関する課題

(1) 職員の勤務時間の縮減等について

引き続き職員全員がコスト意識を持った計画的・効率的な業務遂行に心掛けるとともに、特に管理職は、自ら先頭に立ち、不断の業務見直し、効率性向上を図る体制づくりを進めるとともに、超過勤務命令の必要性・緊急性の確認等、自らの役割を強く意識し実行することが必要。年次有給休暇の取得促進についても、なお一層の取組みが必要

(2) 職員の健康管理について

精神疾患による長期休業者数が増加傾向にあり、引き続き予防から復職後の支援にいたるそれぞれの過程における取組みが、円滑に運用されるよう配慮していく必要

また、管理職が率先し職員全員が風通しの良い快適な職場づくりに努めることが重要

(3) 人材の確保・育成について

県職員採用候補者試験の受験者数が総じて減少傾向にある中、積極的な広報活動に努め、より多くの受験者を確保するとともに、県民の負託に応えることができる多様で有為な人材を確保する方法について、幅広く検討することが必要

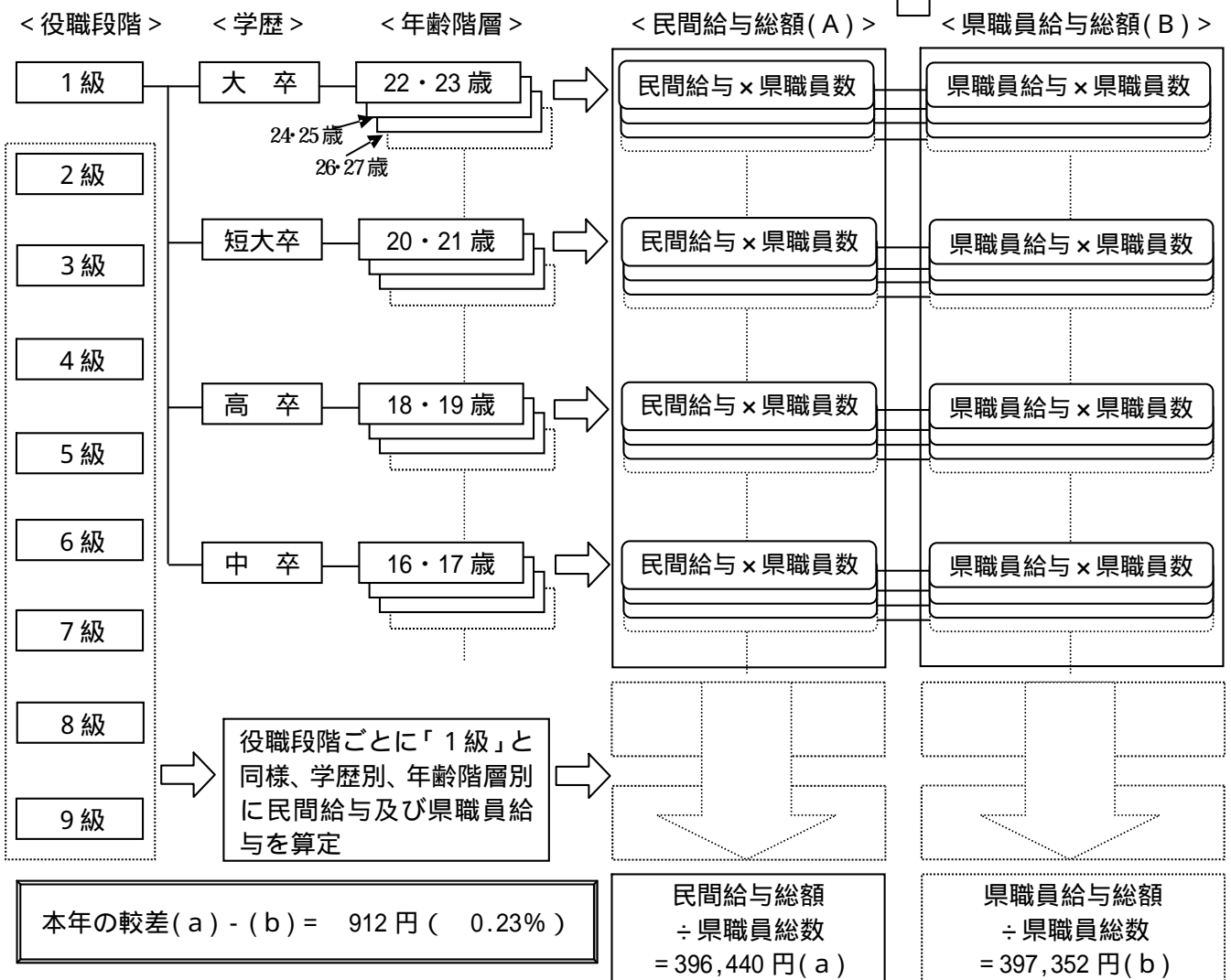
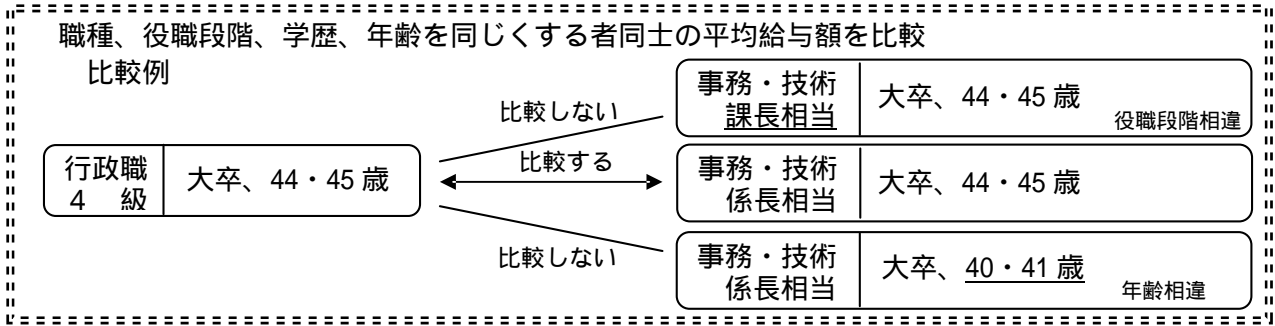
また、職員一人一人の公務に対する意欲と能力を一層高める視点から、各種研修の充実などを図り、引き続き実効性のある人材育成に取り組んでいくことが必要

(4) 高齢期の雇用問題について

人事院においては、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から、国家公務員の定年を段階的に引上げ、平成 37 年度に 65 歳まで延長することが適当であると示し、公務における高齢期雇用の基本的な方向を示すとともに、定年延長に向けた制度見直しの骨格を表明。本県においても、これら国の動向等を留意しつつ本県の実情を十分踏まえて、引き続き検討していくことが必要

県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額（A））を県職員総数で除して得た平均給与額（a = 民間水準）と県職員の平均給与（b）を比較し、公民較差を算出します。



県職員と民間企業との初任給比較（平成 22 年 4 月現在）

民間企業（新卒事務員・新卒技術者計）		県職員（行政職）	
大 学 卒	高 校 卒	大 学 卒	高 校 卒
193,774 円	164,200 円	172,940 円	140,702 円