

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

愛知県人事委員会(委員長 那須國宏)は、平成21年10月9日、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

本年の給与等に関する報告・勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ改定〔平均年間給与は 16.5万円(2.4%)〕
民間給与との較差(904円 0.21%)を解消するため、給料月額、自宅に係る住居手当の引下げ

期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(0.35月分) [4.50月分 4.15月分]
平成21年4月から地域手当が10%から8%に引き下げられたことによる影響分を合わせると平均年間給与は 29.3万円(4.1%)

【参考】年度当初における特例条例等による平均年間給与の減額 38.4万円(5.4%)

〔特例条例による減額分 25.6万円
地域手当の2%引下げによる影響分 12.8万円〕

1 民間給与との較差 [平成21年4月分給与]

行政職給料表(一)適用職員(10,006人、平均年齢44.5歳)と民間従業員でこれに相当する職種(事務・技術関係職種)の者の本年4月分給与について、役職段階、年齢等を同じくする者同士を比較したところ、職員給与は民間給与を13,543円(3.32%)下回っているが、知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成21年愛知県条例第8号。以下「特例条例」という。)による減額がないものとした場合、民間給与を904円(0.21%)上回る事となる。

特例条例による減額措置は勧告制度とは異なる次元で実施される例外的なものであり、当該減額措置の影響による較差については、勧告制度の枠組みを超えるものとして取り扱うことが適当であると考えます。

これらを総合的に勘案し、勧告における民間給与との較差は、特例条例による減額前の職員給与と民間給与との較差とする。

民間給与(A)	職員給与(B)		較差(A)-(B) 〔 $\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$ 〕
420,942円	特例条例による 減額後の額	407,399円	13,543円(3.32%)
	特例条例による 減額前の額	421,846円	904円(0.21%)

2 特別給の比較

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特別給（ボーナス）は、所定内給与月額4.17月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月分）が民間事業所の支給月数を0.33月分以上回っている。

3 勸告

本委員会は、次の事項を実現するため、本県における職員給与と民間給与との較差の解消を図ることを基本として、職員の給与に関する条例（昭和42年愛知県条例第3号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年愛知県条例第63号）、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年愛知県条例第58号）及び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年愛知県条例第12号）を改正することを勧告する。

(1) 改定の内容

ア 給料表

現行の給料表を人事院が勧告した俸給表に準じて改定すること。

なお、教育職の給料表については、全国人事委員会連合会が作成した教育職参考モデル給料表に準じて改定すること。

また、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例附則第8項から第10項までの規定による給料の算定基礎となる額については、人事院勧告の内容に準じて算定した額とすること。

イ 諸手当

(ア) 住居手当を人事院勧告の内容及び本県の実情を考慮して改定すること。

(イ) 期末手当・勤勉手当を人事院勧告に準じて改定すること。

(2) 改定の実施時期等

この改定は、人事院勧告の内容に準じて民間給与と均衡させるための所要の調整措置を講じた上、この改定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）から実施すること。

4 その他の報告

(1) 教員給与の取扱い

本県においては、メリハリのある教員給与体系の実現の一環として、昨年度、義務教育等教員特別手当の額を引き下げ一方で、部活動指導等に対する特殊勤務手当（教員特殊業務手当）の額を引き上げたところであるが、教員給与のあり方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要があると考える。

(2) 地域手当のあり方

県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合については、本年4月から国や他の地方公共団体の支給水準を考慮して改正されたところであるが、支給地域の区分などのあり方についても、引き続き、地域の実情等を考慮して検討していく必要があると考える。

(3) 住居手当のあり方

人事院は、自宅に係る住居手当について廃止を勧告したところであるが、本県においては、その実情等を考慮して、他の地方公共団体の動向等も注視しつつ、住居手当のあり方について検討する必要があると考える。

(4) 時間外勤務手当の支給割合等

長時間に及ぶ時間外勤務の抑制等のため、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及び当該支給割合の引上げ分の支給に代わる代替休の制度の新設について、人事院が勧告した内容に準じた措置を講ずることが適当であると考えます。

(5) 勤務実績の給与への反映

一般行政職等の管理職員については、人事評価制度の評価結果を活用し、平成17年度から勤勉手当に、平成20年度から昇給に、勤務実績を反映させているところである。

また、その他の職員についても、既存の制度を活用して勤務実績を給与へ反映させているところであるが、勤務実績をより適切に給与へ反映させるよう、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性、透明性が高い新たな人事評価制度の導入に向けた取組を進める必要があると考える。

(6) 両立支援の推進等

育児・介護休業法の改正を踏まえ、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正動向等を注視し、男性職員による育児休業の取得促進を図るため、適切に対応していくことが必要であり、さらに、両立支援の取組を一層推進するため、子の看護休暇の期間等の拡充等、人事院の報告に準じた措置を講ずることが適当である。

メンタルヘルス対策については、引き続き重要な課題として積極的に取り組んでいく必要がある。

時間外勤務の縮減は、職員の健康と福祉の維持増進、公務能率の向上、仕事と生活の調和の観点から重要な課題であり、今後も、事務事業の簡素化、効率化やコスト意識を持った適切な勤務時間管理を心掛けることにより、時間外勤務を縮減していく必要がある。

(7) その他

本年度、職員給与については特例条例により給料及び期末手当・勤勉手当の減額措置が実施されているところであり、給与改定に当たっては、当該減額措置を考慮して検討することが適当であると考えます。

【 参 考 】

1 人事院勧告の内容

区 分	内 容															
俸 給 表	<p>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</p> <p>(1) 行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ(平均改定率 0.2%)とするが、初任給を中心 に若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ</p> <p>(2) 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率(0.3%)を踏まえた引下げ</p> <p>(3) その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ(医療職俸給表(一)等を除く) 給与構造改革の俸給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、引下げ改定 が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率(改定の実施時期等 参照)を踏まえた率を 乗じて得た額に引下げ</p>															
住 居 手 当 期末・勤勉手当 (ボーナス)	<p>自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止</p> <p>民間の支給割合に見合うよう引下げ(4.5月分 4.15月分)</p> <p><一般の職員の場合の支給月数></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21年度 期末手当</td> <td>1.25月(支給済み)</td> <td>1.5月(現行1.6月)</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.7月(支給済み)</td> <td>0.7月(現行0.75月)</td> </tr> <tr> <td>22年度 期末手当</td> <td>1.25月</td> <td>1.5月</td> </tr> <tr> <td>以降 勤勉手当</td> <td>0.7月</td> <td>0.7月</td> </tr> </tbody> </table> <p>本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・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)は引下げ分の一部に充当</p>		6月期	12月期	21年度 期末手当	1.25月(支給済み)	1.5月(現行1.6月)	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.7月(現行0.75月)	22年度 期末手当	1.25月	1.5月	以降 勤勉手当	0.7月	0.7月
	6月期	12月期														
21年度 期末手当	1.25月(支給済み)	1.5月(現行1.6月)														
勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.7月(現行0.75月)														
22年度 期末手当	1.25月	1.5月														
以降 勤勉手当	0.7月	0.7月														
超過勤務手当等	<p>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、特に長い超過勤務を強力に抑制 し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過 勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。)に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150 に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間 においても勤務することを要しない日又は時間(代替休)を指定することができる制度を新設</p> <p>なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえ て必要な見直し</p>															
改 定 の 実 施 時 期 等	<p>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。ただし、 超過勤務手当等については、平成22年4月1日から実施</p> <p>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とみて解消す るため、4月の給与に調整率(0.24%)(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(俸給月額の引下げ改定のあった者に限る) (注)行政職(一)の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与 月額の合計額で除して得た率</p>															
給 与 構 造 改 革	<ul style="list-style-type: none"> 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度 以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、 高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討 平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについ て、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前(最大4.8ポイン ト)より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域 異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討 															
高 齢 期 の 雇 用 問 題	<p>(1) 雇用と年金をめぐる動き</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの 雇用確保措置を義務付け 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定 <p>(2) 基本的な考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> 公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年 齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当 その条件を整えるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」(座長:清家篤慶應 義塾長)の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力 及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要 準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方 全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院と しては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討 <p>(3) 具体的な検討課題</p> <p>ア 給与制度の見直し</p> <p>民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて</p>															

	60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し イ 組織活力を維持するための施策 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方を検討 ウ その他の措置 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討
--	--

2 職員給与の減額措置の状況

区 分	給 料		期末手当・勤勉手当
	平成21年4月から 同年6月まで	平成21年7月から 平成22年3月まで	平成21年12月支給分
一 般 職 員	4.0%	2.4%	4.0%
管理職手当受給職員	4.0%	3.1%	7.0%

3 愛知県の主な職種の給与額

区 分	人 員	平均 年齢	現行の給与		勧告後の給与		給与額の差		特例条例 による 影響額
			給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	給与月額 (B1-A1)	年間給与 (B2-A2)	
事務・技術職員 (行政職給料表(-))	10,006	44.5	4,218	7,010	4,209	6,845	9	165 (87)	169
警 察 官 (公安職給料表)	12,841	39.3	3,911	6,534	3,903	6,379	8	155 (82)	153
高 校 教 員 (教育職給料表(-))	10,487	44.9	4,831	7,986	4,821	7,799	10	187 (99)	187
小 中 教 員 (教育職給料表(二))	31,292	43.0	4,528	7,466	4,518	7,294	10	172 (92)	178
全 職 員	66,435	42.8	4,406	7,316	4,397	7,144	9	172 (90)	173

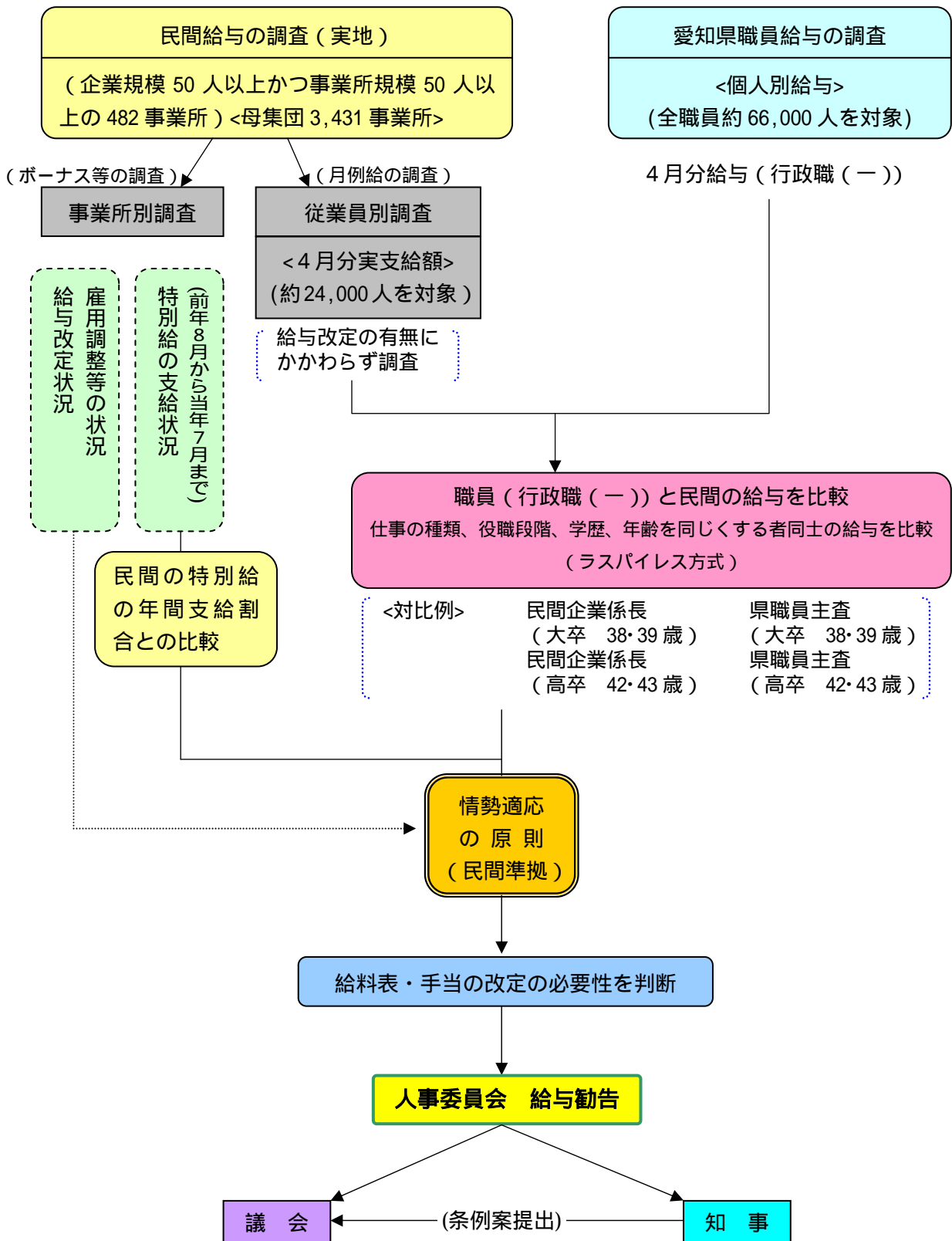
- (注) 1 現行の給与は、特例条例による減額措置及び本年6月期の期末手当・勤勉手当の特例措置(0.2月分凍結)がないものとした場合の金額である。
 2 給与月額とは各職種の平均給与月額であり、年間給与は給与月額の12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当・勤勉手当の年間支給額の合計である。
 3 年間給与(B2-A2)欄の()内は、本年6月期の期末手当・勤勉手当の特例措置による減額分を内数で示す。
 4 特例条例による影響額欄の金額は、本年6月期の期末手当・勤勉手当の特例措置(0.2月分凍結)を考慮して改正(減額率の引下げ等)された特例条例に基づく年間の影響額を示しており、年度当初における特例条例に基づく年間の影響額は、この額に上記3に示す額を加えた額となる。
 5 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,809人を含む。

4 愛知県、国及び名古屋市の較差額等の推移

区 分	17年	18年	19年	20年	21年
愛 知 県	1,374 円 0.31 %	74 円 0.02 %	2,231 円 0.51 %	72 円 0.02 %	904 円 0.21 %
国	1,389 円 0.36 %	18 円 0.00 %	1,352 円 0.35 %	136 円 0.04 %	863 円 0.22 %
名 古 屋 市	1,519 円 0.35 %	9 円 0.00 %	92 円 0.02 %	2,673 円 0.61 %	(注1)

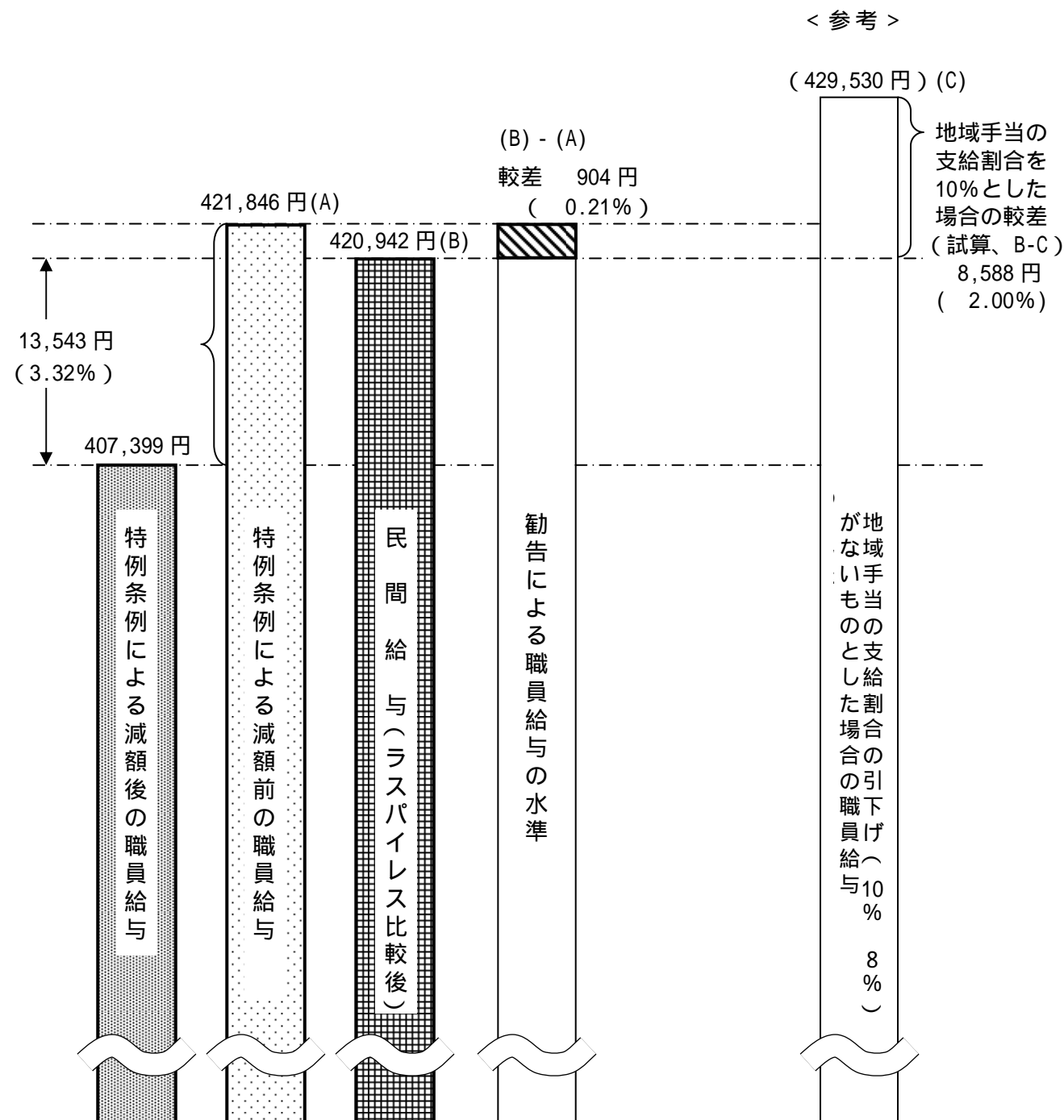
- (注) 1 本年の名古屋市の民間給与との較差については、月例給の較差が5.80%と国に比較して著しく大きい一方で、特別給については国ほど減少していなかったことから、年間支給額をベースに民間の水準との均衡を図ることとして算出(5.05%、354,942円)された。
 2 愛知県及び名古屋市の較差額等は、職員給与の減額措置がないものとした場合のものである。

給与勧告の手順



[参 考 図]

給与の較差（平成 21 年 4 月分の職員給与と民間給与との較差）



特例条例による減額分 14,447 円