

平成23年 給与勧告等の概要

平成23年10月27日
奈良県人事委員会

本委員会は、本日(10月27日)、県議会及び知事に対して、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、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

～ 月例給は引下げ、ボーナスは改定なし ～ 平均年収は△1.9万円

- ① 公民較差(△0.25%)を解消するため、月例給(給料月額)の引下げ改定
- ② 期末手当・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし

I 給与の改定等

1 給与の改定

(1) 県職員の給与と民間給与との比較

① 月例給

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差		特例条例 (給与減額) の適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	
387,429円	388,381円	△952円	△0.25%	減額前
	(387,572円)	(△143円)	(△0.04%)	減額後

- (注) 1 職員の給与は、行政職給料表適用者(平均年齢43.8歳、平均経験年数22.0年)であり、諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。
2 職員の給与・較差欄の上段は、特例条例による管理職員に対する減額前の職員給与に基づき算定。同欄の下段の括弧書きは、特例条例による管理職員に対する減額後の職員給与に基づき算定

② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合(3.97月)は、現行の職員の支給月数(3.95月)とおおむね均衡

(注) 民間の支給割合は、平成22年8月から平成23年7月までにおける支給状況

(2) 給与改定の内容

① 給料表

人事院勧告に準拠することを基本に改定

- ・ 中高年齢層を対象として引下げ
- ただし、医療職給料表(一)については改定なし

② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

職員の支給割合は、民間とおおむね均衡していることから改定なし

③ 給与の調整措置

人事院勧告に準じて所要の調整措置を行うことが必要。なお、本県では、管理職員については特例条例による給与の減額が継続されているため、当該条例による減額措置の緩和も検討することが望ましい。

(3) 改定の実施時期

改正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

2 給与構造改革における経過措置の取扱い等

- ・ 給与構造改革における経過措置は、実施期間が本年度で6年に及び、相当の期間が経過したことから、本県の実情等を踏まえつつ、廃止に向けて検討すべき段階にきていると思料
- ・ 職員の給与については、引き続き、給与構造改革に基づく諸施策の結果を踏まえ、本県の実情に即し適切に対応していくことが必要

3 自宅に係る住居手当

- ・ 平成21年の国の廃止を受けて、既に廃止している都道府県は相当数見受けられ、今後も増えると思見込まれるが、本県の実情を見据えて、引き続き、本手当のあり方を検討していくことが必要

II 人事管理

1 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減

- ・ 全庁を挙げての取組を継続するとともに、業務執行体制の見直しや弾力的な人員の配置の実施など、効率的、合理的な組織の運営に向けた取組を併せて行うことが重要
- ・ 管理職員自らが意識改革を行い、部下を指導するとともに自らも率先垂範するマネジメント能力を一層磨くことが肝要
- ・ 職員一人ひとりも、常にコスト意識を持って、効率的で円滑な業務の執行を心がけることが大切

(2) 年次有給休暇の取得の促進

- ・ 管理職員が自ら範を示すことが重要であり、同時に職員自らが仕事と生活の調和のとれたメリハリのある働き方を心がけ、計画的・連続的に取得するよう努めることが必要
- ・ 休暇の取得が進まない職場においては、管理職員が中心となってその原因を究明し、その改善に努め、休暇の一層の取得促進を図ることが必要

(3) 両立支援の推進

- ・ 本年1月から子の看護休暇の対象者を拡大し、制度の更なる拡充に努めるとともに、職員の子育てハンドブックによる制度の周知などの取組を進めているところ。今後、制度が利用しやすい職場の環境づくりや使いやすさの工夫に努めるとともに、特定事業主行動計画を着実に遂行していくことが必要
- ・ 育児休業の期間が1か月以下の場合、その期間に比し大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について、国と同様の措置を検討することが必要

(4) 職員の健康の保持

- ・ 各種相談業務や研修会の開催、職員向けガイドブック策定、職場復帰及び再発防止のための支援、パワー・ハラスメント防止のための指針策定など、様々な取組が行われているところ。健康で安心して働き続けられる職場づくりを目指し、これらの取組を総合的かつ体系的に進めていくことが必要
- ・ メンタルヘルス対策には、予防や早期発見の視点に立った取組が重要であり、管理職員においては、職員が気軽に相談できる雰囲気をつくる等の職場環境づくりに率先して取り組むことが必要

2 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

- ・ 優秀な人材の確保のために、県の施策や仕事の魅力を情報発信していくことが重要
- ・ 国及び他の地方公共団体並びに民間企業の動向を踏まえ、これからの県政を担いうる資質の高い人材の確保に努めていくことが必要

(2) 人材の育成

- ・ 各種研修やOJTの実施など、様々な人材育成と士気向上に向けた取組を進めるとともに、職員が目標を持って、自ら創意工夫し、前向きに仕事に取り組める体制づくりが必要
- ・ 女性職員の意欲、能力を活用していくため、職域の拡大や管理職への登用も積極的に進めていくことが必要

3 高齢期の雇用問題

- ・ 定年の延長問題については、地方も国と同一の歩調で対応しなければならないところであり、国の動向に注視し、本県の実情に応じた制度の枠組を早急に検討することが必要
- ・ 職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できるように早期の情報提供が必要

4 労働基本権問題

- ・ 国家公務員制度について、国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されていることに合わせ、総務省より「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」が示されていることから、今後における地方公務員の新たな労使関係制度の設計に向けた議論について、十分注視していくことが必要

5 非常勤職員の処遇

- ・ 昨年10月、国家公務員の日々雇用職員が、期間業務職員の制度に改められたこと、これらの職員についても育児休業や介護のための休暇が設けられたことから、本県における現行の日日雇用職員について、任用のあり方と休暇について検討していくことが必要

Ⅲ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 給与勧告制度は、労働基本権が制約されていることの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしていると思料
- ・ 議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請
- ・ 特例条例による給与の減額措置は、本年4月から、一般職員については廃止されたものの、管理職員については引き続き実施されているところ。当該措置は、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるため、今後、諸情勢が整い次第、すみやかに給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むもの

【参考】

改定後の平均給与

(行政職給料表適用者)	現 行	改 定 後	増 減
月 額	388,381円	387,227円	△ 1, 154円
年 額 (期末・勤勉手当含む)	6,249,000円	6,230,000円	△ 19, 000円

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
 2 行政職給料表適用者の平均年齢は43.8歳、平均経験年数は22.0年
 3 諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。

モデル給与例

(行政職給料表適用者)

項目 職名	年 齢 (歳)	家 族 構 成	給 与 月 額 (円)		年間給与の減少額 (期末・勤勉手当含む) (円)
			改 定 前	改 定 後	
部 長	—	配偶者	685,335	682, 815	△44,000
部 次 長	—	配偶者	614,565	612, 255	△40,000
課 長	—	配偶者、子1人	544,635	542, 535	△35,000
課 長 補 佐	50	配偶者、子2人	452,445	450, 450	△33,000
係 長	45	配偶者、子2人	418,320	416, 745	△26,000
主 査	40	配偶者、子2人	388,920	388, 920	0
主 査	35	配偶者、子1人	332,745	332, 745	0
主任主事	30	配偶者	267,855	267, 855	0
主 事	25	独 身	206,745	206, 745	0

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
 2 給与月額及び年間給与(期末・勤勉手当含む)の減少額は、給料、扶養手当、管理職手当及び地域手当を基礎に算出
 ○地 域 手 当 : 本庁勤務5.0%
 ○管理職手当 : 課 長 (7 6 , 7 0 0 円)
 部次長 (1 0 3 , 7 0 0 円)
 部 長 (1 2 8 , 9 0 0 円)