

## 勧告・報告の概要

### 勧告のポイント

- ◎月例給、ボーナスともに引下げ ⇒ 平均年間給与は△14.7万円(△2.3%)
  - ※月例給とボーナスの同時の引下げは、平成15年以来6年ぶり
  - ※平成15年(△17.3万円)、平成14年(△15.1万円)に次ぐ過去3番目の引下げ
- 給料月額引下げ(給料表の引下げ改定)
- 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(△0.3月分)

### I 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の504事業所のうちから、無作為に抽出した143事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

その結果、本年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりである。

#### ○民間給与との比較

| 民間給与      | 職員給与      | 較 差      |         |
|-----------|-----------|----------|---------|
|           |           | 金 額      | 比 率     |
| 382,639 円 | 386,380 円 | △3,741 円 | △0.97 % |

※行政職給料表適用者平均年齢43.5歳。特例条例による管理職手当の減額措置を実施する前の額を基礎として算出(公民給与の比較) 県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与をもとに、職種、職位、学歴、年齢など、給与決定要素を同じくする者同士を比較

### II 勧告の内容

#### 1 本年の給与改定

##### (1) 給料表

人事院勧告に準じて給料月額を引下げ 【平均改定率 △0.2%】

(行政職7級相当以上は△0.3%。若年層、医療職給料表(1)は据置き)

※給料の経過措置額についても、人事院勧告に準じて引下げ

##### (2) 住居手当

自宅に係る住居手当を廃止 【月額 3,000円(現行)】

##### (3) 期末・勤勉手当

県内民間の状況に合わせて支給月数を引下げ 【4.2月分 → 3.9月分(△0.3月分)】

※本年5月の勧告に基づき、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)は引下げ分の一部に充当

#### 2 実施時期等

改正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)

※本年4月から改定前月分までの給与について、人事院勧告に準じて12月期の期末手当において減額調整

### Ⅲ 給与改定率

本年の勧告による行政職給料表適用者の給与改定率は次のとおりである。

| 区分<br>給料表 | 改定前      | 改定後      | 改定額<br>(改定率)        | 内 訳               |                     | 平均年齢  | 平均<br>経験年数 |
|-----------|----------|----------|---------------------|-------------------|---------------------|-------|------------|
|           |          |          |                     | 給料月額              | 諸手当等                |       |            |
| 行政職       | 386,380円 | 384,414円 | △1,966円<br>(△0.51%) | △729円<br>(△0.19%) | △1,237円<br>(△0.32%) | 43.5歳 | 22.5年      |

### Ⅳ その他

#### 1 時間外勤務手当等

月60時間を超える時間外労働を行った場合の割増賃金率の引上げ等を内容とする改正労働基準法が来年4月から施行されることから、同法の趣旨及び人事院勧告を踏まえ、所要の規定の整備を図るなど適切に対応する必要がある。

#### 2 給与構造改革と高齢期の雇用問題への対応

人事院において、来年度以降、給与制度上の様々な課題について検討することとしているため、本県としても、給与構造改革による給与水準の推移、給料の経過措置の状況などについて検証し、国・他の都道府県の動向を見ながら、今後の対応について検討する必要がある。

高齢期の雇用問題については、人事院において、平成22年中を目途に定年延長に関する立法措置のための意見の申出を行うこととしているため、本県としても、国・他の都道府県の動向に留意しながら対応する必要がある。

#### 3 能力・実績に基づく人事管理

人事評価制度の定着のため、職員の士気の高揚、組織の一体感の確保などに留意しつつ、制度の信頼性を高める取組みを引き続き進めていく必要がある。

#### 4 勤務環境の整備

##### (1) 総実勤務時間の短縮

職員の業務内容等を適切に把握し、業務の平準化や簡素化に取り組むことにより超過勤務の縮減を図る必要がある。

##### (2) 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立を支援する取組みを推進していくとともに、人事院が意見の申出を行った育児休業制度等の改正については、法改正等の動きにも留意し、適切な措置を講ずる必要がある。

##### (3) 心の健康づくりの推進

職場におけるメンタルヘルス対策では、予防や早期発見による適切な対応や再発防止が重要であり、良好な職場環境づくりに取り組んでいく必要がある。