

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成23年10月24日
栃木県人事委員会

《ポイント》

月例給を引下げ改定

～平均年間給与は△1.9万円（△0.3%）

1 月例給

- ・行政職給料表を人事院勧告に準じ、中高年齢層を対象として引下げ
- ・その他の給料表も行政職給料表との均衡を基本に引下げ（医療職給料表(1)等を除く。）

2 特別給（ボーナス）

改定なし

1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考えます。
- ・本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

2 職員の給与

(1) 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782民間事業所から169事業所を無作為に抽出し、個人別給与等を調査した。（調査完了 144事業所(完了率85.2%)、調査実人員 約6千人）

ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員の給与の特例に関する条例（平成21年栃木県条例第54号。以下「特例条例」という。）による減額措置(注)がないものとした場合は、職員給与が民間給与を上回っており、減額措置適用後では職員給与が民間給与を下回っている。

勧告における公民較差は、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、これまで同様、特例条例による減額措置がないものとした場合の較差△1,159円（△0.30%）とする。

(注)全職員の給料を5%減額する措置

民間給与 ①	職員給与 ②		較差 ①－②
385,374円	減額措置前	386,533円	△1,159円（△0.30%）
	減額措置後	368,824円	16,550円（4.49%）

イ 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較した結果、職員の支給月数（3.95月）は民間の支給割合（3.95月）と均衡していた。

(2) 本年の給与の改定

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

人事院勧告に準じて、中高年齢層を対象として引下げ（平均改定率 $\Delta 0.2\%$ ）

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮した引下げ（医療職給料表(1)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の算定基礎となる額についても、人事院勧告に準じて、100分の99.1を乗じて得た額に引下げ

イ 期末手当・勤勉手当

改定なし（職員の支給月数と民間の支給割合は均衡している。）

ウ 実施時期等

- ・この勧告を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日のときは、その日）
- ・本年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、人事院勧告に準じて、①4月の給与に調整率（ $\Delta 0.40\%$ ）（注）を乗じて得た額に、4月からこの改定の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、②6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額と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（引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）行政職員*全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同職員で均等に負担する場合の率

*行政職員とは、民間給与との比較を行っている行政職給料表及び事務職給料表適用職員（平成23年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。）をいう。

(3) 給与構造改革における経過措置額等について

- ・本県の経過措置の対象者数や経過措置額については、昇給、昇格等により減少してきているが、全職員においては50歳台を中心に24.6%の職員が経過措置額を受給している状況にある。本県においては、国及び他県における経過措置額の取扱い等を勘案の上、経過措置額の廃止について引き続き検討することとする。
- ・平成24年4月に、若年・中堅層（46歳未満の職員）を対象として、これまで抑制されてきた昇給を1号給回復

3 公務運営に関する課題

(1) 公務員倫理の徹底

任命権者は、不祥事の再発防止に努め、職員に対して綱紀粛正を図ることが重要である。職員においても、全体の奉仕者であることの自覚と、高い倫理観を持って行動することが必要である。

(2) 勤務環境の整備

ア 仕事と家庭生活の両立支援

仕事と子育ての両立を支援する様々な取組が進められているところであるが、男性職員の育児休業の取得率が依然として低い状況である。人事院においては、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、期末手当について、育児休業の期間が1か月以下である職員については、本年12月期の期末手当より支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとされたところであり、本県においても同様の措置を講ずることについて検討することとする。

イ 総実勤務時間の短縮

1日当たりの勤務時間が8時間から7時間45分に短縮されたことに伴い、総実勤務時間は減少したが、時間外勤務時間は、東日本大震災への対応業務への従事などの影響もあり増加している。これまでも様々な取組が行われているが、今後も、時間外勤務の適正な管理、業務の簡素化、効率的な業務の執行など、職場が一体となって総実勤務時間の短縮を図ることが重要である。

ウ メンタルヘルス対策

依然として数多くの職員が、心の病により長期の傷病休暇を取得又は休職をしており、職員の心の健康管理について、一層の取組が必要である。管理監督者及び職員がそれぞれメンタルヘルスについての理解を深めるとともに、特に日頃から心の不調の予防や早期発見に努めることが重要である。

(3) 人材の育成・活用

ア 人事評価制度の整備

任命権者は、職員の能力開発・人材育成を目的とした人事評価システム（試行中）について、平成24年度中に本格導入し、評価結果の人事配置等への活用と給与への反映を進めることとしているが、引き続き、公正かつ客観的な評価に基づく納得性・説得性の高いシステムとなるよう努めていく必要がある。

イ 女性職員の職域の拡大・登用の推進

女性職員の職域の拡大が進み、現在、女性職員は県行政の各分野において重要な位置を占めつつある。

任命権者においては、今後とも、女性職員の能力開発、人材育成に努めるとともに、有為な人材の積極的な登用を進めていく必要がある。

ウ 有為な人材の確保への取組

複雑・多様化する行財政課題に的確に対応していくためには、高い資質を有し使命感と責任感にあふれた人材を確保することが重要である。本県においては、今後とも、任命権者等との連携を強化し、募集活動の一層の充実を図るとともに、採用試験のあり方についても、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら、研究・検討を進めていくこととする。

(4) 高齢期の雇用問題への対応

人事院は、本年、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて国家公務員の定年を段階的に引き上げること等について、立法措置のための意見の申出を行った。

本県においても、職員の士気、組織活力の確保に配慮しながら、60歳を超える職員の給与、人事制度のあり方等を含めた定年の段階的な引上げについて検討していく必要がある。

なお、現行の再任用制度についても、高齢期の雇用確保と人材活用の観点から、さらに積極的に進めていく必要がある。

【参考】

行政職員の給与改定の状況（平均年齢44.1歳、平均経験年数22.5年）

1 改定額（率）

	給料	はね返し分	計
改定額	△1,138円	△29円	△1,167円
改定率	△0.29%	△0.01%	△0.30%

（注）はね返し分とは、地域手当のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

2 平均給与月額

	現 行	改定後	増減額	率
減額措置前	386,533円	385,366円	△1,167円	△0.30%
減額措置後	368,824円	367,713円	△1,111円	△0.30%

3 平均年間給与

	現 行	改定後	増減額	率
減額措置前	6,252,630円	6,233,416円	△19,214円	△0.31%
減額措置後	6,040,115円	6,021,584円	△18,531円	△0.31%