

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成21年10月

和歌山県人事委員会

和人委第194号

平成21年10月14日

和歌山県議会議長 富安民浩様
和歌山県知事 仁坂吉伸様

和歌山県人事委員会委員長 守屋駿二

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について、別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について、別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、必要な措置をとられることを要請します。

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等を決定する諸条件について、職員及び民間双方の給与等を調査・研究し、慎重に検討を行った。その結果は、次のとおりである。

1 職員の給与等

職員の給与等の実態は、「平成21年職員給与等実態調査」の結果によれば、平成21年4月1日現在で、次のようになっている。

(1) 職員数

職員の総数は、15,376人であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職員、警察官等の給料表が適用されており、そのうち行政職給料表が適用されている職員の数は、3,889人である。 (参考資料第1表)

(2) 平均年齢

職員の平均年齢は、全職員については44.3歳、行政職給料表適用職員については42.5歳となっている。 (参考資料第2表)

(3) 学歴別、性別人員構成

職員の学歴別人員構成は、大学卒75.1%、短大卒11.7%、高校卒13.1%、中学卒0.1%となっている。

また、職員の性別人員構成は、男性63.1%、女性36.9%となっている。

(参考資料第5表)

(4) 平均給与

職員の平均給与月額額は、全職員については400,282円、民間給与との比較対象となる行政職給料表適用職員については374,877円となっている。これらの

金額を昨年度のものと比較すると、それぞれ、6,347円及び5,493円減少している。

なお、本年度の職員の給与については、職員の給与に関する条例等の特例措置により減額がなされており、当該減額措置がないものとした場合、全職員の平均給与月額については404,407円、行政職給料表適用職員については378,951円となる。これらの金額を昨年度のものと比較すると、それぞれ、6,409円及び5,564円減少している。
(参考資料第6表)

2 民間の給与等

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所231のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した118の事業所を対象に、「平成21年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務と類似すると認められる78職種の約5,100人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

(2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で16.0%（昨年22.3%）、高校卒で16.4%（同16.9%）となっている。
(参考資料第15表)

また、新規学卒の事務員及び技術者の本年4月における初任給の平均額は、大学卒で203,394円（昨年192,572円）、高校卒で159,994円（同159,377円）となっている。
(参考資料第13表)

イ 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は16.5%（昨年41.1%）となっており、昨年に比べて減少している。一方、ベース

アップを中止した事業所の割合は30.3%（同7.2%）、ベースダウンを実施した事業所はゼロ（同1.3%）となっている。

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は65.3%（昨年70.7%）、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は13.4%（同20.7%）と、それぞれ昨年に比べて減少している。

（別表第1、別表第2）

ウ 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は40.4%となっており、昨年（12.5%）に比べて増加している。雇用調整の措置内容をみると、残業の規制（12.2%）、一時帰休・休業（10.8%）の順になっている。

（別表第3）

エ 賃金カットの実施状況

本年4月分の給与について賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員（係員）について1.0%、管理職（課長級）について6.0%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について4.0%、管理職について5.0%となっている。

（別表第4）

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会が、前述したそれぞれの調査の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表の適用職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の大きさ、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の相互の給与を比較し、較差を算出したところ、民間の給与が職員の給与を1人当たり平均にして3,551円上回っている（0.95%）ことが明らかとなった。

また、本年度の特例措置による減額がないものとして同様の比較を行うと、民間の給与が職員の給与を523円下回る（△0.14%）ことになる。（別表第5）

(2) 特別給

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賞与

等の特別給は、年間で平均所定内給与月額 4.17 月分に相当しており、職員（特定幹部職員を除く。）の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（ 4.50 月）を 0.33 月分下回っていた。（別表第6）

4 物価及び生計費

総務省及び和歌山県企画部企画政策局調査統計課の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年同月に比べて全国で 0.1% の下落、和歌山市で 0.7% の上昇となっている。

また、本委員会が同省の家計調査（勤労者世帯）を基礎として算定した本年4月における和歌山市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ $140,281$ 円、 $172,637$ 円及び $204,994$ 円となった。

（参考資料第20表、参考資料第21表）

5 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、8月11日、国家公務員の給与等に関する報告及び勧告を国会及び内閣に対し行った。報告及び勧告の主な内容は次のとおりである。

- (1) 民間給与との較差（ $\Delta 0.22\%$ ）を解消するため、若年層及び医師を除く俸給月額の引下げ並びに自宅に係る住居手当の廃止
- (2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（ 0.35 月分）
- (3) 月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げ
- (4) 公務員の高齢期の雇用問題に関する人事院の基本的な考え方及び具体的な検討課題
- (5) 公務員人事管理に関する報告
 - ア 公務員制度改革に関する人事院の基本認識
 - イ 人材の確保・育成等、勤務環境の整備等

また、人事院は、職員の育児休業の取得促進を図るため、国会及び内閣に対し、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行った。

なお、これらの報告及び勧告並びに意見の申出の概要は、別記のとおりである。

6 む す び

(1) 給与の改定

職員の給与決定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

職員の給与については、本年も特例措置による減額が行われている。この措置が本県の厳しい財政状況によりとられている時限的な措置であることを考慮すれば、職員の給与を検討するに当たっては、昨年と同様に特例措置による減額がないとした場合の給与を基に比較することが適当である。その結果、本年4月の民間の給与が、職員の給与を下回る（△523円、△0.14%）こととなったので、本委員会としては、職員の給与を次のように改定する必要があると判断した。

月例給の改定については、人事院勧告において、基本的な給与である俸給月額について、民間との較差を解消するため、初任給を中心とした若年層及び医師を除き改定を行うこととした。本県においても、前述のとおり公民較差が存在すること、行政職給料表については従来から国の俸給表に準じてきていることを考慮して、人事院勧告による国の行政職俸給表(一)に準じて行政職給料表を改定する必要がある。

また、上記の改定が行われることを踏まえ、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年和歌山県条例第6号）附則第9項から第11項までの規定による給料（経過措置額）の算定基礎となる額についても、改定時において引下げ改定が行われる給料月額を受け職員を対象として引き下げることとし、その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に、給料表の改定により解消される較差とその残りの較差を考慮して定めた100分の99.85を乗じて得た額とする。

この改定により、給料月額及び経過措置額の合計額（本年4月現在平均341,377円）は、平均510円の減（△0.15%）となる。このほか、給料の月額を算定基礎としている地域手当の額が減少することにより、平均で13円の減となる。

なお、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表の改定内容に準じて改定する必要がある。ただし、医療職給料表(1)については、本県においても国と同様に、医師の処遇を確保する観点から、人事院勧告に準じて、引下げ改定を行わないことが適当である。また、第2号任期付研究員（若手研究員）に適用される給料表についても、人事院勧告が、初任給を中心に若年層については引下げを行わないこととしていることから、本県においても、人事院勧告に準じて、引下げ改定は行わないことが適当である。

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げ、4.15月分とすることが適当である。本年度については、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）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.2月分）を減じた月数（0.15月分）を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。

特定幹部職員については、昨年、勤勉手当の改定が見送られ、期末手当・勤勉手当の年間支給月数は4.45月となっている。本年の民間の特別給の支給割合や一般の職員との均衡を考慮すれば、特定幹部職員の期末手当・勤勉手当の支給月数については、0.3月分引き下げ、4.15月分とすることが適当である。本年度については、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（0.175月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.175月分）を減じた月数（0.125月分）を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。

来年度以降の取扱いについては、本年の本県の6月期の支給状況及び民間の特別給の支給状況等を参考に、人事院勧告に準じて6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定めることが適当である。

また、再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員（5号給以上の給料月額を受ける第1号任期付研究員及び5号給以上の給料月額を受ける特定任期付職員を除く。）の期末手当についても、同様に支給月数を定めることが適当である。

なお、5号給以上の給料月額を受ける第1号任期付研究員及び5号給以上の給料月額を受ける特定任期付職員の期末手当の支給月数については、0.25月分

引き下げ3.1月分とすることが適当である。本年度については、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（0.15月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.15月分）を減じた月数（0.1月分）を12月期の期末手当から差し引くこととする。

自宅に係る住居手当については、公民比較の対象となる給与の一つであり、本県においては、従来から、民間及び他府県の状況並びに国の改定内容を考慮し、過去数回にわたり改定が行われてきたところである。

一方、人事院は、創設以来手当額の改定が行われなかったこと、平成15年の人事院勧告において、当面措置することとした理由である財形持家個人融資の利用者が大幅に減少したことから手当を措置しておく必要性が認められないこと、また、公務と民間との間に較差があることから、自宅に係る住居手当を廃止する勧告を行っている。

このように、国と本県の改定状況や支給状況は過去から異なるところであり、また、前述の給料表の改定により、本年の本県における公民較差が解消できることから、本年において、自宅に係る住居手当の改定は、行う必要がないと判断した。

なお、翌年以降についても、民間及び他府県の状況を考慮するという基本的な改定の考え方に変更はないが、人事院が自宅に係る住居手当の廃止を勧告したことについては、均衡の原則上無視できないものであり、今後他府県の動向等を注視しつつ、廃止も含めて検討していく必要がある。

これらの改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための条例の規定は、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、同条例の施行日については、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、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）とする。しかしながら、民間と公務の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からの年間給与において公務と民間の均衡を図る観点から所要の調整を行うことが、情勢適応の原則にもかなうものであるとする人事院の考え方を踏まえれば、本県においても年間で均衡させるための所要の措置を講ずることが適当であり、

その具体的な年間の調整についても、人事院の調整方法を踏まえて行うことが適当である。また、行政職給料表以外の給料表についても、引下げ改定が行われない医療職給料表(1)及び第2号任期付研究員（若手研究員）に適用される給料表を除き、行政職給料表と同様の調整を行うことが適当である。

単身赴任手当については、人事院勧告において、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、引き続きその改善について検討するとされており、その動向を注視する必要がある。

ところで、職員の給与に対して行われている特例措置による減額については、厳しい財政状況によりやむを得ず実施されているものであると理解するが、これらの措置は給与勧告制度の趣旨とは異なるものであり、職員の士気や生活に及ぼす影響も懸念されるところである。本委員会としては、このような状況を可及的速やかに解消し、職員の給与を地方公務員法に定める給与決定の原則により措置するよう要望するものである。

(2) 超過勤務手当の支給割合等

国においては、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的に抑制し、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、当該支給割合の引上げ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することとしている。

超過勤務手当の支給割合の引上げについては、労働基準法の関係規定が地方公務員にも適用されるため、所要の措置を講ずる必要がある。一方、代替休を指定することができる制度の新設については、現在、いわゆる非現業の地方公務員には適用除外とされている労働基準法の関係規定を、原則として適用させることとする法改正が予定されていることから、今後の動向を注視し、適切に対応する必要がある。

(3) 公務運営の改善

公務運営について、改善を検討すべき事項と今後の課題は、次のとおりである。

ア 人材の確保

社会経済情勢が大きく変化し、行政課題が複雑・高度化する中、県政の諸課題の解決に向け、前向きに取り組むことのできる優秀な人材を確保することが重要な課題となっている。

職員採用Ⅰ種試験（大学卒業程度）において、平成19年度に受験年齢制限を緩和し、昨年度は、一般行政職の1次試験（筆記試験）合格者枠を拡大し、面接等を主体とする2次試験を重視する方法に改めるなど、多様な人材を確保するように取り組んできたが、本年度も、特筆すべき実績等を得る過程で培われた意欲・行動力・精神力を評価する試験区分として、一般行政職特別枠を導入したところである。

今後も、更に効果的な採用試験の実施方法について、国及び他府県の動向等を注視しつつ検討を進めていくこととする。

なお、より多くの受験者を確保することを目的として、和歌山市内や東京都内、関西圏の大学等で採用説明会を開催しているところであるが、更に内容を充実させ、情報提供を行っていくこととする。

イ 女性職員の登用の拡大

女性職員の登用については、これまでも男女共同参画の観点から様々な取組が進められているが、政策に多様な視点や新しい発想を導入するという観点からも、女性職員の登用の拡大は重要である。

今後も、仕事と生活の調和の実現、能力開発や能力発揮に対する支援の充実、職員の意識改革等の課題解決に努め、女性職員の登用の拡大に向けた取組を進めていく必要がある。

ウ 人事評価制度の充実

人事評価制度については、既に各任命権者において様々な取組が進められているところであるが、評価基準や評価手続を始めとする制度の見直しを行

い、信頼性をより一層高めていくとともに、制度の公平性・公正性を高める観点から、苦情対応の仕組みを整備していくことが求められている。

国家公務員における新たな人事評価制度や同趣旨の地方公務員法改正の動向を注視しながら、職員の意欲の向上と組織の活性化につながる人事評価制度として、定着させていく必要がある。

エ 高齢期の雇用問題

本年人事院勧告において、国家公務員の定年年齢について、現在の60歳から段階的に65歳まで延長することが適当であるとの考え方が示され、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、検討を進めるとされたところである。

本県においては再任用制度が導入され、職員が高齢期の生活に不安を覚えることのないよう環境整備が図られているところであるが、国家公務員の定年延長により、今後、地方公務員についても対応を検討する必要があることから、国における定年延長の動向を注視していくこととする。

オ 勤務環境の整備等

(7) 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

超過勤務の縮減については、職員の心身の健康保持や仕事と生活の調和を実現する上から、また、公務能率向上の観点からも繰り返し要請してきたところである。

各任命権者においても、その縮減の必要性を認識し、これまでも様々な取組がなされているところであるが、依然として長時間勤務の実態が見受けられるため、引き続き、縮減に取り組んでいく必要がある。一方、管理職員にあつては、超過勤務の縮減への取組が自らの重要な職責であるとの認識のもと、絶えず効率的な業務の執行を図る必要がある。また、職員一人ひとりにおいても効率的・計画的に業務を行うなど、職員全員で超過勤務の縮減に努める必要がある。

また、年次有給休暇の取得促進についても、各任命権者において様々な取組がなされているが、引き続き、取得しやすい環境を整備するとともに、計画的・連続的使用の促進に一層取り組む必要がある。

(イ) 両立支援の推進

先般、民間労働者について、育児休業等に関する措置の拡充等を内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成21年法律第65号）」（以下「育児・介護休業法」という。）が公布されたことに伴い、人事院において、仕事と生活の調和の推進の観点から、配偶者が育児休業をしている職員について育児休業等を行うことができることなどを内容とした国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を国会及び内閣に対して行っている。

任命権者においては、育児又は介護を行う職員の両立支援の推進について、以前から積極的に取り組まれてきているところであるが、育児・介護休業法及び人事院の意見の申出の趣旨を踏まえ、今後改正が予定される関係法令の改正内容等について留意し、適切に対応する必要がある。

(ウ) 心の健康づくりの推進

職員の心の健康づくり対策は、近年、公務においても重要な課題となっており、任命権者において、メンタルヘルス相談の実施やメンタルヘルス不全を防止するための冊子の作成など、様々な取組が行われてきているが、心の疾病による長期病休者は、依然として増加傾向にあり、引き続きこれらの取組を継続的に実施する必要がある。また、職員の円滑な職場復帰を組織的に支援する取組も行われてきているが、引き続きその充実に努める必要がある。

(イ) 非常勤職員等の勤務条件

非常勤職員及び臨時的任用職員の勤務条件については、各任命権者の権限において決定されることとなっており、要綱等で整備され運用されているところであるが、その要綱等の運用に当たっては、「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」（平成21年4月24日付け総行公第26号、総務省自治行政局公務員部公務員課長及び給与能率推進室長通知）に留意する必要があると考える。

(4) おわりに

職員の給与及び公務運営の在り方について改定・検討を要すべき事項は、以上のとおりである。

人事委員会勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な勤務条件の確保を目的として、地方公務員法に定める給与、勤務時間その他の勤務条件決定の諸原則に基づき行っているものである。

県議会及び知事におかれては、このような報告・勧告を行うに至った経緯及び情勢を十分に認識されるとともに、人事委員会勧告制度の意義及び果たしている役割に深い理解を示され、本報告及び勧告に基づき、適切な措置をとられるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
	係 員	16.5	30.3	—
課 長 級	13.4	23.9	—	62.7

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇 給停止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
係 員	75.2	65.3	13.4	10.7	41.2	9.9	24.8
課 長 級	60.2	51.6	10.3	7.5	33.8	8.6	39.8

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

雇用調整の内容	実施事業所割合
採用の停止・抑制	7.6
転籍出向	3.2
希望退職者の募集	4.1
正社員の解雇	1.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	2.7
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	1.2
非正規社員の契約更新の中止・解雇	7.4
残業の規制	12.2
一時帰休・休業	10.8
ワークシェアリング	2.0
賃金カット	5.2
雇用調整を実施した事業所割合	40.4

(注) 1 平成21年1月以降の実施状況である。
 2 雇用調整の内容は複数回答である。
 3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している事業所の割合は、15.1%である。

別表第4 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均減額率
係員	1.0	4.0
課長級	6.0	5.0

(注) 平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

別表第5 職員の給与と民間の給与との比較

職種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
行政職給料表関係	378,428 円	374,877 円	3,551 円 (0.95%)
		378,951 円	△523 円 (△0.14%)

(注) 職員の給与の欄の上段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額であり、下段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額である。

「職員の給与(B)」の内訳

給与種目	平成21年	平成20年
給料	337,660 円	342,772 円
	341,734	346,917
扶養手当	13,014	13,204
地域手当	9,683	9,983
住居手当	4,949	4,817
管理職手当	8,907	9,008
その他の	664	586
合計	374,877 378,951	380,370 384,515

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び切替に伴う差額を含む。
 2 給料及び合計の欄の上段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額であり、下段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額である。

別表第6 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期(A ₁)	360,083 円
	上半期(A ₂)	355,126 円
特別給の支給額	下半期(B ₁)	795,351 円
	上半期(B ₂)	695,797 円
特別給の支給割合	下半期(B ₁ /A ₁)	2.21 月分
	上半期(B ₂ /A ₂)	1.96 月分
	計	4.17 月分

- (注) 1 下半期とは平成20年8月から平成21年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
- 2 所定内給与月額とは毎月きまって支給する給与総額から時間外手当額を差し引いたものであり、特別給とは賞与及び臨時給与をいう。

別記

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告並びに国家公務員の 育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の概要

○給与勧告

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な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
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

11,100民間事業所の約46万人の個人別給与を实地調査（完了率87.8%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

- ・ 民間給与との較差 $\Delta 863$ 円 $\Delta 0.22\%$

[行政職(一)…現行給与391,770円 平均年齢41.5歳]

〔 俸 給 $\Delta 596$ 円 住居手当 $\Delta 209$ 円
はね返り分(注) $\Delta 58$ 円 〕

(注)地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

〈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）と公務の年間支給月数を比較

- ・ 民間の支給割合 4.17月（公務の支給月数 4.50月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉 民間給与との較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表 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

① 行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ（平均改定率 $\Delta 0.2\%$ ）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

② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率（ $\Delta 0.3\%$ ）を踏まえた引下げ

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（[実施時期等]参照）を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当 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

(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ

(35,300円→35,200円)

〈期末・勤勉手当（ボーナス）〉 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5月分→4.15月分
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
21年度 期末手当 勤勉手当	1.25月 (支給済み) 0.7月 (支給済み)	1.5月 (現行1.6月) 0.7月 (現行0.75月)
22年度 以降 期末手当 勤勉手当	1.25月 0.7月	1.5月 0.7月

※ 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

〔実施時期等〕 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

〈超過勤務手当等〉 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

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

〔実施時期〕 平成22年4月1日

III 給与構造改革

- ・ 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、IVの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

IV 高齢期の雇用問題

1 雇用と年金をめぐる動き

- ・ 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づけ

- ・ 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

2 基本的な考え方

- ・ 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

3 具体的な検討課題

- (1) **給与制度の見直し** 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳代前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
- (2) **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公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) **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

○公務員人事管理に関する報告

I 公務員制度改革に関する基本認識

(1) 本院の基本認識と取組

高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度及び運用の一体的な改革を進め、公務員の意識改革を徹底することが肝要。改革の実現に向け使命・責務を果たす決意

(2) 政官関係と公務員の役割

政治と公務員の役割分担を前提に、政治的に中立な職業公務員制度が維持されることで、行政の専門性や公正な執行を確保。幹部公務員制度の検討には、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

(3) 労働基本権

労働基本権の在り方は公務員制度の基本的枠組みや行政執行体制に大きな影響。現行制度の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要

II 主な個別課題と取組の方向

1 人材の確保・育成等

(1) 採用試験の基本的な見直し

- ・ 有為な人材の誘致のため、積極的な人材確保活動と併せ、試験制度の見直しが必要
- ・ 「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）の報告書を踏まえ、総合職試験・一般職試験・専門職試験・中途採用試験への再編、総合職試験には院卒者

試験も創設 — 各試験の枠組みを提示

- ・ 平成24年度の新試験の実施に向け、早急に具体化を検討

検討の
視点

- 中立・公正な試験の構築
- 人材確保に資する魅力ある試験
- キャリア・システム見直しの契機
- 新たな人材供給源に対応
- 論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

- ・ 「公務研修・人材育成に関する研究会」（座長：西尾隆国際基督教大学教授）の報告書を踏まえ、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進
- ・ 職業公務員固有の役割にかんがみ、全体の奉仕者たる使命感や広い視野、識見などを長期的視点に立って涵養。このため、失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援するほか、職員的能力の伸長に資する研修コースの開発・実施により人事評価の人材育成への活用を支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは、公務の公正性等に留意しつつ対応する必要。国と国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広い研究が必要

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め、適材適所の人事配置に資するよう、事務官・技官の呼称を廃止することが適当であり、関係府省における必要な検討を要請

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進展。日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討。忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要。全府省における計画的な在庁時間削減の取組を推進。国会関係業務による超過勤務の縮減への対応が重要

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

心の疾病を予防するための保健師等による相談体制を整備。「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手

○国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備するよう、育児休業法を改正

1 育児休業等をするのでない職員の範囲の見直し

配偶者が育児休業法により育児休業をしている職員について、育児休業等をするようにすること

2 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例

子の出生の日から人事院規則で定める期間内に、職員が当該子について最初の育児休業をした場合は、当該子について再度の育児休業をすることができるものとする

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

別紙第 2

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、職員の給与について、次のとおり改定措置をとられるよう勧告する。

1 改定の内容

(1) 給料表について

ア 次に掲げる現行の給料表を別記第 1 のとおり改定すること。

- (ア) 行政職給料表
- (イ) 研究職給料表
- (ウ) 医療職給料表(2)
- (エ) 医療職給料表(3)
- (オ) 高等学校等教育職員給料表
- (カ) 中学校教育職員給料表
- (キ) 小学校、中学校等教育職員給料表
- (ク) 高等学校等教育職員給料表（市町村立学校職員に適用されるもの）
- (ケ) 学校栄養職員給料表
- (コ) 警察官給料表

イ 現行の任期付研究員（第 2 号任期付研究員を除く。）に適用される給料表を別記第 2 のとおり改定すること。

ウ 現行の特定任期付職員に適用される給料表を別記第 3 のとおり改定すること。

エ 現行の特定業務等従事任期付職員に適用される給料表（特定業務等従事任期付職員医療職給料表(1)を除く。）を別記第 4 のとおり改定すること。

オ 現行の育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員に適用される給料表（育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員医療職給料表(1)を除く。）を別記第5のとおり改定すること。

(2) 期末手当及び勤勉手当について

ア 任期付研究員及び特定任期付職員以外の職員の期末手当及び勤勉手当について

(7) 平成21年12月期以降の支給割合

a b以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とすること。

b 特定幹部職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.95月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.7月分とすること。

(イ) 平成22年6月期以降の支給割合

a b以外の職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。再任用職員については、同月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.85月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分とすること。

b 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分及び1.3月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.9月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.55月分及び0.75月分とし、同月

に支給される勤勉手当の支給割合を0.45月分とすること。

イ 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当について

(7) 平成21年12月期以降の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(イ) 平成22年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とすること。

2 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年和歌山県条例第6号）、教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年和歌山県条例第7号）、警察職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年和歌山県条例第49号）及び市町村立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年和歌山県条例第45号）の規定による経過措置額の算定の基礎となる額の調整

平成18年3月31日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額（この改定の実施の日において次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員でその号給が次の表の号給欄に掲げる号給であるもの又は医療職給料表(1)の適用を受ける職員（以下「減額改定対象外職員」という。）以外の職員である者にあつては、当該給料月額に100分の99.85を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなるもの（人事委員会規則で定める職員を除く。）には、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給すること。

給料表	職務の級	号給
行政職給料表	1級	1号給から56号給まで
	2級	1号給から24号給まで
	3級	1号給から8号給まで
研究職給料表	1級	1号給から56号給まで
	2級	1号給から32号給まで

医療職給料表(2)	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
	3 級	1号給から16号給まで
	4 級	1号給から4号給まで
医療職給料表(3)	1 級	1号給から56号給まで
	2 級	1号給から40号給まで
	3 級	1号給から16号給まで
	4 級	1号給から4号給まで
高等学校等教育職員給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
中学校教育職員給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から44号給まで
小学校、中学校等教育職員給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から44号給まで
高等学校等教育職員給料表（市町村立学校職員の給与に関する条例）	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
学校栄養職員給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
	3 級	1号給から16号給まで
	4 級	1号給から4号給まで
警察官給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から44号給まで
	3 級	1号給から32号給まで
	4 級	1号給から16号給まで

3 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、この勧告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。ただし、

1の(2)のアの(イ)及び1の(2)のイの(イ)については、平成22年4月1日から実施すること。

(2) 平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置

平成21年12月に支給する期末手当については、人事院勧告による同手当に関する特例措置の内容を考慮し、所要の措置を講ずること。

別記第1～別記第5（省略）