

第 4 給 与

1 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る報告及び勧告

(平成21年5月13日)

(1) 報告のむすび

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則を踏まえ、人事院の報告及び勧告の内容、県内の経済動向から見込まれる県内民間企業の状況及び他の地方公共団体の動向等について総合的に検討した結果、本県職員の平成21年6月期における期末手当及び勤勉手当についても、何らかの調整的な措置を講ずることが適当であると考えます。

この場合、本年における年間の期末手当及び勤勉手当については、例年どおり過去1年間において民間事業所で支払われた実績を把握して比較を行い、必要があればその改定について別途勧告をすることとし、平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当については、当面の措置として人事院勧告の内容に沿った暫定的な措置を講ずることが適当であると考えます。

なお、6月に支給する期末手当及び勤勉手当の基準日（6月1日）後に改定が行われる場合、人事院勧告の内容に沿った措置ができなくなることから、本委員会は、基準日前に所要の措置を講ずることができるよう、特別の措置として、この時期に勧告を行うこととしたものである。

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として重要な意義を持つものであり、長年の経緯を経て県民の理解と納得を得ながら給与決定方法として定着してきたところである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の持つ意義に理解を示され、別紙2の勧告どおり実施されるよう要請する。

(2) 勧告

① 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する特例措置に係る改正

ア 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当の支給割合は、職員の給与に関する条例（昭和26年7月青森県条例第37号）第19条第2項及び第3項並びに第19条の4第2項の規定にかかわらず、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める月数分とすること。

a bに掲げる職員以外の職員 1.25月分（特定幹部職員にあつては、1.1月分）及び0.675月分（特定幹部職員にあつては、0.825月分）

b 再任用職員 0.7月分（特定幹部職員にあつては、0.6月分）及び0.3月分（特定幹部職員にあつては、0.4月分）

イ 平成21年6月に支給する任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年12月青森県条例第68号）第3条又は任期付職員の採用等に関する条例（平成14年12月青森県条例第88号）第2条の規定により任期を定めて採用された職員の期末手当の支給割合は、任期付研究員の採用等に関する条例第6条第2項又は任期付職員の採用等に関する条例第5条第2項の

規定により読み替えて適用する職員の給与に関する条例第19条第2項の規定にかかわらず、1.45月分とすること。

ウ 本来平成21年6月に支給すべきものとして職員の給与に関する条例に定められている期末手当及び勤勉手当の支給割合と1及び2による期末手当及び勤勉手当の支給割合との差に相当する支給割合の期末手当及び勤勉手当の取扱いについて、必要な措置を講ずること。

② 実施時期

この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

2 平成21年 職員の給与等に関する報告及び勧告（平成21年10月9日）

（1）報告のむすび

（人事委員会勧告の意義と役割）

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられ、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保することを目的とするものである。人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、勧告を行うことにより、職員の適正な処遇が確保されるとともに、人材の確保や労使関係の安定を通じて能率的な行政運営の維持に寄与している。

（給与勧告の基本的考え方）

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮することとされており、職員や納税者である県民等の理解が得られるよう、これらの考慮事項を総合的に勘案し、適切に判断していく必要がある。

また、近年、地方公務員給与については、地域の民間給与をより重視することが求められる状況となっており、本県では平成18年4月に給与構造改革を実施し、給料表水準を平均4.8%引き下げるなどの給与制度全般にわたる見直しを行ったところであるが、職員の給与については、人材確保や公務サービスの質にも深く関わるものであることから、これらについても留意しながら検討する必要がある。

（本年の給与の改定における諸条件について）

職員の給与決定の諸条件については、前記のとおりである。

これによると、国家公務員においては、先に人事院が、月例給及び期末手当・勤勉手当の引下げ並びに自宅に係る住居手当の廃止等について勧告を行っている。

本県職員の給与水準については、平成20年4月現在、国家公務員及び他の都道府県職員との比較(ラスパイレス方式)では若干下回っており、東北各県職員との比較では秋田県に次いで低い水準となっている。

県内民間事業所の給与改定の状況等については、定期昇給を実施した事業所の割合、ベースアップを実施した事業所の割合とも昨年と比較して減少するなどの状況がみられた。

本年の職員給与と民間給与との較差については、特例条例による減額前では、職員給与が民間給与を923円（0.23%）上回っており、特例条例による減額後では、職員給与が民間給与を1,080円（0.27%）下回っている。

県内民間事業所の特別給の年間支給割合については、所定内給与月額のうち4.08月分に相当しており、昨年（4.38月分）に比べ減少し、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（4.40月分）を下回っている。

生計費等については、青森市における消費者物価指数は前年同月比で低下しており、また、青森市における標準生計費は、昨年に比べ増加した。

（本年の給与の改定）

① 改定の基本方針

本年の職員の給与については、職員の給与及び県内の民間事業所における従業員の給与の実態、先の人事院勧告の内容並びに他の都道府県の状況とともに、地域の民間給与を重視していく必要があること等を総合的に勘案すれば、次のとおりとすることが適当であると判断する。

なお、給与勧告は、本来あるべき適正な給与水準を示すという趣旨から、以下については、平成21年4月から実施されている特例条例による減額措置がないものとした給与に基づいている。

② 給料表

本年4月の月例給における職員給与と民間給与の較差をみると、職員給与が民間給与を0.23%（923円）上回っている状況にある。

人事院においては、国家公務員給与が民間給与を0.22%（863円）上回っていることを考慮し俸給表の引下げ改定を勧告したことや、他の都道府県における動向等を踏まえれば、職員の本年の給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定することが適当である。

また、給料月額について、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3月青森県条例第9号）附則第9号から第11号までの規定による給料（経過措置額）についても人事院勧告の内容に準じて改定することが適当である。

③ 住居手当

自宅に係る住居手当について、人事院では廃止する勧告をしたが、本県においては、これまで国の制度を基本としつつ、他の都道府県の状況や県内民間企業の支給状況等も考慮し、措置してきたところであり、今回の人事院勧告の内容や、他の都道府県の動向等を踏まえれば、同手当については、廃止することが適当である。

④ 期末手当・勤勉手当

人事院では、期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数を0.35月分引き下げ、4.15月分とするよう勧告したところであるが、本県の民間における特別給の年間支給割合は4.08月分となっており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数である4.40月分を下回っているこ

と、地域の民間給与を重視していく必要があること等を踏まえれば、本年においては期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数を0.3月分引き下げ、4.10月分とすることが適当である。

なお、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（0.1月分）を12月期の期末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、人事院勧告の内容等を踏まえ、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とする。

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の期末手当についても同様とする。

⑤ 実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、人事院勧告の内容に準じて、遡及することなく、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。

また、本年12月期の期末手当において人事院勧告の内容に準じて所要の調整措置を講ずる。

（給与構造の改革）

昇給、勤勉手当等における勤務実績の反映については、各任命権者ごとに、順次実施されてきているところであるが、引き続き職員の能力・業績の給与への適正な反映に向けた取組を着実に進めていくことが重要である。

また、人事院では、平成23年度以降の取組の中で、公務員の高齢期の雇用問題に関連して、60歳台前半の給与水準・給与体系について検討を早急に進めるとしているが、職員の基本的な労働条件に関することから、十分に留意していく必要がある。

（その他の給与の課題）

人事院は、借家・借間に係る住居手当について、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進めるとしているが、同手当については、これまで、国や他の都道府県の動向等を考慮し措置してきたという経緯を踏まえ、引き続き留意していく必要がある。

また、交通用具使用者に係る通勤手当については、直近の改正から相当の年数が経過しているが、同手当については、国の制度を踏まえつつ、地方における公共交通機関の利便性や他の都道府県の状況等を考慮し措置してきているところであり、これらの要素等を踏まえ、引き続き手当額水準、交通用具区分、支給距離区分等そのあり方について検討していく必要がある。

（勤務時間の改定等）

職員の勤務時間に関しては、昨年度の当委員会の報告において、国や他の都道府県において人事院が勧告した内容に沿って改定が行われる場合には、本県においてもそれらの職員と権衡を失しないように所要の措置を講じることが適当である旨言及したところである。

しかし、国や他の都道府県において人事院が勧告した内容に沿って勤務時間の改定が行われつつある中で、本県においては未だ改定が行われていない状況にあることから、勤務時間の改定に当たっての諸課題の解決方策について速やかに検討し、他の都道府県の職員と権衡を失しないように所要の措置を講じることが適当である。

なお、勤務時間の改定に当たっては、県民の理解と協力を得ることが重要であることから、行政サービスや行政コストに影響を与えないよう、それぞれの職員が一層の公務能率の向上等に努めることが肝要である。

また、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）が平成22年4月1日から施行されることとなるが、この中で規定されているもののうち、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については、職員にも適用されるものであるため、所要の措置を講じる必要がある。あわせて、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の新設については、国の法改正の動きに留意しつつ、所要の措置を講ずることについて検討する必要がある。

（高齢期の雇用問題）

人事院は、来るべき本格的な高齢社会において、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定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であり、この条件を整えるためには、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など、検討すべき諸課題への対応を早急に進めていく必要があるとしていることから、その対応の動向について留意していく必要がある。

（時間外勤務の縮減）

時間外勤務の縮減及び年次休暇の計画的・連続的な使用については、任命権者の取組等により、一定の改善が見られるが、職員の心身の健康・福祉の維持増進及び公務能率向上の観点から、今後とも継続的な取組を行っていく必要がある。

（両立支援の推進）

人事院は、本年8月、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ことの重要性にかんがみ、育児休業制度の拡充について意見の申出を行ったところであるが、本県においても、国や他の都道府県における対応状況を踏まえながら、その制度改正について検討する必要がある。

また、育児又は介護を行う職員の両立支援を推進するため、育児を行う職員の超過勤務の免除の制度及び介護のための短期の休暇の制度の導入並びに子の看護休暇の期間等の拡充についても所要の措置を講じる必要がある。

（メンタルヘルス対策）

近年、心の疾病に起因する休職者が増加する傾向にあり、職員の心の健康保持が重要な課題

となっている。任命権者においては、これまでも相談窓口の設置やセミナーの開催等によりメンタルヘルス対策を講じてきたところである。

メンタルヘルス対策においては、予防や早期発見・早期対応に努めることが重要であるが、職員自らが自分の心身の健康状態を把握し早期に対処すること（セルフケア）のほか、管理監督者は、部下職員とのコミュニケーションに留意し、執務状況、健康状態を把握し適切に対応すること（ラインによるケア）が求められており、今後ともその充実に向けた一層の取組が必要である。

（給与勧告実施の要請等）

人事委員会の給与勧告制度は、長年の経緯を経て県民の理解と納得を得ながら給与決定方法として定着するとともに、職員の士気の高揚、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、円滑な行政運営に寄与してきたところである。

平成16年4月から実施されていた特例条例による給与の減額措置は、本年3月をもって終了したが、4月からは新たに管理職員を対象とした給与の減額措置が行われている。この減額措置は、本年3月までの措置とは対象とする職員の範囲が異なるものの、このような減額措置は給与勧告制度の趣旨とは異なるものであり、本委員会としては、諸情勢が整い次第、速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ことを望むものである。

議会及び知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、（2）の勧告どおり実施されるよう要請する。

（2）勧告

① 本年の給与の改定

ア 職員の給与に関する条例の改正

（ア）給料表

現行の給料表（医療職給料表（一）を除く。）を別記第1（略）のとおり改定すること。

（イ）諸手当

a 住居手当

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当は、廃止すること。

b 期末手当及び勤勉手当

i 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1.45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0.75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0.65月分とすること。

ii 平成22年6月期以降の支給割合

(a) (b)以外の職員

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1.25月分及び1.45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0.7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0.65月分及び0.8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1.075月分及び1.275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0.875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0.7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 任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(ア) 給料表

現行の第1号任期付研究員に適用される給料表を別記第2(略)のとおり改定すること。

(イ) 期末手当

a 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。

b 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。

ウ 任期付職員の採用等に関する条例の改正

(ア) 給料表

現行の給料表を別記第3(略)のとおり改定すること。

(イ) 特定任期付職員の期末手当

a 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。

b 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。

エ 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3月青森県条例第9号)の改正

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に掲げる職員(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99.76を乗じて得た額とし、その額の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(人事委員会規則に定める職員を除く。)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。

(ア) 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号給欄に掲げる号給であるもの

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
警察職給料表	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
海事職給料表	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8号給まで
教育職給料表 (一)	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
教育職給料表 (二)	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から44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 (二)	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 (三)	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
第1号任期付研究員に適用される給料表	—	1号給
特定任期付職員に適用される給料表	—	1号給

(イ) 医療職給料表 (一) の適用を受ける職員

(ウ) 第2号任期付研究員

② 改定の実施時期等

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

イ 平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置

(ア) 平成21年12月に支給する期末手当の額は、当該期末手当の①のアの(イ)のbのi、①のイの(イ)のa及び①のウの(イ)のaによる改定後の額(以下「基準額」という。)から、a及びbに掲げる額の合計額(同年6月1日において減額改定対象外職員であった者にあつては、aに掲げる額)に相当する額を減じた額とすること。この場合において、当該相当する額が基準額以上となるときは、当該期末手当は、支給しないこととすること。

a 平成21年4月1日(同月2日以後に新たに職員となった者にあつては新たに職員となった日、同月1日において減額改定対象外職員であった者で同月2日以後に減額改定対象外職員以外の職員となったものにあつては当該職員となった日(これらの日が2以上あるときは、当該日のうち人事委員会規則で定める日))において職員が受けるべき給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)及びへき地手当(これに準ずる手当を含む。)の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額に、同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(同年4月1日から当該実施の日の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象外職員であった期間その他人事委員会規則で定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して人事委員会規則で定める月数を減じた月数)を乗じて得た額

b 平成21年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.24を乗じて得た額

(イ) 平成21年4月1日から同年12月1日までの間において企業職員等であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して人事委員会規則で定めるものについては、(ア)の額の算定に関し所要の措置を講ずること。

3 職員の給与制度の動き

職員に支給される給料及び諸手当のうち、平成21年度に改正されたものは、次のとおりである。

規則の名称	施行年月日	内 容
期末手当及び勤勉手当	H21. 5. 29	平成21年6月に支給する勤勉手当の成績率の特例を定めるため、所要の改正を行った。
	H21. 12. 1	平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置について、具体的な調整方法等を定めるため、所要の改正を行った。

	H22. 4. 1	勤勉手当の支給割合が改正されたことに伴い、勤勉手当の成績率を改めるため、所要の改正を行った。
住居手当	H21. 12. 1	自宅に係る住居手当を廃止することに伴い、所要の改正を行った。
平成18年改正条例附則第9項から第11項までの規定による給料	H21. 12. 1	給与構造改革に伴う経過措置として支給している給料の額について、100分の99.76を乗じて得た額とすることとし、所要の改正を行った。
義務教育等教員特別手当	H22. 1. 1	支給月額を改めるため、改正を行った。
給料等の支給	H22. 4. 1	1週間の勤務時間が38時間45分になること及び時間外勤務が月60時間を超えた場合の時間外勤務手当の支給割合が引き上げられること等に伴い、所要の改正を行った。
管理職手当	H22. 4. 1	青森県行政組織規則の改正等に伴い、所要の改正を行った。
地域手当	H22. 4. 1	定例人事異動に伴う支給地域を定めるため、所要の改正を行った。
福祉業務手当	H22. 4. 1	支給対象職員及び支給対象業務の見直しに伴い、所要の改正を行った。
学校職員の特殊勤務手当	H22. 4. 1	1週間の勤務時間が38時間45分になることに伴い、所要の改正を行った。
へき地手当等	H22. 4. 1	へき地等学校の指定級地の見直し及び小学校の統廃合に伴い、所要の改正を行った。
特地勤務手当等	H22. 4. 1	特地公署等の指定級地の見直しに伴い、所要の改正を行った。