

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

= 人事院勧告特集号 =

平成 21 年度第 5 号

通 算 第 475 号

平成 21 年 8 月 17 日

尼崎市役所総務局

人事管理室給与担当

平成 21 年度人事院勧告の概要

= 人事院勧告制度とは =

公務員の給与、勤務時間のその他の勤務条件は社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならない（情勢適應の原則）。そのため人事院は、民間と国家公務員の給与水準を比較検討（民間企業と国家公務員の同種・同等の職務にある者同士の給与水準を比較）して、双方の給与水準に均衡が保たれるように給与の改定内容を内閣と国会に提出（勧告）する。国はこの勧告内容をうけ、国家公務員の給与改定について判断する。

地方公務員についても、都道府県や政令指定都市などでは、職員の給与に関する調査研究を行う人事委員会が、人事院勧告に相当する業務を行うが、尼崎市のように人事委員会をもたない地方公共団体は、国の改定に準じることが多く、人事院勧告の内容が公務員の給与水準を決める役割をすることにもなる。

人事院は 8 月 11 日、平成 21 年度の国家公務員の給与改定などを国会と内閣に勧告した。その主な項目は、次のとおりとなっている。

= ポイント =

月例給、ボーナスともに引下げ

平均年間給与は 15.4 万円（ 2.4%）、平成 15 年の平均 16.5 万円（ 2.6%）に次ぐ大幅な引下げ

公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（ 0.22%）を解消するため、月例給の引下げ改定（給料月額引下げ、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（年間 0.35 月分）

超過勤務手当等について、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た改定

人事院勧告の概要

～ 給与勧告の骨子～

1 平成 21 年度給与改定

官民較差

ア 月例給

863 円 (0.22%) 民間を上回っている。

[行政職俸給表 適用者平均・・・現行給与 391,770 円 (平均年齢 41.5 歳)]

イ 期末勤勉手当 (ボーナス)

昨年冬と今年夏の民間支給実績 : 4.17 月分

公務員の年間支給月数 : 4.50 月分

給与改定の内容と考え方

ア 俸給表

初任給を中心とした若年層及び医療職(-)を除き、すべての俸給月額について引下げ。

国家公務員・行政職俸給表(一)においては、基本的に同率の引下げ(平均改定率 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(管理職層)以上は平均を 0.1%上回る引下げ。

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、調整率を踏まえた率(100 分の 99.76)を乗じて得た額に引下げ

イ 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)を廃止する。

ウ 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう、年間で 0.35 月分引き下げる。(4.5 月分 4.15 月分)

(なお、本年度は 5 月に臨時勧告を行い 6 月期の 0.2 月分は引下げ分の一部に充当。)

	6 月期	12 月期	合計
平成 21 年度 期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.5 月 (0.10 月)	2.75 月
勤勉手当	0.7 月 (支給済み)	0.7 月 (0.05 月)	1.40 月
平成 22 年度 期末手当	1.25 月	1.5 月	2.75 月
勤勉手当	0.7 月	0.7 月	1.40 月

尼崎市の平成 21 年度 6 月期は、期末手当 1.26 月、勤勉手当 0.75 月を支給済み。

実施時期

公布日の属する月の翌日の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施する。
また、民間給与との較差相当分を年間給与でみて解消するため、平成 21 年 4 月分の給与に調整率（ 0.24% ）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、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 月の期末手当の額で調整する（俸給月額引下げ改定があった者に限る。 ）。

行政職(一)の職員全体の民間給与との較差相当分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

その他の見直し

ア 超過勤務手当の支給率の改正及び代替休の創設

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する。

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を行う。

イ 実施時期

平成 22 年 4 月 1 日

2 給与構造改革について

- 平成 18 年度以降、地域間給与配分の見直しや年功的な俸給制度の転換等、給与構造改革を進めてきている。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、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する。
- 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する。
- 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する。

3 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

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・民間共通の課題であり、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付けている。
- ・ 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している。

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である。
- ・ 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がある。
- ・ 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がある。人事院としては、平成22年中を別途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討を行う。

具体的な検討課題

- ・ 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歳台前半の給与水準及び給与体系を設定する。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直す。
- ・ 組織活力を維持するための施策
幹部職員に対する役職定年制の導入、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業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討する。
- ・ その他の措置
加齢に伴い就労困難となる職種について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する。

< 諸資料 >

官民給与の較差 863円 (0.22%)

民間給与	公務員給与	官民給与の較差
390,907円	391,770円	863円 (-) (0.22%)

民間における一時金の支給状況

項目		区分	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期(A1)		376,501円
	上半期(A2)		371,848円
特別給の支給額	下半期(B1)		832,966円
	上半期(B2)		729,596円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)		2.21月分
	上半期(B2/A2)		1.96月分
年間平均			4.17月分

下半期は平成20年8月～平成21年1月まで、上半期は平成21年2月～平成21年7月までの期間
 国家公務員の現行の年間支給月数は4.50月分(6月期の臨時的な減額(0.2月分)を含めず)

民間における給与改定の状況

(単位：%)

	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	14.3	24.8	1.5	59.4
課長級	12.3	22.8	1.6	63.3

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職	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
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
係員	81.8	70.3	17.4	17.6	35.3	11.5	18.2
課長級	71.2	60.3	14.0	15.3	31.0	10.9	28.8

民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	24.1
転籍出向	3.2
希望退職者の募集	5.2
正社員の解雇	3.4
部門の整理閉鎖・部門間の配転	7.9
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	2.1
非正規社員の契約更新の中止・解雇	19.0
残業の規制	24.8
一時帰休・休業	16.8
ワークシェアリング	2.7
賃金カット	12.9
計	50.2

平成 21 年 1 月以降の実施状況であり、項目については複数回答となっている。

以 上
(給与担当)

人事院勧告に係る詳細は人事院のホームページ <http://www.jinji.go.jp/> 参照