

= 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 22 年度第 4 号
通 算 第 489 号
平成 22 年 8 月 19 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

平成 22 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、勤務時間その他の勤務条件は社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない（情勢適応の原則）。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 10 日、平成 22 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 9.4 万円（ 1.5% ）

（月例給については、50 歳台後半層を重点的に引下げ）

公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（ 0.19% ）を解消するため、月例給の引下げ改定（55 歳を超える職員の給料・管理職手当の支給額の一定率減額、給料表の引下げ改定）

期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（年間 0.2 月分）

人事院勧告の概要

～ 給与勧告の骨子～

1 平成 22 年度給与改定

官民較差

ア 月例給

757 円 (0.19%) 民間を上回っている。

[行政職俸給表 適用者平均・・・現行給与 395,666 円 (平均年齢 41.9 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 : 3.97 月分

公務員の年間支給月数 : 4.15 月分

給与改定の内容と考え方

ア 55 歳を超える職員 (国家公務員・行政職俸給表 (一) 5 級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く) について、俸給及び俸給の特別調整額 (管理職手当) の支給額を一定率で減額 (1.5%)

イ さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

国家公務員・行政職俸給表 (一) においては、アによる解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ (平均改定率 0.1%)。その際、中高年齢層 (40 歳台以上) が受ける俸給月額に限定して引下げ。

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

ウ 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう、年間で 0.2 月分引き下げる。(4.15 月分 3.95 月分)

	6 月期	12 月期	合計
平成 22 年度 期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.35 月 (0.15 月)	2.60 月
勤勉手当	0.7 月 (支給済み)	0.65 月 (0.05 月)	1.35 月
平成 23 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月	2.60 月
勤勉手当	0.675 月	0.675 月	1.35 月

尼崎市の平成 22 年度 6 月期は、期末手当 0.9375 月 (8 級) ~ 1.0250 月 (1 級)、
勤勉手当 0.525 月 (8 級) ~ 0.574 月 (1 級) を支給済み。

実施時期

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) 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、12月期の期末手当の額を調整する（引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員等を対象）。

超過勤務手当の見直し

民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施する。

2 給与構造改革について

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了する。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直しを行う。
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復する。
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証を行う。
- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討する。

3 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当である。

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付けられている。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態がある。
- ・ 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計する。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能にする。
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制される。

- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠となる。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要がある。

定年延長に向けた制度見直しの骨格

ア 定年延長と 60 歳台の多様な働き方

- ・ 平成 25 年度から 3 年に 1 歳ずつ段階的に定年を上げる。
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入する。
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制を導入する。
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会を拡充する。

イ 定年延長に伴う給与制度の見直し

60 歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で 60 歳前に比べて 3 割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60 歳台前半の給与水準を相当程度引下げる。50 歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討する。

ウ その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特定の定年の取扱い等を検討する。

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行う。

< 諸資料 >

官民給与の較差

民間給与	公務員給与	官民給与の較差
394,909 円	395,666 円	757 円 (-) (0.19%)

民間における特別給（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)		378,904 円
	上半期 (A2)		382,028 円
特別給の支給額	下半期 (B1)		751,248 円
	上半期 (B2)		763,119 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)		1.98 月分
	上半期 (B2/A2)		2.00 月分
年間平均			3.97 月分

下半期は平成 21 年 8 月～平成 22 年 1 月まで、上半期は平成 22 年 2 月～平成 22 年 7 月までの期間

年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたもの

国家公務員の現行の年間支給月数は 4.15 月分

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	15.8	20.0	1.1	63.1
課長級	14.1	17.4	1.1	67.4

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
		増額	減額	変化なし			
係員	83.3	75.0	23.1	10.2	41.7	8.3	16.7
課長級	72.6	64.2	19.5	8.8	35.9	8.4	27.4

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	24.3
転籍出向	3.8
希望退職者の募集	2.6
正社員の解雇	1.8
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.3
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	3.1
残業の規制	14.4
一時帰休・休業	9.4
ワークシェアリング	1.1
賃金カット	8.5
計	39.0

平成 22 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