

宮人委職第1076号

平成22年10月8日

宮崎県議会議長 中村幸一 殿

宮崎県知事 東国原英夫 殿

宮崎県人事委員会

委員長 黒木奉武

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。

この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

# 目 次

別紙第1 報 告	1
I 職員の給与について	
1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方	1
2 物価・生計費等	2
3 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告	3
4 民間給与との較差に基づく給与改定	5
5 給与制度における課題	13
II 公務運営の改善について	
1 人材の確保・育成	14
2 女性職員の育成・登用の推進	15
3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備	16
4 高齢期の雇用問題	19
5 信頼の確保	19
III 勧告実施の要請	20
別紙第2 勧 告	21

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、人事行政の専門・中立機関として、人事行政に関する事項、給与・勤務時間その他の勤務条件等について調査・研究を行い、給与等に関する報告及び勧告を行ってきている。

本年においても、職員の給与及び公務運営上の諸課題について次のとおり検討を行ったので、その概要をここに報告する。

### I 職員の給与について

#### 1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方

給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、給与勧告を通し、適正な給与を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるとともに、職員の給与について、県民の理解と納得を得ることにもつながっているものと考えている。

職員の給与については、地方公務員法の規定により、生計費をはじめ、国や他の地方公共団体の職員とともに民間事業の従事者の給与のほか、その他の事情を考慮して定めることとされている（均衡の原則）。このため、本委員会は、実地に調査した民間事業の従事者の給与をはじめ、国家公務員や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に考慮して、給与勧告を行っている。

このような中、平成17年には、給与制度の抜本的な見直しとして給

料表水準の引下げや昇給制度及び諸手当制度の改正を勧告するとともに、昨年においては、5月に6月の特別給の一部凍結について検討の必要性について報告を行い、さらに10月には月例給及び特別給の引下げ改定を勧告するなど、民間給与水準の的確な反映に努めてきたところである。

今後とも、職員の給与決定に当たっては、均衡の原則に基づき、地域の民間給与の状況に加え、生計費、国家公務員や他の地方公共団体の職員の給与、その他の事情を総合的に考慮することが適当であると考えている。

## **2 物価・生計費等**

### **(1) 物価指数**

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年同月に比べ、全国においては1.2%、宮崎市においては1.6%それぞれ下落している。

### **(2) 標準生計費**

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎に算定した本年4月における宮崎市の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160,931円、176,163円及び191,401円となっている。

### **(3) 国家公務員と県職員との給与比較**

総務省による地方公務員給与実態調査の結果によると、平成21年4月1日現在において、国家公務員の俸給を100とした場合における本県職員の給料のラスパイレス指数は98.4となっている。

### 3 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告

人事院においては、本年8月10日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与等に関する報告及び勧告（以下「人事院勧告」という。）を行ったところである。

この中で、給与の改定等について述べるとともに、公務員の労働基本権問題について基本的な論点整理と公務員人事管理の諸課題についての報告を行っており、その概要は以下のとおりである。

#### (1) 民間給与との較差に基づく給与改定

全国から層化無作為抽出法によって抽出した約11,100の事業所を対象に、「平成22年職種別民間給与実態調査」を実施したところ、本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を757円（0.19%）上回っていることが判明したことから、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断したとしている。

まず、月例給の改定については、民間との給与差が拡大している傾向にある50歳台後半層の給与水準の是正を図るため、55歳を超える職員（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を1.5%減じて支給するとともに、中高年齢層を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を併せて行うとしている。

また、特別給については、「平成22年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.2月分引き下げるとしている。

さらに、本年の給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、給与の遡及改定は行わないが、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消させる

観点からの所要の調整を12月期の期末手当において行うとしている。

このほか、超過勤務手当について、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年度から実施することとしている。また、委員、顧問、参与等の手当について支給限度額に関する所要の改定を行うとしている。

## (2) 給与構造改革

平成18年度から実施してきた給与構造改革については、当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了することとなるが、地域間給与配分の見直しや勤務実績の給与への反映等については、今後必要な見直しを行うとしている。

また、給与構造改革期間終了後の取組として、必要な制度改正原資を確保することを目的として平成18年度から平成21年度までの4年間にわたり実施してきた全職員の昇給1号俸抑制について、平成23年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）の号俸を1号俸上位に調整するとともに、50歳台後半層の職員の給与について、定年延長の検討の中であるべき給与制度についても検討するとしている。

## (3) 高齢期の雇用問題

国家公務員制度改革基本法には、雇用と年金の接続の重要性に留意し、定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することが規定されており、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職員の能力を十分活用していくためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であるとしている。

定年延長を行うに当たっては、管理職の役職定年制の導入など組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組むとともに、定年前の短時間勤務の活用や自発的な早期退職の支援など多様な働き方を選択できるようにすることが適当としている。また、60歳台前半の給与について、職務と責任に応じたものとするを基本としつつ、民間における給与等の実情等を踏まえ、その水準を相当程度引き下げることとして、具体的な給与水準及び給与体系を設計している。

その上で、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としている。

#### (4) 職員の人事管理

その他、公務における自律的労使関係制度の在り方について4つのパターンを示した上で基本的な論点整理を行うとともに、採用試験の基本的な見直しや非常勤職員制度の改善、超過勤務の縮減など、国家公務員制度改革基本法に定める課題についての取組について述べている。

## 4 民間給与との較差に基づく給与改定

### (1) 県職員と民間の給与等の状況

#### ア 県職員の給与等の状況

この報告の対象となる職員は、「職員の給与に関する条例」（以下「給与条例」という。）及び「市町村立学校職員の給与等に関する条例」（以下「市町村給与条例」という。）の適用を受ける職員（以下「県職員」という。）であり、従事する職務の種

類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職又は医療職の給料表の適用を受けている。

これらの県職員について、本委員会は平成22年4月1日現在で「平成22年県職員給与等実態調査」を実施した。その主な調査結果は、表1のとおりである。

表1 平成22年県職員給与等実態調査の概要

給料表の区分	職員数	平均年齢	性別人員構成比		学歴別人員構成比			
			男	女	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全職員	15,711	43.0	66.4	33.6	78.3	7.7	13.0	0.9
うち行政職員	4,351	42.9	80.2	19.8	65.9	4.5	26.6	3.0

※1 行政職員とは、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用を受ける県職員のことである。  
 ※2 学歴別人員構成比の計は4捨5入の関係で必ずしも100%にはならない。

給料表の区分	平均給与月額						
	給料月額	扶養手当	地域手当	管理職手当	住居手当	その他	
全職員	394,896	366,969	12,054	378	4,835	7,462	3,199
うち行政職員	368,770	341,224	13,913	755	5,431	6,273	1,176

※1 その他は初任給調整手当、特地勤務手当、へき地手当及び単身赴任手当（基礎額）の合計額である。  
 ※2 各欄の計は4捨5入の関係で必ずしも平均給与月額とは一致しない。

その他の県職員の給与の状況については、別添2参考資料のとおりである。

## イ 民間の給与等の状況

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所327事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した118事業所を対象として「平成



22年職種別民間給与実態調査」を実施した。この中で、公務に類似すると認められる職務に従事する従業員について、役職、年齢、学歴、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、事業所単位に春季給与改定の状況、諸手当及び特別給（ボーナス）の支給状況、雇用調整の実施状況等について調査した。

その主な調査結果は次のとおりである。

[初任給等の状況]

新規学卒者の採用を行った事業所の割合及び新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、表2に示すとおりである。新規学卒者の採用を行った事業所の割合は大学卒で13.8%（昨年18.5%）、高校卒で11.6%（同28.9%）となっており、昨年より減少している。

表2 民間における初任給の改定状況等

項目 学歴	新規学卒者の採用を行った事業所の割合					初任給の 平均額
	採用 あり	初任給の改定状況			採用 なし	
		増額	据置き	減額		
	%	%	%	%	%	円
大学卒	13.8	(14.4)	(79.5)	(6.1)	86.2	198,729
高校卒	11.6	(22.7)	(77.3)	0.0	88.4	143,502

※（ ）内は、採用がある事業所を100とした割合である。

[給与改定の状況]

表3に示すとおり、係員（上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の従業員をいう。以下同じ。）について、ベースアップを実施した事業所の割合は13.0%となっており、昨年（10.7%）に比べてやや増加している。

表3 民間における給与改定の状況

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	ベース慣行なし
	%	%	%	%
係 員	13.0	23.2	0.7	63.2
課長級	12.6	13.6	0.7	73.1

※ 各欄の計は4捨5入の関係で必ずしも100%にはならない。

また、表4に示すとおり、係員について、定期的に行われている昇給を実施した事業所の割合は61.0%と昨年（63.4%）に比べてやや減少している。昇給額については、昨年より増額となっている事業所の割合が20.3%と昨年（10.2%）に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は2.0%と昨年（19.4%）に比べて大幅に減少している。

表4 民間における定期昇給の実施状況

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
		定期昇給 実 施	増額	減額	変化なし		
	%	%	%	%	%	%	
係 員	68.9	61.0	20.3	2.0	38.7	7.8	31.1
課長級	59.1	53.7	16.5	2.1	35.1	5.4	40.9

※1 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。

※2 各欄の計は4捨5入の関係で必ずしも100%にはならない。

#### [雇用調整の実施状況]

表5に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、平成22年1月以降に何らかの雇用調整を実施した事業所の割合は39.8%となっており、昨年（43.6%）に比べて減少している。

表5 民間における雇用調整の実施状況

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	20.4%
転 籍 出 向	7.1%
希 望 退 職 者 の 募 集	2.7%
正 社 員 の 解 雇	2.0%
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	7.6%
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	5.5%
残 業 の 規 制	9.4%
一 時 帰 休 ・ 休 業	6.3%
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0.6%
賃 金 カ ッ ト	4.2%
計	39.8%

※ 項目については、複数回答である。

[特別給の支給状況]

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所定内給与月額に対する特別給（ボーナス）の割合（以下「支給月数」という。）は、表6に示すとおり3.97月分に相当している。

表6 民間における特別給の支給状況

項 目	金 額 等	
平均所定内給与月額	下半期（A1）	315,074円
	上半期（A2）	315,077円
特別給の支給額	下半期（B1）	611,148円
	上半期（B2）	640,772円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	1.94月分
	上半期（B2/A2）	2.03月分
	年 間 計	3.97月分

※1 下半期とは平成21年8月から平成22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 所定内給与月額は、特別給の支給された月の決まって支給する給与の支給総額から時間外手当総額を除いた額である。

その他の民間給与の状況については、別添2参考資料のとおりである。

## (2) 民間給与との比較

### ア 月例給

本委員会は、「平成22年県職員給与等実態調査」及び「平成22年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては行政職員、民間においては行政職員と類似すると認められる職種の従業員について、役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、表7上段に示すとおり、行政職員の給与が民間給与を685円（0.18%）上回っている。

また、現在、特例措置として実施されている「知事等の給与の特例に関する条例」による管理職手当の10%の減額後の実支給額で同様の比較を行うと、表7下段のとおり、行政職員の給与が民間給与を37円（0.01%）上回っている。同条例による管理職手当の減額は時限的、特例的な措置であることから、民間の給与との較差の算定は当該措置がないものとした場合の行政職員の給与に基づいて行うのが適当であると考ええる。

表7 県職員給与と民間給与との較差

行政職給料表関係		較差 (A-B)
民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	$\left[ \frac{(A-B)}{B} \times 100 \right]$
375,820円	給与減額前 376,505円	△685円 (△0.18%)
	給与減額後 375,857円	△37円 (△0.01%)

※1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

※2 給与減額前・後とは、「知事等の給与の特例に関する条例」による管理職手当の10%減額措置前及び減額措置後の額とそれに基づく公民較差を示している。

## イ 特別給

県職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数は4.15月であるが、民間の支給月数は前述のとおり3.97月となっている。

### (3) 本年の給与の改定

県職員の給与決定の要素となる物価・生計費等の状況、国家公務員の給与及び民間給与の実態の概要は、以上の報告のとおりである。

本委員会は、地方公務員法の定める「均衡の原則」に基づいて、これらの諸事情を総合的に勘案した結果、県職員の月例給及び特別給について次のとおりとする必要があると判断した。

## ア 月例給

県職員の給与が民間の給与を上回っており、人事院勧告の改定内容を踏まえ、月例給を次のとおり改定する必要がある。

まず、各給料表については、本県における民間との較差等を考慮し、人事院勧告の改定内容に準じて改定する必要がある。また、給与条例教育職給料表（二）及び市町村給与条例教育職給料表については、全国人事委員会連合会において作成された参考モデル給料表に基づいて改定することが適当である。

この場合、平成18年度からの給与制度の見直しによる新給料表の適用に伴う経過措置額の算定基礎となる額についても引き下げることとし、その引下げ後の額は、人事院勧告に準じて、当該算定基礎となる額に100分の99.59（平成21年12月1日において現行の職員の給与に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例（平成17年条例第76号）附則第7条第1項第1号に掲げる職員であった者以外の職員については、

100分の99.83) を乗じて得た額とする。

次に、50歳台後半層の職員の給与の抑制措置については、人事院勧告の内容及び定年延長に伴う高齢層給与の見直しの必要性を踏まえ、55歳を超える職員（行政職給料表5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職給料表（一）の適用を受ける職員、給与条例第3条第5項に規定する職員、再任用職員及び特定任期付職員を除く。）について、給料及び管理職手当の支給額を一定率で減額することとする。なお、本県における減額率は、本県における民間給与との較差及び給料表の引下げ改定措置等を考慮して定めた100分の1.0とする。

## イ 特別給

人事院勧告及び民間の支給状況は、先に述べたとおりとなっている。

民間の支給月数を考慮し、支給月数を0.2月分引き下げ、3.95月とすることが適当である。

## ウ 改定の実施時期等

本年の給与改定は、県職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、給与の遡及改定は行わず、この改定を実施するための条例の規定は、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）から施行することとする必要がある。

なお、月例給の引下げ改定を行った平成15年、平成17年及び平成21年と同様、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る民間給与との較差相当分を解消させる観点からの所要の措置

を、12月期の期末手当において講じる必要がある。

この場合、人事院勧告に準じて、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行政職員によって行政職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率（調整率）によって行うことが適当である。

本県における調整率は、△0.23%となり、この結果、行政職員の平均年間給与は、改定前に比べ85,000円（1.4%）減少することとなる。

## 5 給与制度における課題

本県の給与制度における課題について、次のとおり検討を行ったところである。

### (1) 勤務実績の給与への反映

職員の給与においては、職員の実績や能力を的確に反映させていくことが重要であり、平成18年度から導入された新たな昇給制度や勤勉手当制度について適切に運用していく必要がある。

### (2) 住居手当

人事院は、昨年の勧告において、自宅に係る住居手当を廃止するとともに、借家・借間に係る住居手当について引き続き検討を進めるとしていたことから、他の地方公共団体の状況や民間の支給状況等も踏まえつつ、住居手当の在り方について引き続き検討していく必要がある。

### (3) 獣医師に対する初任給調整手当

本県においては、医師給与の特別改善として、医師に対する初任給調整手当の額を平成21年度から引き上げたところであるが、獣医師についても近年、人材確保が困難な状況となっていることから、他の地方公共団体の状況等も踏まえながら、獣医師に対する初任給調整手当の支給について検討していく必要がある。

### (4) 教員に係る給与制度

教員に係る給与については、これまで、教員特殊業務手当や義務教育等教員特別手当など諸手当の見直しを行ってきたところであるが、本年においても、国の動きや他の地方公共団体の状況等を踏まえ、その在り方について引き続き検討していく必要がある。

### (5) 昇給抑制分の回復措置

人事院勧告で行うとしている、平成23年4月における若年・中堅層職員に対する昇給の1号給回復措置について、検討していく必要がある。

## II 公務運営の改善について

### 1 人材の確保・育成

社会経済情勢が大きく変化する中、県民目線に立った効率的で質の高い行政サービスを提供していくためには、これまで以上に高い能力や優れた資質、公務に対する強い意欲を持った人材を確保・育成することが、極めて重要な課題となっている。



このような中、本県では、「宮崎県行財政改革大綱2007」に基づき、総職員数の1,000人純減など、行財政改革に取り組んでいるところであり、今後、中長期的な視点に立った計画的な人材確保・育成が求められている。

人材確保については、これまでも就職ガイダンス、大学等における就職説明会の実施等により公務の魅力伝えてきたところであり、また、より人物重視による人材の確保を目指した試験制度の改善等に取り組んできたところであるが、今後とも、有為な人材の確保に向けて検討していく必要がある。

一方、人材育成については、各任命権者において、中長期的な視点に立った様々な取組がなされているところであるが、効率的な行政運営を進めていくためには、限られた人材を最大限活用する必要があり、今後とも職員の資質向上等に向けた取組を一層進めていく必要がある。

## **2 女性職員の育成・登用の推進**

本県では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合う社会を実現することを目指し、「みやざき男女共同参画プラン（改訂版）」等に基づき、様々な取組が進められている。

男女がともに県の政策・方針決定過程に参画することは、男女共同参画の推進のためだけでなく、多様で高度化する県民ニーズに対応し、県民本位の行政を実現する観点からも積極的に取り組むべき課題である。

このため、引き続き、女性職員が意欲を持って働くことができるような環境整備に取り組むとともに、女性職員の計画的な育成に努めつつ、管理職への登用をはじめ意欲と能力のある人材を各分野で積極的に登用していく必要がある。

### 3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

多様化・高度化する県民ニーズに的確に対応し、より質の高い公共サービスを提供していくためには、それらを担う職員一人ひとりが使命感や充実感を感じながら職務に取り組むとともに、家庭や地域社会においてもライフ・ステージに応じて多様な生き方が実現できる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進を図ることが重要である。

また、仕事と生活の調和の実現に向けて勤務環境を整備していくことは、有為な人材の確保・育成・定着にもつながるものである。

このため、時間外勤務の縮減、子育て・介護と仕事の両立のための支援、心身の健康管理の推進など、仕事と生活の調和の推進に寄与する取組を一層推進していく必要がある。

#### (1) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、職員の心身両面の健康の保持、公務能率の向上、労働意欲の維持等の観点から重要な課題であり、本委員会としても毎年の報告で言及してきたところである。

各任命権者においては、事務の簡素合理化等はもとより、一斉定時退庁日の設定、業務執行計画の作成や事前命令の徹底など、一層の縮減を図る取組を進めているところであるが、依然として時間外勤務の多い職場が見受けられる。

恒常的な長時間勤務は、健康面だけでなく、仕事と生活の調和の推進を図る上でも多大な影響を及ぼすことから、今後とも、時間外勤務の縮減に向けた取組の強化を図るとともに、管理・監督者が、職員の健康に配慮しつつ、職員の勤務実態に応じた適切な業務運営を図るなど、より実効性のある対策を講じる必要がある。

また、労働基準法の改正に伴い、本県においても、月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合を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ける勤務を要しないこととすることができる時間外勤務代休時間制度が新設されたところであるが、長時間労働を抑制することが法改正の趣旨であることを念頭に、制度の適切な運用を図る必要がある。

## (2) 子育て・介護と仕事の両立のための支援

少子高齢化が進行する中、職員が子育てや介護をしながら安心して職務に取り組むことができるよう環境を整備する必要がある。

このような中、本県においては、「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「地方公務員の育児休業等に関する法律」の改正に伴い、育児休業等の拡充や、育児を行う職員の時間外勤務の免除、短期介護休暇の導入など、育児や介護を行う職員の仕事と生活の両立を支援するための制度の拡充が図られている。

また、各任命権者は、次世代育成支援対策推進法に基づく今後5年間の行動計画である「特定事業主行動計画（第2期）」を本年4月に策定し、育児休業等の取得率等の目標値を設定するとともに、職員が仕事と子育ての両立を図ることができる環境づくりなどに努めることとしている。

以上のような各種の支援のための制度や特定事業主行動計画の実施に当たっては、それらの浸透や定着化を図るため、周知のための工夫、職員の意識改革、制度を活用しやすい環境づくりなど、より実効性のある取組とするよう配慮していく必要がある。

### (3) 心身の健康管理の推進

心身の健康管理については、これまでも各任命権者において種々の対策がとられているところであるが、引き続き、年次休暇の計画的な取得促進やメンタルヘルス対策、生活習慣病対策等の充実に努めることが求められる。

特に、メンタルヘルス対策については、休職の原因である傷病のうち、メンタル面に起因する傷病の占める割合が年々増加しており、本県においても人事管理上の課題となっている。

メンタルヘルス対策については、職員自身が、自らのストレスに気づき、適切に対処できるようセルフケアの知識を修得することが重要であり、また、管理・監督者は、部下職員のストレス要因の軽減・除去の他、職場の良好な人間関係づくりに努める必要がある。

このため、職員への情報の提供、管理・監督者への研修等や相談体制の充実を図るとともに、職場復帰支援施策の一層の充実により、休職者等の円滑な職場復帰や再発の防止を促進するなど、より効果的な心の健康づくりの推進に努めていく必要がある。

### (4) 職場における執務環境の改善

職場における執務環境を改善していくことは、職員が意欲的・効率的に業務を処理していく上で必要不可欠であることから、今後とも安全衛生の確保とともに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止などに十分配慮する必要がある。

特に、これらのハラスメントについては、職員に大きなストレスを与え、メンタルヘルスとの関わりも大きい。

このため、管理・監督者が職員の状況を把握し、働きやすい風通しのよい職場環境づくりに取り組むなど、その対策を一層充実させ

る必要がある。

なお、執務環境や勤務条件に関する職員の不満や悩みに対応していくため、本委員会においても、各任命権者との連携により、職員の苦情相談制度を引き続き適切に実施していくこととする。

#### **4 高齢期の雇用問題**

本格的な高齢社会を迎える中で、高齢者の雇用を推進しその能力等を十分活用していくことが社会全体の課題となっており、公務においても能率的な行政運営を確保しながらこの問題に取り組んでいく必要がある。

このような中、人事院においては、今般、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示し、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととされたところである。

このため、本県においても、高齢期雇用をめぐる様々な課題について、国や他の地方公共団体の動向等を注視しながら、検討していく必要がある。

#### **5 信頼の確保**

県民本位の県政を推進し的確に行政課題に取り組んでいくためには、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚を持ち、県民の信頼を確保することが最も重要である。

そのため、本委員会では、公務員倫理の向上と職員の意識改革の徹底について繰り返し言及し、各任命権者においても様々な取組を行うなど、県をあげて県民の信頼回復に向けて努力している中にもかかわらず、職員による飲酒運転や準公金の横領事件など、いまだに、県民の信頼を損なう不祥事が生じている。

職員は、一人ひとりが常に県民全体の奉仕者として、勤務時間の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して、公務員倫理、服務規律の確保に努める必要がある。

各任命権者においては、引き続き、職場での指導や研修を通じて職員への法令遵守意識及び服務規律の徹底を図り、県民の信頼確保に努めていく必要がある。

### Ⅲ 勧告実施の要請

本委員会が人事行政の専門・中立機関として、人事行政に関する事項、給与・勤務時間その他の勤務条件等について調査・研究した内容は以上のとおりであり、その結果、本年の勧告においては、月例給、特別給ともに引下げを行うとともに、50歳台後半層の職員の給与について抑制措置を行うこととした。

職員の給与をはじめとする勤務条件については、県民の理解と納得を得られるよう、社会一般の情勢に適応させる必要があり、県内民間給与の状況や人事院勧告を踏まえた結果、昨年に引き続き厳しい勧告内容となったものである。

一方、効率的で質の高い行政サービスを提供するため、職員は高い士気と責任感を持ちながら日々職務に精励しており、職員の努力や実績に報いるよう努めるとともに、職員が意欲を持って働くことのできる職場づくりに取り組むことも重要であると考えます。

人事委員会勧告制度が果たしている役割を理解され、別紙第2の勧告を実施されるよう要請する。

## 勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号。以下「給与条例」という。）、市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和32年宮崎県条例第26号。以下「市町村給与条例」という。）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮崎県条例第1号。以下「任期付職員条例」という。）を改正することを勧告します。

### 1 改定の内容

#### (1) 給料表

各給料表（医療職給料表（一）を除く。）を別記のとおり改定すること。

#### (2) 55歳を超える職員の給料月額減額支給等について

ア 当分の間、55歳を超える職員（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職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以下であるもの、医療職給料表（一）の適用を受ける職員、給与条例第3条第5項に規定する職員、再任用職員及び任期付職員条例第2条第1項に規定する職員を除く。）に対する給料月額の支給に当たっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以降、当該職員の給料月額から、当該給料月額に100分の1を乗じて得た額に相当する額（その額を当該給料月額から減じた額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあっては、当該給料月額を当該職員の給料月額から減じた額）を

減ずること。定時制通信教育手当、産業教育手当及び農林漁業普及指導手当の支給に当たっても、同様とすること。

イ アの適用を受ける職員に対する地域手当の支給に当たっては、その者の地域手当の月額から、アにより減ずる額に相当する額に地域手当の支給割合を乗じて得た額を減ずること。へき地手当（これに準ずる手当を含む。）の支給に当たっても、同様とすること。

ウ アの適用を受ける職員に係る勤務1時間当たりの給与額の算出並びに当該職員に対する期末手当、勤勉手当及び退職者の給与の支給に当たっては、ア及びイに準ずること。

給 料 表	職務の級
行政職給料表	5 級
公安職給料表	6 級
教育職給料表（一）	3 級
教育職給料表（二）	3 級
研究職給料表	4 級
医療職給料表（二）	5 級
医療職給料表（三）	5 級
教育職給料表	3 級

### (3) 期末手当及び勤勉手当

ア 平成22年12月期以降の支給割合

a b から d 以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.35月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.65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月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.3月分とすること。



b 特定管理職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.15月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.85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月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分とすること。

c 給与条例第3条第5項に規定する職員（大学の学長）

12月に支給される期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75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及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.4月分とすること。

d 任期付職員条例第2条第1項に規定する職員（特定任期付職員）

12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

イ 平成23年6月期以降の支給割合

a bからd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1.225月分及び1.375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0.675月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.325月分とすること。

b 特定管理職員

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1.025月分及び1.175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月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ

れ0.425月分とすること。

c 給与条例第3条第5項に規定する職員（大学の学長）

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0.625月分及び0.775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0.775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0.325月分及び0.425月分とすること。

d 任期付職員条例第2条第1項に規定する職員（特定任期付職員）

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1.4月分及び1.55月分とすること。

(4) その他

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である者にあつては、当該給料月額にそれぞれ次に定める割合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（1の(2)の適用を受ける職員にあつては、当該額から、当該額に1の(2)のアに定める割合を乗じて得た額に相当する額を減じた額）を給料として支給すること。

ア 平成21年12月1日において現行の職員の給与に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例（平成17年条例第76号。2の(2)のアにおいて「平成17年改正条例」という。）附則第7条第1項第1号に掲げる職員であつた者（イにお

いて「平成21年度減額改定対象職員」という。) 100分の99.59

イ 平成21年度減額改定対象職員以外の職員（医療職給料表（一）の適用を受ける職員又は給与条例第3条第5項に規定する職員を除く。） 100分の99.83

ウ 給与条例第3条第5項に規定する職員（大学の学長） 100分の99.44

## 2 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(3)のイについては、平成23年4月1日から実施すること。

### (2) 平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置

平成22年12月に支給する期末手当の額は、当該期末手当の1の(3)のアによる改定後の額（以下「基準額」という。）から、ア及びイに掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とすること。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しないこととすること。

ア 平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの期間において職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるもの（当該期間に1の(2)を適用したとするならば給料月額の減額を受けることとなる職員及び平成17年改正条例附則第7条の規定による給料を支給される職員を除く。）若しくは

医療職給料表（一）の適用を受ける職員からこれらの職員以外の職員（以下「調整対象職員」という。）となった者（同年4月1日に調整対象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を除く。）にあつては、その調整対象職員となった日（当該日が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）において調整対象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。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び教職調整額の月額合計額に100分の0.23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、調整対象職員以外の職員であった期間その他の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

イ 平成22年6月1日において調整対象職員であった者（任用の事情を考慮して人事委員会規則で定める者を除く。）に同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0.23を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
行政職給料表	1 級	1号給から93号給まで
	2 級	1号給から64号給まで
	3 級	1号給から48号給まで
	4 級	1号給から32号給まで
	5 級	1号給から24号給まで
	6 級	1号給から16号給まで
	7 級	1号給から4号給まで
公安職給料表	1 級	1号給から92号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	3 級	1号給から72号給まで

	4 級	1号給から56号給まで
	5 級	1号給から32号給まで
	6 級	1号給から24号給まで
	7 級	1号給から16号給まで
	8 級	1号給から4号給まで
教育職給料表（一）	1 級	1号給から72号給まで
	2 級	1号給から52号給まで
	3 級	1号給から40号給まで
	4 級	1号給から12号給まで
教育職給料表（二）	1 級	1号給から92号給まで
	2 級	1号給から72号給まで
	特2級	1号給から48号給まで
	3 級	1号給から24号給まで
研究職給料表	1 級	1号給から96号給まで
	2 級	1号給から72号給まで
	3 級	1号給から40号給まで
	4 級	1号給から24号給まで
	5 級	1号給から4号給まで
医療職給料表（二）	1 級	1号給から85号給まで
	2 級	1号給から72号給まで
	3 級	1号給から56号給まで
	4 級	1号給から44号給まで
	5 級	1号給から28号給まで
	6 級	1号給から12号給まで
医療職給料表（三）	1 級	1号給から96号給まで
	2 級	1号給から80号給まで
	3 級	1号給から56号給まで
	4 級	1号給から44号給まで
	5 級	1号給から28号給まで
	6 級	1号給から8号給まで
教育職給料表	1 級	1号給から92号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	特2級	1号給から48号給まで
	3 級	1号給から40号給まで