

総務教育常任委員会資料

(平成22年8月20日)

[件名]

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について 1

人事委員会事務局

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

平成22年8月20日
人事委員会事務局

I 勧告日 平成22年8月10日(火)

II 勧告等の概要

1 給与改定

月例給 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.19% : △757円)を解消するため、中高年齢以上の月例給を引下げ改定

→ 50歳台後半層については、その支給額を更に重点的に引下げ

(1) 俸給表の引下げ改定

①行政職(一)

・40歳台以上の中高年齢層が受ける俸給月額に限定して引下げ改定(平均改定率△0.1%)

②その他の俸給表

・行政職(一)との均衡を考慮した引下げ(医療職(一)等は、除外)

※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併せて引下げ

(2) 給与水準是正のための措置

・55歳を超える職員(行政職(一)5級以下の職員等を除く。)の俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額(△1.5%) ※医療職(一)等については対象外

(3) 実施時期 公布日の翌月から※4月から改定までの較差相当分は12月期末手当で減額調整

期末・勤勉手当 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分 → 3.95月分(△0.20月分)

・実施時期 公布日の翌月から

【参考】本県=3.86月分

超過勤務手当 超過勤務時間の積算方法の変更

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時間を算入

・実施時期 平成23年度から

2 給与構造改革

・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。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実施

・地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約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、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証を実施

3 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

(1) 基本的な方向

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

(2) 定年延長に向けた制度見直しの骨格

①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引上げ
- ・高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みの導入
- ・一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

②定年延長に伴う給与制度の見直し

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。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

③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、特例的な定年の取扱い等を検討

4 公務員人事管理に関する報告

(1) 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

(2) 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

採用試験の基本的な見直し、時代の要請に応じた公務員の育成、官民人事交流等の推進、女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

(3) その他の課題についての取組

非常勤職員制度の改善、超過勤務の縮減、適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

III 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

→ 非常勤職員について、仕事と育児の両立を図るため、育児休業法を改正

1 非常勤職員の育児休業

- ・子が1歳に達する日（配偶者がその日以前に育児休業をしている場合には、1歳2か月に達する日）まで育児休業を可能に
- ・継続的な勤務のために特に必要な場合には、子が1歳6か月に達する日まで、育児休業を可能に

2 非常勤職員の育児時間

- ・3歳に達するまでの子を養育するため、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことが可能に

3 実施時期 平成23年4月1日から