

総務教育常任委員会資料

(平成21年8月21日)

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

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21年 8月21日
人事委員会事務局

I 勧告日 平成21年8月11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(△0.22% : △863円)を解消するため、月例給の引下げ改定

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療(一)を除き全ての俸給月額を引下げ

- ①行政職(一) 基本的に同率の引下げ(平均改定率△0.2%)
 - ・若年層(1~3級の一部)は据置き、7級以上は△0.3%程度の引下げ
- ②その他の俸給表
 - ・行政職(一)との均衡を基本に引下げ(医療職(一)を除く)
 - ※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引下げ

<実施時期>公布日の翌月

※ただし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

(2) 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

<実施時期>公布日の翌月

期末・勤勉手当 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5月分 → 4.15月分
一般職の場合の支給月数

	現行	今回勧告	差引き	(参考)
国 年間計	4.50月	△0.35月	4.15月	本県は4.02月

<実施時期>公布日の翌月

※ただし本年6月期に0.2月分を凍結済みで、残り0.15月分を12月期で引下げるとともに、6月分特別給に係る較差相当分の額を12月期末手当で減額調整

超過勤務手当等 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
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、月60時間を超える超過勤務(日曜日等を除く)に係る超過勤務手当の支給割合を125/100から150/100に引上げ。あわせて、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、代替休を指定することができる制度を新設
<実施時期>平成22年4月

2 地域別官民格差 ※中国・四国地域の格差が全国でも最大

全国	北海道 東北	関東・甲信越		中部	近畿	中国 四国	九州 沖縄
		東京					
△0.22%	△2.80%	0.66%	1.39%	0.01%	△0.47%	△2.82%	△0.56%

3 高齢期の雇用問題 ~65歳定年制の実現に向けて~

(1) 基本的な考え方

公務員能力を確保しながら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

(2) 具体的な検討課題

- ①給与制度の見直し
60歳以降の水準引下げ、60歳前の給与カーブの見直しによる総給与費の増大の抑制
- ②組織活力を維持するための施策
役職定年制の導入、専門性を活かし得る行政事務の執行体制の構築等
- ③特例的な定年の取扱い
加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い等
- ④その他の措置
短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、退職給付(年金と一時金)のあり方等

4 公務員人事管理に関する報告

(1) 公務員制度改革に関する人事院の基本認識

政官関係と公務員の役割分担、労働基本権のあり方等の検討は、引き続き人事院が使命・責務を適切に果たす

(2) 主な個別課題と取組の方向

- ①人材の確保・育成等
採用試験の基本的見直し、能力及び実績に基づく人事管理への転換、人事交流の推進等
- ②勤務環境の整備等
非常勤職員制度の適正化、超過勤務の縮減、両立支援の推進、職員の健康の保持

5 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

(1) 育児休業等をするできない職員の範囲の見直し

配偶者が育児休業法により育児休業をしている職員について、育児休業等をするができるようにすること

(2) 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例

子の出生の日から人事院規則で定める期間内に、職員が当該子について最初の育児休業をした場合は、当該子について再度の育児休業をすることができるものとする

(3) 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施