

職員の給与等に関する報告及び勧告について（要約）

【給与勧告のポイント】

- ① 月例給は改定なし、期末・勤勉手当（ボーナス）は2年ぶりの引下げ（年間 $\Delta 0.05$ 月分）～本年の給与改定により、平均年間給与（行政職）は $\Delta 2.0$ 万円（ $\Delta 0.3\%$ ）の引下げ～
- ② 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し
[昇給]：55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（条例改正）
[昇格]：高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減（人事委員会規則改正）

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 公民給与の比較

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389のうちから、層化無作為抽出法により抽出した126事業所を対象に、実地に調査を行った。（調査完了率92.0%）

<月例給>

職員にあっては行政職、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年4月分の給与月額等を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較したところ、次のとおり職員給与が民間給与を僅かに上回っている。

| 公民比較給与 | | 較差(A - B) | |
|----------|------------------------|------------------|----------------------------|
| 民間(A) | 職員(B) | 較差額 | 較差率 |
| 369,889円 | 370,060円 (368,662円) | 171円 (1,227円) | $\Delta 0.05\%$ (0.33%) |

(注) ()内は、給与条例附則の規定による給料の特別調整額の減額措置後の数値である。

<特別給（ボーナス）>

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合3.90月分）は、職員の支給月数（3.95月）を下回っている。

3 本年の給与改定

(1) 基本的な考え方

(月例給)

本年4月における公民較差は0.05%（171円）であり、職員給与が民間給与を上回っているものの、その較差は小さく、給料表の適切な改定を行うことは困難である。また、給料の特別調整額の減額措置後の公民較差は0.33%（1,227円）と職員給与が民間給与を下回っていること、さらには人事院勧告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、本年は月例給の改定を行わないことが適当であると判断した。

(期末・勤勉手当)

民間における特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数を下回っていることから、0.05月分を引き下げる。

(2) 改定の内容

ア 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ改定を実施。

(現行)3.95月分 (改定後)3.90月分

【参考】一般職員の支給月数

| | | 6 月期 | 12 月期 | 年間合計 |
|-------------|------|---------------|---------------------|-------------------|
| 24 年度 | 期末手当 | 1.225 月（支給済み） | 1.325 月（現行 1.375 月） | 2.55 月（現行 2.60 月） |
| | 勤勉手当 | 0.675 月（支給済み） | 0.675 月（改定なし） | 1.35 月（改定なし） |
| | 小計 | 1.90 月（支給済み） | 2.00 月（現行 2.05 月） | 3.90 月（現行 3.95 月） |
| 25 年度 以降 | 期末手当 | 1.20 月 | 1.35 月 | 2.55 月 |
| | 勤勉手当 | 0.675 月 | 0.675 月 | 1.35 月 |
| | 小計 | 1.875 月 | 2.025 月 | 3.90 月 |

イ 実施時期

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。

4 給与制度の改正等

(1) 昇給・昇格制度の改正【実施時期：平成 25 年 4 月 1 日】

本県においては、これまでも昇給停止措置又は昇給抑制措置により 50 歳台後半層における給与水準の抑制を図ってきたところであるが、公民の給与差をみると、なお公務が民間を相当程度上回っている状況にある。本県の給与制度はこれまでも基本的に国に準じてきているところであり、他の都道府県の動向等も勘案した結果、世代間の給与配分を適正化する観点から、人事院勧告に準じた措置を講ずることが適当であると判断した。

(2) 給与構造改革における経過措置の廃止等

給与構造改革の経過措置については、廃止することが適当であるが、その時期については、本県における経過措置適用者の割合が依然として国よりも高い水準で推移してきていることや他の都道府県の動向を考慮した上で、判断する必要がある。

昇給回復の措置については、経過措置の廃止と併せて実施することが適当である。

5 上記以外の報告の主な内容

(公務員の高齢期の雇用問題)

- ・ 国家公務員に係る雇用と年金の接続に関する基本方針や民間企業に対する高齢者雇用確保措置の強化の内容を踏まえると、本県においても、定年退職する職員が再任用を希望する場合に再任用職員として採用するものとする制度について、検討を進めていく必要がある。

(超過勤務の縮減等)

- ・ 超過勤務時間数は、東日本大震災津波の発生以降、例年を上回る状況となっていることから、今後においても一層、管理者のリーダーシップと職員の相互理解の下で超過勤務時間の縮減や年次休暇等の計画的な取得促進等の取組が進められ、職員の仕事と生活の調和に寄与することを期待する。

(両立支援の推進)

- ・ 育児休業や育児短時間勤務制度、両立支援のための特別休暇制度が職員に有効に活用されるよう、特に男性職員に対する制度周知及び制度の活用に当たっての問題点の把握・改善に努めるなど、制度を活用しやすい職場環境づくりを進める必要がある。

(心身の健康管理)

- ・ 東日本大震災津波の復旧・復興業務に従事することによる心身の疲労の蓄積等により、従来にも増して心の健康問題を抱える職員が増加することが懸念されることから、今後も、定期的なストレスチェックの実施等、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策を強化するとともに、管理監督者による職場環境の改善や職員の不調の早期発見等を支援するなど、職員の健康管理対策への重点的かつ能動的な取組を継続するよう期待する。