

平成25年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

＜本年の給与等に関する報告及び勧告のポイント＞

- ① 月例給及び期末・勤勉手当（ボーナス）ともに水準改定なし
- ② 四輪自動車を使用する長距離通勤者に係る通勤手当の改定

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断
- ・ 本年4月1日時点では、管理職員を対象とした特例条例による減額措置が実施されていたが、当該措置は、給与勧告制度の趣旨とは異なるものであり、給与勧告は、本来あるべき適正な給与水準を示すという趣旨から、これまで同様、減額前の給与額に基づき公民比較を行う

2 本年の給与改定等

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内382民間事業所のうちから無作為抽出した147事業所を实地調査（完了率95.2%）

* 本年から調査対象を全産業に拡大

(1) 給料表

- 特例条例による給与の減額前では、職員給与が民間給与を76円（0.02%）上回り、減額後では、職員給与が民間給与を1,673円（0.45%）下回っている
 - 民間給与との較差が極めて小さいことから給料表の改定は行わない
- ※1 県職員と県内民間従業員の平成25年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較
- 2 「特例条例による給与の減額」とは、平成25年4月において管理職員を対象として実施されていた減額

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- 職員の給与条例に定める年間支給月数（3.85月分）と民間での昨年冬と本年夏の1年間における支給実績（支給割合3.83月分）は、おおむね均衡していることから改定は行わない

【参考】

職員一人当たりの給与額等（特例条例による減額前の額）

平均給与月額 369,630 円 [行政職：平均年齢 42.8歳 経験年数 21.7年]
平均給与額（年間） 5,880 千円

- ※1 平均給与月額は、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当等、へき手当等及び寒冷地手当を加えた額である。
- 2 平均給与額（年間）は、平均給与月額の年額に期末手当及び勤勉手当を加えた額である。

(3) 通勤手当

四輪自動車を使用して通勤する職員の通勤実態や他の都道府県の状況を踏まえ、長距離通勤者に対する手当を改定

【交通用具使用距離区分の上限：60km以上→80km以上 手当額の上限：35,000円→46,000円】

(4) 単身赴任手当

専門性の高い職種における職員の確保が困難になっていることや採用試験の実施状況等、本県における事情を踏まえ、職員の円滑な任用に資するため、新採用者を支給対象

(5) 実施時期等

通勤手当及び単身赴任手当については、平成26年4月1日から実施

※単身赴任手当については、在職者に新採用者との均衡を図るため所要の措置

3 給与構造改革における経過措置額の廃止

経過措置額については、国において既に廃止が決定されていることや他の都道府県の状況を踏まえると、廃止することが適当

その実施時期については、本県における諸情勢等を勘案し、判断

4 勤務実績の給与への反映

日頃の業務を通じて発揮された職員の能力・業績を公正に評価し、その結果を職員の能力開発や処遇に適切に活用することが必要

昇給、勤勉手当等における勤務実績の反映については、引き続き職員の能力・業績の給与への適正な反映に向けた取組を着実に進めていくことが重要

5 再任用職員の給与

再任用職員の給与について、平成26年4月における再任用職員の実態を把握した上で、国及び他の都道府県の動向を踏まえて、検討

来年4月時点においては、現行の再任用職員の給与制度のもとで、その能力と経験を活かせる職務への適切な配置に努めることが必要

6 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

時間外勤務の縮減及び年次休暇の計画的・連続的な使用については、職員の健康・福祉の維持増進及び公務能率向上の観点から、業務の改善・効率化等の推進、各所属における年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、なお一層時間外勤務の縮減及び年次休暇の使用が図られ、職員が仕事と生活を両立できるよう今後とも継続的な取組が必要

7 配偶者帯同休業制度

配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする配偶者帯同休業制度については、今後、国家公務員に係る取扱いや関係法令の整備等を踏まえて、必要な措置を講ずることが適当

8 適正な給与の確保

本年7月から実施されている給与減額支給措置については、職員の労働基本権制約の代償措置である給与勧告制度の趣旨とは異なるものであり、あくまでも限定した期間にとどめ、この措置が終了する平成26年4月以降の職員の給与については、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう強く望む