

職員の給与等に関する報告について（要約）

【給与等に関する報告のポイント】

- ① 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
- ② 給与構造改革における経過措置については、平成 27 年 3 月末の廃止が適当であるものとする。昇給回復措置については、経過措置の廃止と併せて実施することが適当である。

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 445 のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 149 事業所を対象に、実地に調査した。（調査完了率 88.4%）

※本年から「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業を追加して調査対象を全産業に拡大

<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下回っている。

公民比較給与		較差 (A-B)	
民間 (A)	職員 (B)	較差額	較差率
369,538 円	369,419 円 (368,419 円)	119 円 (1,119 円)	0.03% (0.30%)

(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 8 月から本年 7 月までの 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（3.90 月）と均衡している。

3 本年の給与改定

（月例給）

本年 4 月における公民較差は 0.03%（119 円）であり、職員給与が民間給与を下回っているものの、その較差は極めて小さく、給料表の適切な改定を行うことは困難である。また、人事院報告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、本年において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と職員の年間支給月数が均衡していることから、本年においては期末・勤勉手当の改定を行わないことが適当であると判断した。

【参考】一般職員の支給月数

		6 月期	12 月期	年間合計
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

4 給与構造改革における経過措置の廃止等

給与構造改革における経過措置の廃止については、昨年の報告の中でも言及したところであるが、本県の給与制度はこれまでも基本的に国に準じてきており、他の都道府県の動向等も勘案した結果、早期に経過措置を廃止することが適当であるが、本県における経過措置適用者の割合の今後の推移を考慮すれば、平成27年3月末の廃止が適当であるものと考ええる。

また、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)

- ・ 本県においても、国における閣議決定や地方公務員の雇用と年金の接続に係る国からの技術的助言等を踏まえ、再任用を基本とした高齢期雇用について、現行制度の運用状況等を検証しながら、早期に具体的な措置を講じていく必要がある。その場合の主な課題については、昨年の報告の中で言及したところであるが、加えて、国、他の都道府県の動向等にも留意しながら検討を行う必要があると考える。

(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前までは減少傾向にあったものの、発生後は例年を上回る状況となっていた。昨年度においては、震災発生前に近い水準となったが、復旧・復興業務等のため、依然として高い水準にある公所も見られることから、今後も、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)

- ・ 本県においては、これまでも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を整備してきたところであるが、これらの制度が職員に有効に活用されるよう、制度の周知とともに、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と考える。
また、人事院は、配偶者帯同休業制度についての意見の申出を行ったところであり、本県においても国の関係法令の制定及び改正並びに他の都道府県の動向等にも留意しながら検討していく必要があると考える。

(心身の健康管理)

- ・ 東日本大震災津波からの復興の推進が一層求められる中で、職員の心身の健康面に対する十分な配慮が必要であることから、今後も、各任命権者において、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。

(給与制度の総合的見直し)

- ・ 人事院は、給与制度の総合的見直しについて、その必要性と具体的な課題について報告を行い、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めることとしており、その内容については、地域間の給与配分の在り方や世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与など、地方公務員に対しても重大な影響を及ぼすものであり、本委員会としても、国の動向を注視しながら、研究を行っていく必要があると考える。