

◇ 給与報告等の骨子 ◇

《 本年の給与報告のポイント 》

昨年引き続き2年連続で勧告事項なし

<月例給, 期末・勤勉手当(ボーナス)ともに2年連続で改定見送り>

- ① 月例給, 期末・勤勉手当(ボーナス)ともに改定なし
  - ・ 月例給は較差(0.06%)僅少, 特別給は民間の支給割合とほぼ均衡
- ② 50歳台後半層の昇給制度
  - ・ 昇給制度…原則55歳を超える職員の昇給号俸数を抑制するための改正を見送り
- ③ 給与制度の総合的見直し
  - ・ 国においては, 給与減額支給措置終了後の給与制度の総合的見直しに言及
  - ・ 本県においても, 国の動向を注視し, 必要に応じ給与制度の見直しについて検討
- ④ 早期の給与減額支給措置解消を要請

項 目	内 容						
I 給 与	<p>本県職員の給与については, 給料表水準の引下げ, 年功的な給与上昇の抑制を行いつつ, これに伴う民間賃金との均衡を図るための地域手当の支給や勤務実績をより給与に反映させやすくする仕組みへの移行等の給与構造改革を平成19年4月から平成23年4月まで段階的に行ってきたところである。今後も給与構造改革の検証を行い, 国の動向をも注視しつつ, 必要に応じ給与制度の見直しについて検討することとしている。</p> <p>また, 職員の給与は, 知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成25年宮城県条例第8号。以下「第8号特例条例」という。)により, 管理職手当を職に応じた支給区分により5%から3%の範囲で減額されている。</p> <p>さらに, 知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成25年宮城県条例第40号。以下「第40号特例条例」という。)により, 平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間, 給料がその職務の級に応じて9.77%から4.77%の範囲で, 管理職手当が一律10%, それぞれ減額されている(以下第40号特例条例による給与の減額を「特例減額」という。)</p>						
1 民間給与との較差  (公民較差)	<p>企業規模50人以上で, かつ, 事業所規模50人以上の県内941事業所のうち, 270事業所を層化無作為抽出法により抽出し, 企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く226事業所の8,139人の個人別給与を実地調査し(完了率89.7%), それらに基づいて職員の給与と調査・比較したところ, 次のとおり, 第8号特例条例による給与減額支給措置がないものとした場合でも, 職員給与は民間給与を下回っている。</p> <p>また, 特別給については, 職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数と民間の年間平均支給割合がほぼ均衡している。</p> <p>(1) 公民較差(行政職相当)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">民間給与(A)</th> <th style="text-align: center;">県職員給与(B)</th> <th style="text-align: center;">較 差(A) - (B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">377,824円</td> <td style="text-align: center;">377,604円 (377,338円)</td> <td style="text-align: center;">220円(0.06%) (486円(0.13%))</td> </tr> </tbody> </table> <p>( )内は, 第8号特例条例による給与減額支給措置後の額である。</p> <p>※ 勧告の判断材料となる公民較差は, 従来同様, 給与減額支給措置がないものとした場合の職員給与と民間従業員給与との較差(220円)を用いた。</p>	民間給与(A)	県職員給与(B)	較 差(A) - (B)	377,824円	377,604円 (377,338円)	220円(0.06%) (486円(0.13%))
民間給与(A)	県職員給与(B)	較 差(A) - (B)					
377,824円	377,604円 (377,338円)	220円(0.06%) (486円(0.13%))					

項 目	内 容																
<p>(期末・勤勉手当)</p> <p>2 報告の内容 (給料表)</p> <p>(期末・勤勉手当)</p> <p>(昇給)</p> <p>(給与制度)</p> <p>〔適正な処遇の確保〕</p>	<p>(2) 期末手当・勤勉手当(特別給)</p> <table border="1" data-bbox="517 286 1212 360"> <tr> <td>民間(A)</td> <td>県職員(B)</td> <td>差(A)-(B)</td> </tr> <tr> <td>3.96月</td> <td>3.95月</td> <td>0.01月</td> </tr> </table> <p>(1) 給料表 公民較差僅少及び人事院報告等を考慮した結果、改定なし。</p> <p>(2) 期末手当・勤勉手当 公民均衡及び人事院報告等を考慮した結果、改定なし。</p> <p>(3) 昇給制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 原則55歳を超える職員の昇給号俸数の抑制 50歳台後半層における公務と民間の給与差は、本年4月時点で相当程度縮小しており、今後さらに公民較差是正に向け改善が見込まれることから、昨年と同様、昇給制度の改正を見送り。</li> </ul> <p>(4) 給与制度の総合的見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本年8月の人事院報告において、給与減額支給措置終了後に、「地域間の給与配分の在り方」、「世代間の給与配分の在り方」等を柱とした国家公務員の給与制度の総合的見直しについて検討を進める旨言及。</li> <li>○ 本委員会としても、国の動向を十分注視するとともに、他の都道府県の状況をも踏まえながら、必要に応じ本県の給与制度の見直しについて検討。</li> </ul> <p>(5) 適正な処遇の確保の要請</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 近年、県の厳しい財政事情等を理由に、本委員会の勧告によらない給与減額支給措置が講じられてきた。さらに、本年7月から実施された特例減額により、職員が実際に受ける給与水準は本来受けるべき水準を大きく下回ることとなった。</li> <li>○ 本委員会としては、地方公務員法に定める給与決定の原則によらない給与減額支給措置は、職員の士気や生活への影響が懸念されることから、早期に解消される必要があるものとする。</li> </ul>	民間(A)	県職員(B)	差(A)-(B)	3.96月	3.95月	0.01月										
民間(A)	県職員(B)	差(A)-(B)															
3.96月	3.95月	0.01月															
<p>&lt;参考&gt;</p>	<p>&lt;平均年間給与&gt;</p> <p>行政職(平均年齢41.4歳、平均経験年数20.8年)</p> <table border="1" data-bbox="485 1632 1262 1785"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>25.4.1現在</th> <th>改 定 額</th> <th>改 定 後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均給与月額</td> <td>368,133円</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>期末・勤勉手当</td> <td>1,521,955円</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>平均年間給与</td> <td>5,940,000円</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 1 給与月額は、行政職給料表適用職員の平均であり、給料及び諸手当が含まれている。 2 年間給与は、給与月額をもとに算出した額(千円未満四捨五入)である。</p>	区 分	25.4.1現在	改 定 額	改 定 後	平均給与月額	368,133円	—	—	期末・勤勉手当	1,521,955円	—	—	平均年間給与	5,940,000円	—	—
区 分	25.4.1現在	改 定 額	改 定 後														
平均給与月額	368,133円	—	—														
期末・勤勉手当	1,521,955円	—	—														
平均年間給与	5,940,000円	—	—														

項 目	内 容
<p>II 人事管理</p> <p>1 新たな公務員制度への対応</p> <p>2 東日本大震災からの復旧・復興及び将来を見据えた人事運営</p> <p>3 有為な人材の確保と登用</p> <p>4 雇用と年金の接続への対応</p> <p>5 再任用職員の給与</p>	<p>国における公務員制度改革については、幹部職員人事の一元管理、内閣人事局の設置等について検討が進められることとなっており、今後の国の制度改正の動向を注視し、必要に応じ制度の見直しを検討していくこととする。</p> <p>一日でも早い復旧・復興を成し遂げるため、今後も必要な人材の確保を図るとともに、任期付職員（復旧・復興対応）を含めた新規採用職員への研修の充実、柔軟で機動的な組織の運営及び人員配置に努める必要がある。 また、今後も業務経験の豊富な職員が多く退職していく状況が続くことから、昇任管理等を含めた将来の人事管理について検討を重ねていく必要がある。</p> <p>必要人員の確保が難しい獣医師などの職種については、抜本的な対策を早急に検討する必要がある。また、民間企業の就職活動時期の後ろ倒しについては、今後の民間や国の動向を注視しながら、応募者確保対策の検討を進めていく必要がある。 能力と実績に応じた職員の登用は重要であり、特に女性職員については、さらなる職域の拡大を図り、幹部職員へも積極的に登用していくことが求められる。</p> <p>雇用と年金の接続は喫緊の課題であり、今後の国における具体の検討状況や他の都道府県の動向を注視し、国の方針と同様に、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用で雇用することにした場合に想定される課題等について、本県の職務や任用の実態に即した検討を進める必要がある。</p> <p>再任用職員が担当する業務や任用される職位等に応じた給与水準の確保や各種手当については、雇用と年金の接続を図る上で重要な課題であることから、国の動向を注視し、他の都道府県の状況をも踏まえながら検討していくこととする。</p>
<p>III 公務運営の改善</p> <p>1 時間外勤務の縮減</p> <p>2 健康管理の充実</p> <p>3 仕事と生活の調和のための環境整備</p> <p>4 服務規律の確保</p>	<p>職員が震災により増大した業務に精励している中、適切な人員配置等により時間外勤務を縮減させるとともに、特定の職員に長時間又は長期にわたる時間外勤務が集中することのないよう十分な配慮を行う必要がある。</p> <p>復旧・復興業務が長期化し職員の心身の疲弊が懸念される中、管理監督者にはメンタルヘルスの保持・増進に係る積極的な取組や、年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりが強く求められる。また、慣れない環境で勤務している他自治体からの派遣職員や任期付職員に注意を払う必要がある。</p> <p>育児休業や介護休暇等の制度の定着に向けて普及啓発を行い、職員が積極的に利用することができるよう職場環境の整備に取り組んでいかなければならない。 なお、人事院より意見の申出のあった配偶者帯同休業制度については、立法措置の状況等を踏まえ適切に対応する必要がある。</p> <p>ハラスメントに関しては、管理監督者を中心に知識・理解を深め、発生防止に向けてこれまで以上に取り組む必要がある。また、飲酒運転等による処分件数の増加が見られることから、各任命権者においてはより一層の服務規律の確保を図るとともに、職員も緊張感を保持し自らの行動を律するよう心がけなければならない。</p>