

◇ 給与勧告等の骨子 ◇

《 本年の給与勧告のポイント 》

月例給、ボーナスともに引下げ ～行政職の平均年間給与は△9.2万円（△1.5%）

<昨年に引き続き、月例給、ボーナスともに引下げ／同時引下げは2年連続、4度目>

<月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ>

<ボーナスの年間平均支給月数が4月を下回るのは、昭和38年以来、47年ぶり>

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差△663円（△0.17%）を解消するため、月例給の引下げ改定
 - ・ 中高年齢層（40歳台以上）について給料表の引下げ改定（平均△0.1%）
 - ・ 55歳を超える職員の給料及び管理職手当の支給額の一定率（△0.7%）を減額
- ② 期末及び勤勉手当（ボーナス）の引下げ改定（△0.2月分）
- ③ 地域手当の引上げ改定（平成23年度から）

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年度から進めているところである。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21年宮城県条例第12号。以下「特例条例」という。）により、給料については全職員一律3.8%、管理職手当についてはその職の区分に応じて10%から5%までの範囲で減額されている状況にある。</p>												
1 民間給与との較差	<p>企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内865事業所のうち、層化無作為抽出法により抽出した239事業所、うち期限後に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211事業所の7,466人の個人別給与を実地調査し（完了率88.3%）、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、特例条例による減額措置がないものとした場合は、職員給与が民間給与を上回っており、特例条例による減額措置後については、職員給与が民間給与を下回っている。</p> <p>また、特別給については、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数が民間を上回っている。</p> <p>(1) 公民較差（行政職相当）</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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;">388,140円</td> <td style="text-align: center;">388,803円 (374,989円)</td> <td style="text-align: center;">△ 663円 (△0.17%) (13,151円 (3.51%))</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">() 内は、特例条例による減額措置後の額である。</p> <p>※ 勧告における公民較差は、従来同様、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与との較差（△663円）とする。</p> <p>(2) 期末手当及び勤勉手当（特別給）</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">民 間 (A)</th> <th style="text-align: center;">県職員 (B)</th> <th style="text-align: center;">差 (A) - (B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">3.95月</td> <td style="text-align: center;">4.15月</td> <td style="text-align: center;">△0.2月</td> </tr> </tbody> </table>	民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)	388,140円	388,803円 (374,989円)	△ 663円 (△0.17%) (13,151円 (3.51%))	民 間 (A)	県職員 (B)	差 (A) - (B)	3.95月	4.15月	△0.2月
民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)											
388,140円	388,803円 (374,989円)	△ 663円 (△0.17%) (13,151円 (3.51%))											
民 間 (A)	県職員 (B)	差 (A) - (B)											
3.95月	4.15月	△0.2月											
(公民較差)													
(期末・勤勉手当)													

項 目	内 容																																				
<p>2 勧告等の内容 (給料表)</p> <p>(50歳台後半層の 給与抑制)</p> <p>(期末・勤勉手当)</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>(地域手当)</p> <p>(改定の実施時期)</p> <p>(期末手当の特例 措置)</p>	<p>(1) 給料表 医療職給料表(一)等を除き、中高年齢層について給料月額を引下げ改定</p> <p>イ 行政職給料表 中高年齢層(40歳台以上)が受ける給料月額に限定して引下げ(平均改定率 △0.1%)</p> <p>ロ その他の給料表 行政職給料表との均衡を考慮した引下げ(医療職給料表(一)等を除く)</p> <p>※ 給与構造改革の給与水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ</p> <p>(2) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置 55歳を超える職員(行政職給料表5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く)について、給料及び管理職手当の支給額を一定率で減額(△0.7%) ※ 医療職給料表(一)等についてはこの措置は行わない</p> <p>(3) 諸手当</p> <p>イ 期末手当及び勤勉手当 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分→3.95月分 (例:一般の職員の場合の支給月数)</p> <table border="1" data-bbox="558 806 1433 1041"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">22年度</td> <td>期末手当</td> <td>1.25月(支給済み)</td> <td>1.35月(現行1.5月)</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.7月(支給済み)</td> <td>0.65月(現行0.7月)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>1.95月(支給済み)</td> <td>2月(現行2.2月)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">23年度 以降</td> <td>期末手当</td> <td>1.225月</td> <td>1.375月</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.675月</td> <td>0.675月</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>1.9月</td> <td>2.05月</td> </tr> </tbody> </table> <p>ロ 時間外勤務手当 月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含める。</p> <p>ハ 地域手当 給与構造改革の導入に伴う段階的引上げ(最終)</p> <table border="1" data-bbox="558 1198 1433 1350"> <thead> <tr> <th colspan="2">地 域 の 区 分</th> <th>支 給 割 合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1級地</td> <td>東京都千代田区</td> <td>100分の18</td> </tr> <tr> <td>2級地</td> <td>大阪市</td> <td>100分の15</td> </tr> <tr> <td>4級地</td> <td>仙台市</td> <td>100分の4.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>ただし、医療職給料表(一)の適用を受ける職員については、この表により100分の15以上の支給割合による地域手当を支給される場合を除き、当分の間、この表にかかわらず100分の15とする。</p> <p>[改定の実施時期等]</p> <p>イ 改定の実施時期 公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施。ただし、(3)のイの平成23年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定並びにロ及びハについては、平成23年4月1日から実施</p> <p>ロ 平成22年12月の期末手当の特例措置 本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(△0.22%)(注)を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された期末手当及び勤勉手当の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整(引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員を対象) (注)引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率</p>			6月期	12月期	22年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.35月(現行1.5月)	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.65月(現行0.7月)	計	1.95月(支給済み)	2月(現行2.2月)	23年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月	勤勉手当	0.675月	0.675月	計	1.9月	2.05月	地 域 の 区 分		支 給 割 合	1級地	東京都千代田区	100分の18	2級地	大阪市	100分の15	4級地	仙台市	100分の4.5
		6月期	12月期																																		
22年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.35月(現行1.5月)																																		
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.65月(現行0.7月)																																		
	計	1.95月(支給済み)	2月(現行2.2月)																																		
23年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月																																		
	勤勉手当	0.675月	0.675月																																		
	計	1.9月	2.05月																																		
地 域 の 区 分		支 給 割 合																																			
1級地	東京都千代田区	100分の18																																			
2級地	大阪市	100分の15																																			
4級地	仙台市	100分の4.5																																			

項 目	内 容																
<p>＜参 考＞</p>	<p>この勧告に基づき、給与の改定を行った場合の平均改定額は、次のとおりである。 行政職（平均年齢42.6歳，平均経験年数22.2年）</p> <table border="1" data-bbox="502 286 1289 436"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>22.4.1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>385,908円</td> <td>△ 663円</td> <td>385,245円</td> </tr> <tr> <td>期末・勤勉手当</td> <td>1,678,459円</td> <td>△83,825円</td> <td>1,594,634円</td> </tr> <tr> <td>平均年間給与</td> <td>6,309,000円</td> <td>△92,000円</td> <td>6,217,000円</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	22.4.1現在	改 定 額	改 定 後	平均給与月額	385,908円	△ 663円	385,245円	期末・勤勉手当	1,678,459円	△83,825円	1,594,634円	平均年間給与	6,309,000円	△92,000円	6,217,000円
区 分	22.4.1現在	改 定 額	改 定 後														
平均給与月額	385,908円	△ 663円	385,245円														
期末・勤勉手当	1,678,459円	△83,825円	1,594,634円														
平均年間給与	6,309,000円	△92,000円	6,217,000円														
<p>II 人事管理</p>	<p>1 新たな公務員制度に対応した人事運営 公務員制度改革の方向性と時代の変化等を十分に見据えた上で、本県の人事管理システム全般の在り方について検討を進める必要がある。</p> <p>2 有為な人財の確保 有為な人財を確保するため、より幅広い応募者確保対策を展開するとともに、人財供給構造の変化等に対応した採用試験制度の研究・検討を進める必要がある。</p> <p>3 人財の育成と登用 研修制度及び人財マネジメントシステムの一層の活用を図る必要がある。また、能力と実績に応じて有能な職員を登用することが重要であり、特に、女性職員の積極的な登用を図る必要がある。</p> <p>4 高齢期の雇用問題への対応 国における段階的な65歳までの定年年齢延長に向けた検討状況等に留意しつつ、多様な働き方や給与の在り方など、定年年齢の延長に向けた条件整備等について研究・検討を進める必要がある。</p>																
<p>III 公務運営の改善</p>	<p>1 非常勤職員の勤務条件 非常勤職員の育児休業等及び介護のための休暇の制度について、関係法令及び人事院規則の改正状況に対応し、適切に措置する必要がある。</p> <p>2 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の使用促進 時間外勤務を含めた実質的な勤務時間の短縮が重要であり、業務における合理化・効率化等に、より一層取り組むことが必要である。</p> <p>3 家庭生活と仕事の両立のための環境整備 特定事業主行動計画に基づき、今後とも、職員が家庭生活と仕事を両立できる環境づくりを一層推進する必要がある。</p> <p>4 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の推進 心の健康の問題の予防や早期発見等の対策に合わせ、病気休職者や長期の病気休暇取得者の円滑な職場復帰や再発防止を促進することが必要である。</p> <p>5 服務規律の確保 厳正な服務規律の確保と高い公務員倫理の保持のため、不祥事の再発防止策を講じるとともに、管理監督者への適切な支援が必要である。</p>																