

◇ 給 与 勧 告 等 の 骨 子 ◇

《 本年の給与勧告のポイント 》

- 東日本大震災の影響により、職種別民間給与実態調査の実施を見送り
- 職員給与との比較対象データが存在しない中、
  - ・ 県内の経済・雇用情勢が厳しい状況にあること
  - ・ 人事院勧告によれば、本県、岩手県及び福島県の3県のデータが含まれていない中でも、全国的に見て民間給与が公務を下回る状況にあること
 などから、極めて異例ではあるが、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則に照らし、勧告を実施

人事院勧告に準じて月例給を引下げ ～行政職の平均年間給与は△1.8万円（△0.29%）

- < 昨年、一昨年に引き続き、月例給を引下げ／3年連続 >
- < 月例給は50歳台を中心に40歳台まで引下げ >
- < 期末・勤勉手当（ボーナス）は据置 >

- ① 給料表の改定
  - ・ 50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた給料表の引下げ改定
- ② 給与構造改革における経過措置額の廃止
  - ・ 平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額し、平成25年4月1日に廃止

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、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、本年4月を以て当初予定していた施策の取組は終了したところである。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23年宮城県条例第11号）により、管理職手当について、その職の区分に応じて5%から3%までの範囲で減額されている。</p> <p>一方、職種別民間給与実態調査は、東日本大震災の影響により、岩手県、福島県及び仙台市の各人事委員会と同様、実施を見送り。</p>
1 民間給与の調査	<p>職種別民間給与実態調査の開始が迫っていた時期に東日本大震災が発生。本委員会において慎重に検討したところ、①事業を継続している事業所であっても、企業活動の1日も早い正常化に取り組んでいる中、調査の負担を掛けることは適当ではないこと、②沿岸部の市町に所在する事業所の調査は非常に困難であると見込まれ、調査結果には地域的な偏りが生じる可能性があり、精密な比較に基づく公民較差の算出を行うことができないと見込まれることなどから、調査の見送りを決定。よって、本年度は本県における公民較差は算出できなかった。</p>
2 改定方針	<p>本年は、職員給与との比較対象データは存在しないが、次の状況から、極めて異例ではあるが、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則に照らし、月例給については人事院勧告に準拠して改定することが適当である。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①東日本大震災により、県内の民間事業所が多大なる被害を受け、各種統計等により、県内の経済・雇用情勢が厳しい状況にあること。</li> <li>②人事院勧告の基礎となる職種別民間給与実態調査の結果には、本県、岩手県及び福島県の3県のデータが含まれない中でも、全国的に見て民間給与が公務を下回る状況にあること。</li> </ol>

項 目	内 容																
<p>3 勧告等の内容</p>	<p>(1) 給料表 50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた引下げ  <b>イ 行政職給料表</b> 50歳台が在職する号俸△0.5%，40歳台後半層が在職する号俸△0.4%，40歳台前半層が在職する号俸△0.3%以下  <b>ロ その他の給料表</b> 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）  ※ 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) 給与構造改革に伴う経過措置額の廃止  人事院勧告との均衡を考慮し、経過措置額を廃止。平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額し、平成25年4月1日に廃止。</p> <p>[改定の実施時期等]  <b>イ 改定の実施時期</b>  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、(2)については、平成24年4月1日から実施  <b>ロ 平成23年12月の期末手当の特例措置</b>  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改定額を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.41%）（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較差相当分の総額を負担することとして求められる率</p>																
<p>&lt;参考&gt;</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。</p> <p>行政職（平均年齢42.4歳，平均経験年数21.9年）</p> <table border="1" data-bbox="502 1355 1289 1500"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>23.4.1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>380,738円</td> <td>△ 1,108円</td> <td>379,630円</td> </tr> <tr> <td>期末・勤勉手当</td> <td>1,577,459円</td> <td>△ 4,819円</td> <td>1,572,640円</td> </tr> <tr> <td>平均年間給与</td> <td>6,146,000円</td> <td>△18,000円</td> <td>6,128,000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	23.4.1現在	改 定 額	改 定 後	平均給与月額	380,738円	△ 1,108円	379,630円	期末・勤勉手当	1,577,459円	△ 4,819円	1,572,640円	平均年間給与	6,146,000円	△18,000円	6,128,000円
区 分	23.4.1現在	改 定 額	改 定 後														
平均給与月額	380,738円	△ 1,108円	379,630円														
期末・勤勉手当	1,577,459円	△ 4,819円	1,572,640円														
平均年間給与	6,146,000円	△18,000円	6,128,000円														

項 目	内 容
<b>II 人事管理</b>	
<b>1 新たな公務員制度に対応した人事運営</b>	<p>国における公務員制度改革の具体的議論の内容とその方向性、時代の要請・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>
<b>2 有為な人財の確保</b>	<p>厳しい行財政運営が求められる状況下において、真に有為な人財の確保のため、より幅広い応募者確保対策の展開とともに、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>
<b>3 人財の育成と登用</b>	<p>研修制度及び人財マネジメントシステムのより一層の活用を図るとともに、限られた人財を最大限に活用するための適切な人事配置に務める必要がある。また、能力と実績に応じた職員の登用が重要であり、特に、女性職員の積極的な登用が求められる。</p>
<b>4 高齢期の雇用問題への対応</b>	<p>人事院より、公的年金支給の開始年齢の引上げに対処するため、平成25年度から定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当とする意見の申出がなされたことを受け、本県においても、国等における具体の検討状況等を注視しつつ、定年の引上げに向けた条件整備等について具体の準備を進める必要がある。</p>
<b>III 公務運営の改善</b>	
<b>1 週休日の確実な取得、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進</b>	<p>東日本大震災への対応のため、職員の時間外勤務が増加傾向にあるが、職員の健康保持等のため、各任命権者において週休日の確実な取得や時間外勤務の縮減による適正な勤務時間の管理を図ることが重要である。</p>
<b>2 健康管理の充実</b>	<p>職員の健康調査のほか、管理者向けのメンタルヘルスマネジメントやパワーハラスメントの研修会開催など、引き続き積極的な取組を求める。</p>
<b>3 仕事と生活の調和のための環境整備</b>	<p>男性職員の育児休業の取得促進に向けて積極的な取組が求められる。本委員会としては、期末手当において所要の措置を講じていく。</p>
<b>4 服務規律の確保</b>	<p>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、管理監督者による所属職員への指導・監督の徹底が必要である。</p>