

職員の給与等に関する報告及び勧告について（要約）

【給与勧告のポイント】

月例給は 2 年ぶりの引下げ改定、期末手当・勤勉手当（ボーナス）は改定見送り
本年の給与改定により、平均年間給与（行政職）は年間 2.2 万円（ 0.37% ）の引下げ

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、例年、経済・雇用情勢等を反映して決定される県内の民間事業所従業員の給与を重視し、検討を行ってきたところである。

しかしながら、本年は、甚大な被害となった東日本大震災津波により、県内民間事業所においても深刻な被害を受け、県内の民間の給与を把握できなかったことから、全国の民間の給与を反映した人事院勧告の内容を踏まえつつ、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。

例年、県内の民間事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施し、個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に調査しているが、東日本大震災津波の影響により当該調査を行わなかったため、職員給与と民間給与の較差を算出することはできなかった。

2 本年の給与の改定

(1) 基本的な考え方

本年においては、全国の民間の給与を反映した人事院勧告の内容を踏まえつつ、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、検討を行った結果、人事院勧告に準じることが適当と判断し、異例ではあるものの、給与勧告を行うこととした。

(2) 改定の内容

<給料表> 人事院勧告による国の俸給表を踏まえた引下げ改定

ア 行政職給料表 平均改定率 0.36%（中高年齢層について引下げ改定を実施。）

イ その他の給料表 医療職(1)以外の給料表について、行政職給料表との均衡を考慮し、引下げ改定を実施。

ウ 給与構造改革による経過措置額の算定基礎となる額 平成 18 年 3 月 31 日において受けていた給料月額に一昨年の経過措置額の引下げ率（ 1.39% ）及び本年の行政職給料表の最大の号給別改定率（ 0.66% ）を考慮して定めた率を乗じて得た額に引下げ改定を実施（ただし、医療職(1)等を除く。 ）。

(3) 実施時期

この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施する。

(4) 年間調整

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所要の調整を行うため、12 月期の期末手当の額から、4 月の給与に調整率（ 0.49% ）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・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減ずる（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限る。 ）。

3 上記以外の報告の主な内容

（期末手当・勤勉手当）

- ・ 本年においては、人事院勧告の内容を踏まえ、改定を見送ることが適当と判断した。

(給与構造改革における経過措置額の廃止等)

- ・ 給与構造改革の経過措置については、本県においても、国に準じて実施したものであり、人事院勧告に準じて経過措置額を廃止することが適当である。
- ・ 給与構造改革期間中の昇給抑制についても、本県では、国に準じて実施してきたところであり、人事院勧告に準じて昇給回復を実施することが適当である。
- ・ 実施時期については、国の動向を注視するとともに、他の都道府県の動向も考慮しつつ、適切に判断していく必要がある。

(獣医師に係る初任給調整手当)

- ・ 獣医師の安定的な採用確保を図るため、その処遇に係る県内民間の状況や他の都道府県との均衡等を考慮しつつ、獣医師に係る初任給調整手当の改善について、検討する必要がある。

(公務員の高齢期の雇用問題)

- ・ 人事院においては、本年9月30日に「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行い、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当である旨示したところであり、本県においても、本格的な高齢社会に移行していくなかで、人事制度全般に関わる問題となっていること、地方公務員の定年が国の職員につき定められる定年を基準として定めるものであることを踏まえて、国の動向等を注視しながら、適切に対応していく必要がある。

(超過勤務の縮減等)

- ・ 東日本大震災津波の発生当初に比して徐々に落ち着きが見られるものの、例年を上回る状況が今後も一定の期間継続することが見込まれるため、今後においても一層、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休暇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)

- ・ 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り、これらの制度が有効に活用されるよう、職員に対する制度周知及び制度を活用しやすい職場環境づくりを引き続き進める必要がある。
- ・ 男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講じることが適当である。

(心身の健康管理)

- ・ 東日本大震災津波の発生以降、従来にも増して心の健康問題を抱える職員が増加することが懸念されることから、今後も職員の状況に応じたメンタルヘルス対策を充実するとともに、災害対応職員に対する被災地における相談体制の充実、定期的なストレスチェックの実施等の職員の健康管理対策への重点的かつ能動的な取組に引き続き努めるよう期待する。