

## 平成23年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### <本年の給与勧告のポイント>

- ① 人事院勧告の内容に準じ、給料月額引下げ（医療職給料表（一）等を除く。）
- ② 期末・勤勉手当は据え置き

### 1 人事委員会勧告の意義と役割

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられ、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保することを目的とし、人材の確保や労使関係の安定を通じて能率的な行政運営の維持に寄与。

### 2 給与勧告の基本的考え方

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断。

### 3 職員給与と民間給与の比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内294民間事業所のうちから無作為抽出した116事業所を実地調査（完了率92.2%）。

#### (1) 月例給

特例条例による給与の減額前では、職員給与が民間給与を1,034円（0.27%）上回り、減額後では、職員給与が民間給与を476円（0.13%）下回っている。

※ 県職員と県内民間従業員の平成23年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴の同じ者同士を比較

#### (2) 特別給（ボーナス）

職員の年間支給月数（3.95月分）と民間での昨年冬と本年夏の1年間における支給実績（支給割合3.95月分）は均衡している状況にあった。

### 4 本年の給与の改定

#### (1) 給料表

人事院勧告の内容に準じ、給料月額引下げ（医療職給料表（一）等を除く。）を行う改定

#### (2) 期末手当・勤勉手当

民間における支給実績と均衡していることから、改定見送り（支給月数を据え置き）

#### (3) 実施時期等

この改定を実施するための条例の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）から実施し、12月期の期末手当において所要の調整。

## 【参考】

### 職員一人当たりの改定後の給与額等（特例条例による減額前の額）

〔行政職：平均年齢 43.1歳 経験年数 22.1年〕

平均給与月額 376,134 円（▲ 1,082円 ▲0.29%）

平均給与額（年間） 6,024 千円（▲ 18千円 ▲0.29%）

- ※1 平均給与月額は、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当等、へき地勤務手当等及び寒冷地手当を加えたものである。
- 2 平均給与額（年間）は、平均給与月額の年額に期末手当及び勤勉手当を加えたものである。

## 5 給与構造改革における経過措置額の廃止

給与構造改革における経過措置額については、国の制度を基本として措置してきているところであり、今後、国及び他の都道府県の状況等を踏まえ、廃止する方向で検討する。

## 6 高齢期の雇用問題

高齢期の雇用問題については、人事院が国会と内閣に対し「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」を行ったところであるが、高齢期の雇用問題は、本県職員にも関わる重要な問題であることから、今後の国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、本県の実情を踏まえながら、定年の引き上げに向けた取組を行っていくことが必要。

## 7 高齢層職員の給与

50歳台職員に係る昇格、昇給制度の見直しに係る検討及び定年を引き上げる場合の60歳を超える職員の給与制度の設計について、今後の国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、本県の実情を踏まえながら適切に対応していくことが必要。

## 8 勤務実績の給与への反映

昇給、勤勉手当等における勤務実績の反映については、引き続き職員の能力・業績の給与への適正な反映に向けた取組を着実に進めていくことが重要。

## 9 時間外勤務の縮減

職員の健康・福祉の維持増進及び公務能率向上の観点から、時間外勤務の縮減及び年次休暇の計画的・連続的な使用について、今後とも継続的な取組が必要。

## 10 メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策においては、職員が自分の心身の健康状態を把握し、早期に対処すること、管理監督者が部下職員の執務状況、健康状態を把握し、適切に対処することにより予防や早期発見・早期対応に努めるとともに、円滑な職場復帰や再発防止を促進することが必要であり、これらの充実に向けた一層の取組が必要。