

平成24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 月例給は据置き
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（0.1月分）
- ③ 昇給制度の見直し（55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止）

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301民間事業所のうちから無作為抽出した117事業所を实地調査（完了率93.2%）。

(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176円（0.05%）上回り、減額後では、職員給与が民間給与を1,566円（0.42%）下回っている。

※ 県職員と県内民間従業員の平成24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）

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3.84月分）は、職員の年間支給月数（3.95月分）を0.11月分下回っている状況にあった。

4 本年の給与の改定

(1) 給料表

民間給与との較差が極めて小さいことから据置き。

(2) 期末手当・勤勉手当

年間支給月数を引下げ（一般の職員の場合 3.95月分→3.85月分（▲0.1月分））。

(3) 実施時期等

この改定を実施するための条例の公布の日から実施する。

【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 43.0歳 経験年数 21.9年〕

平均給与月額 372,984 円（改定なし）

平均給与額（年間） 5,935 千円（▲ 38千円 ▲0.64%）

※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）、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

2 平均給与額（年間）は、平均給与月額に年末手当及び勤勉手当を加えた額である。

5 高齢層職員の給与

本県における給与制度については、これまで国の制度を基本としつつ、他の都道府県の状況等も考慮し、措置してきたところであり、今回の人事院勧告の内容や他の都道府県の動向等を踏まえれば、本県においても人事院勧告の内容に準じ、高齢層職員の昇給・昇格制度の見直しを行うことが適当。

6 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、今後、今回の国の対応及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き廃止する方向で検討。

7 高齢期の雇用問題

地方公務員に係る具体的な対応については、現在、国において検討しているところであることから、その動向等について注視するとともに、本県の実情を踏まえ、再任用制度の円滑な運用に向けた所要の準備を進めることが必要。

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。