

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成24年10月9日
秋田県人事委員会

◎ 勧告のポイント

- 4年ぶりに月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
 - ① 月例給 公民較差（△298円（△0.08%））が小さく水準改定なし
 - ② ボーナス 民間（3.94月）と公務（3.95月）が概ね均衡しており改定なし
- 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、給与構造の見直しに伴う経過措置（現給保障）及び昇給・昇格制度を一体的に見直し

1 給与

(1) 改定の考え方

地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保等を考慮することを基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映する必要があるとの認識に立ち、判断した。

(2) 本年の改定

① 給料表

本年4月時点における職員の月例給と県内民間給与との較差は△298円（△0.08%）と小さく、概ね均衡していることから本年は、給料表の改定は行わない。

民間給与 A	職員給与 B	公民較差 (A - B)
388,416円	388,714円	△298円 (△0.08%)

② 期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合（3.94月）と公務の年間支給月数（3.95月）が概ね均衡していることから改定は行わない。

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数	差
3.94月	3.95月	△0.01月

(3) 給与に関するその他の課題

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、職員の業務の実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩等に伴って改定する必要があるものについて、見直しを行う。

2 給与制度の見直し

月例給における公民較差については、全体として均衡させているところであるが、年代別にみると、50歳台後半層においての給与差が国と同様に相当程度存在している状況にある。このため、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑える方向で、給与構造の見直しに伴う経過措置（現給保障）及び昇給・昇格制度を一体的に見直すこととする。

(1) 給与構造改革における経過措置の廃止

国においては、経過措置を平成26年4月に廃止することとしたところであり、本県においては、国や他の都道府県の状況及び本県が抱える諸事情を踏まえ、適切な時期に廃止する必要がある。

(2) 昇給制度の改正

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、55歳を超える職員（医療職給料表(一)は57歳を超える職員）については、国に準じて標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好以上の場合のみ1号給もしくは2号給以上（現行は3号給もしくは4号給以上）昇給できるよう見直しを行う。

(3) 昇格制度の改正

国に準じて、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に定める昇格時号給対応表の見直しを行う。

(4) 実施時期

(2)・(3)の改定は、平成25年1月1日から実施する。

3 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務等の縮減等と心の健康づくりの推進

任命権者及び管理職員は、引き続き柔軟な人員配置と業務の効率化に努め、時間外勤務等の縮減や年次休暇の計画的な取得を促進するなど休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。また、メンタルヘルスセミナー、各種相談事業、職場復帰支援事業等これまでの取組を検証し、さらに職員の心の健康づくりの充実に努める必要がある。

病気休暇制度については、昨年、国において1回の病気休暇の上限設定及び期間の通算制度等について見直しが行われたところであり、国や他の都道府県における状況等を踏まえ制度を見直す必要がある。

(2) 両立支援の推進

男性職員の育児休業取得者は、依然として非常に少ないことから、任命権者は、引き続き、制度の周知と啓発の徹底を図るとともに、男性職員が育児に取り組みやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

4 高齢期の雇用問題

職員の高齢期の雇用問題は喫緊の課題であることから、人事院の報告や国、他の都道府県等の対応に十分留意しながら、各任命権者等が連携し、遅滞なく、所要の検討を進める必要がある。

(参考)

職員の年収（平均年間給与）（行政職）

平均年間給与	平均年齢
6,065,781円	43.1歳