

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成25年10月11日
秋田県人事委員会

◎ 勧告・報告のポイント

月例給は改定なし、期末・勤勉手当（ボーナス）は引下げ

① 月例給

- ・ 公民較差について、昨年11月からの給与減額措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
- ・ 減額前の公民較差(△286円 (△0.07%))が小さく水準改定なし(2年連続)

② 期末・勤勉手当（ボーナス）

- ・ 県内民間の年間支給割合(3.80月)に合わせ引下げ改定(3年ぶり)
(年間3.95月→3.80月 △0.15月)
- ・ 給与減額措置を勘案し、改定実施時期は平成26年6月支給分から

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△286円(△0.07%)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)
381,759円	382,045円	△286円 (△0.07%)
	(371,436円)	(+10,323円 (+2.78%))

※ 上段は昨年11月からの本県独自の給与減額措置前の額及び較差であり、下段は給与減額措置後の額及び較差である。

② 期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合(3.80月)に見合うよう、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引き下げて3.80月とする。

【改定後の支給月数】

26年度以降	一般職員		6月期		12月期	
	項目	月数	項目	月数	項目	月数
	期末手当	2.50月 (△0.10月)	1.175月	(△0.050月)	1.325月	(△0.050月)
	勤勉手当	1.30月 (△0.05月)	0.650月	(△0.025月)	0.650月	(△0.025月)
	計	3.80月 (現行3.95月)	1.825月	(現行1.90月)	1.975月	(現行2.05月)

(3) 実施時期

昨年11月からの本県独自の給与減額措置及び本年7月からの国からの要請による給与減額措置により、本年度の職員の給与は較差相当分以上に民間給与を大きく下回っている状況にあると認められることから、期末手当・勤勉手当については、本年度は改定を見送り、平成26年6月支給分から改定する。

(4) 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

(1) 給与構造改革における経過措置の廃止

経過措置受給者は年々減少してきているものの、本年4月1日現在では、50歳台後半層の受給者が受給者全体の約75%を占め（行政職給料表適用者）、50歳台後半層における公民の給与差を生じさせている要因の一つとなっている。他の都道府県においても廃止済又は廃止を決定した団体が本年4月時点で20府県となっていることから、本県においても適切な時期に廃止する必要がある。

(2) 昇給制度の改正

昨年、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て、給与条例等の改正を勧告した。国においては、本年6月に給与法を改正し、平成26年1月1日から実施することとしたところであり、本県においても速やかに同様に措置する必要がある。

(3) 給与制度の総合的見直し等

人事院では、国家公務員の給与について一層の取組を進めるべき課題が生じているとして、給与制度の総合的見直しと再任用職員の給与の見直しについて検討を進めるとしている。今後の人事院の検討状況を注視し、他の都道府県の動向にも留意しながら、現行の給与制度を検証し、必要に応じて見直しをしていく。

3 適正な給与水準の確保

職員の給与は、度重なる給与減額措置により、本委員会の勧告に基づく民間準拠の水準を大きく下回っている。このような給与減額措置の実施は、公務における人材の確保や職員の士気の維持の観点から懸念されるものである。給与減額措置の終了後は、本委員会の勧告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要がある。

4 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう、再任用制度を適切に運用し、地方公務員の雇用と年金を確実に接続する必要がある。

5 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務等の縮減と心の健康づくりの推進

前年に比べ、時間外勤務時間数は増加し、年間360時間を超えて時間外勤務を行う者が増加するなど時間外勤務の状況は改善が見られないため、任命権者及び管理職員は時間外勤務縮減に向けてのマネジメントを強化する必要がある。また、引き続き職員のメンタルヘルス対策の充実を図るとともに、良好な人間関係に基づく職場づくりに努める必要がある。

(2) 両立支援の推進

複雑化・多様化する行政需要へ適確に対応するため、引き続き女性職員の職域の拡大とキャリア形成の促進が必要であり、両立支援に向けた制度は充実が図られてきてはいるものの、男性職員の育児休業取得率は依然として低いことから、任命権者においては、引き続き男性職員が育児等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。

(参考)

○ 職員の年収（平均年間給与）（行政職）（給与減額措置前）

	勧告前	勧告後（H26年度以降）	増減額
平均（42.9歳）	6,037,984円	5,980,385円	△57,599円

○ 職員の年収（平均年間給与）（行政職）（平成25年度）

	給与減額措置前	給与減額措置後	増減額
平均（42.9歳）	6,037,984円	5,772,523円	△265,461円

※ 本委員会の勧告とは別に、本県独自の給与減額措置及び国からの要請による給与減額措置により、平均で約265千円減額して支給されている。

○ 本年7月からの国からの要請による給与減額措置が、本年4月から行われていたと仮定した場合の公民較差（試算値）

民間給与 A	職員給与 B	公民較差（A－B）
381,759円	355,597円	+26,162円（+7.36%）