

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 25 年 10 月

秋田県人事委員会



人 委 - 398
平成25年10月11日

秋田県議会議長 能 登 祐 一 様

秋 田 県 知 事 佐 竹 敬 久 様

秋田県人事委員会委員長 柴 田 一 宏

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第3項に規定する職員の給与決定の諸条件（生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

1 職員の給与

職員の総数は14,416人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

職員の給与は、県財政の状況を踏まえ、厳しい経済状況や雇用情勢に対応するため、昨年11月から給与減額措置が執られている。また、本年7月からは、国からの要請による給与減額措置が執られている。

本委員会が実施した「平成25年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,727人については、給料月額331,771円（給与減額措置前342,198円）、給料の調整額154円、扶養手当12,058円、管理職手当10,625円、地域手当513円、住居手当4,653円、その他の手当6,567円、計366,341円（同376,768円）となっている。また、その年齢は平均42.9歳、男女別構成は男性78.8%、女性21.2%、学歴別構成は大学卒45.4%、短大卒7.5%、高校卒47.1%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額355,068円（同365,853円）、給料の調整額1,216円、教職調整額7,638円、扶養手当10,321円、管理職手当6,040円、地域手当269円、住居手当3,873円、その他の手当10,381円、計394,806円（同405,591円）となっている。

（参考資料 第1表～第14表）

2 民間給与等

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の394の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した131の事

業所について「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況、雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、職種別民間給与実態調査については、これまで公民の給与比較の対象職種（事務・技術関係職種）の従業員が少数であるとして調査対象としていなかった産業についても、本年調査から調査対象とし、調査対象を全産業に拡大して実施した。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は7.0%（昨年8.7%）、ベースアップを中止した事業所が22.5%（同26.1%）、ベースダウンを実施した事業所が3.9%（同0.0%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は66.0%（同76.7%）、定期昇給を停止した事業所の割合は8.7%（同8.4%）となっている。

（参考資料 第16表、第17表）

(2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で14.4%（昨年22.1%）、高校卒で13.5%（同10.4%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で9.6%（同16.6%）、高校卒で3.8%（同7.8%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で69.9%（同83.4%）、高校卒で82.0%（同92.2%）、初任給を引き下げた事業所の割合は、大学卒で20.5%（同0.0%）、高校卒で14.2%（同0.0%）となっている。

（参考資料 第18表）

(3) 特別給の支給状況

昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の3.80月分（昨年3.94月分）に相当するものとなっている。

（参考資料 第24表）

(4) 雇用調整の実施状況

平成25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は21.1%となっており、昨年

の25.2%より減少している。雇用調整の措置内容で割合の多いものは、一時帰休・休業9.8%、採用の停止・抑制6.8%、残業の規制6.1%の順となっている。

(参考資料 第27表)

3 職員の給与と民間給与との比較

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。この際、昨年11月から実施されている本県独自の給与減額措置については、あくまで特例的に実施されているものであることを踏まえ、勧告の前提となる公民比較については、給与減額措置前の給与に基づき行い、併せて給与減額措置後についても比較を行った。

その結果、職員の給与が382,045円、民間給与が381,759円となり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均286円（0.07%）上回っていた。

なお、実際に職員に支給されている給与減額措置後との比較では、職員の給与が371,436円となり、民間給与を1人当たり平均10,323円（2.78%）下回っていた。

(参考資料 第28表)

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局の調査における平成25年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して1.0%の下落となっている。

(2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した本年4月における秋田市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ169,055円、195,045円及び221,005円となっている。

(参考資料 第30表、第31表)

5 人事院報告等の概要

人事院は本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告を行うとともに、国家公務員制度改革等について報告を行った。あわせて一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。その概要は次のとおりである。

I 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査（完了率88.6%）

*民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給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

○ 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） 76円 0.02%

（給与減額支給措置による減額後） 29,282円 7.78%

〔 行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)405,463円 平均年齢43.1歳
(減額後)376,257円 〕

○ 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

- ・ 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない

- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

III 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- **民間の組織形態の変化への対応** 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- **地域間の給与配分の在り方** 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- **世代間の給与配分の在り方** 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- **職務や勤務実績に応じた給与**
 - ・ **人事評価の適切な実施と給与への反映**
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ **技能・労務関係職種の給与の在り方**
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ **諸手当の在り方** 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
 - * **給与構造改革における昇給抑制の回復**
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

IV 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- **雇用と年金の確実な接続のための取組**
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- **再任用職員の給与**
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
 - * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

V 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の骨子

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

2 配偶者帯同休業制度の概要

(1) 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者※と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※ 配偶者は国家公務員に限らない。

(2) 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

(3) 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

(4) 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は非支給

(5) 休業の承認の失効等

- ・ 休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

(6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことが可能

(7) 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

6 む す び

(1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院報告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断した。

ア 給与改定の考え方

これまで給与改定にあたっては、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及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

イ 改定の内容

(ア) 給料表

本年4月時点における職員の月例給と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こととする。

(イ) 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合が3.80月で、公務の年間支給月数の3.95月を下回っていることから、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引き下げ、3.80月とすることとする。

再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、上記職員との均衡を考慮して改定することとする。

ウ 改定の実施時期

職員の期末手当・勤勉手当については、年間支給月数で民間との均衡を図ることとしており、年間給与で職員と民間の均衡を図る観点で、較差相当分を解消する所要の調整を行うことは、情勢適応の原則にもかなうものである。しかしながら、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、こうした調整は行わないこととして本年

度については改定を見送り、平成26年6月支給分から改定することとする。

エ 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、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、見直しを行うこととする。

(2) 給与制度の見直し

ア 給与構造改革における経過措置の廃止

昨年の報告において、「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。」と言及したところである。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。また、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。

イ 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（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、給与条例等の改正を勧告したところである。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。

ウ 給与制度の総合的見直し等

本年の人事院報告では、給与構造改革の勧告から8年が経過し、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、「民間の組織形態の変化への対応」、「地域間の給与配分の在り方」、「世代間の給与配分の在り方」及び「職務や勤務実績に応じた給与」の4点にかかる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旨言及している。本委員会としては、今後の人事院の検討状況を注視するとともに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こととする。

(3) 適正な給与の確保

給与勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約される中において、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な処遇を確保しようとするものである。

近年、行政に対するニーズが複雑・多様化する中において、効率的な公務の運営と行政サービスの向上を図るため、職員には、高い士気を維持しながら複雑かつ困難な業務に取り組むことが求められる。

本県においては、職員の給与は、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。こうした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と考える。

(4) 高齢期の雇用問題

国は、「国家公務員の雇用と年金の接続について」の閣議決定を行い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとした。

人事院は、「職員の給与等に関する報告」において、閣議決定を踏まえ、雇用と年金の確実な接続のための取組として、再任用職員の能力と経験を生かせる職務への配置等の再任用の円滑な実施、高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行態勢の見直し等について言及している。

地方公務員については、総務副大臣から、各地方公共団体に対しても、閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請があったところであり、本県においても、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

ア 時間外勤務等の縮減と心の健康づくりの推進

時間外勤務等の縮減は、職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス、労働意欲や活力の維持等の観点からも重要な課題である。しかし、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、職員が自己の能力を十分に発揮できる状態で職務に従事するには、心身共に健康であることが重要であるため、任命権者においては、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。

なお、病気休暇制度については、引き続き見直しに向けて取り組む必要がある。

イ 両立支援の推進

職員が減少する中、複雑化・多様化する行政需要へ適確に対応するためには、女性職員の能力を活用することは重要であり、職員採用試験の合格者に占める女性の割合が3割を超える現状において、引き続き女性職員の職域の拡大とキャリア形成の促進を図る必要がある。

併せて、職員が性別に拘わらず子育て等において十分に責任を果たしながら勤務を継続できる体制の構築が必要であり、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。

7 勧告実施等の要請

最近の県内経済は、個人消費は底堅く推移し、製造業は緩やかに持ち直しており、全体として持ち直しの傾向となっている。雇用面では、一部に改善の兆しがあるものの、依然厳しい状況が続いている。こうした中、民間企業においては、企業の存続や雇用の維持のため、様々な努力が行われている。

一方、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。こうした状況下においても、職員は全体の奉仕者として

高い倫理観と使命感をもって職務に精励しているものと認識している。職員においては、引き続き、県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本年の勧告は、民間企業における賞与の支給状況から、職員の期末手当・勤勉手当を引き下げることにしたところである。本来であれば、本年度から引き下げ改定すべきところであるが、これまで前例のない度重なる給与減額措置により職員の年間給与は既に本来の支給水準よりも大きく下回り、これ以上、給与水準を引き下げすることは適当ではなく、特例的に来年度から実施することとした。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与等の決定方式として定着している。

県議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるとともに、本委員会の報告・勧告に基づく民間準拠による給与水準を確保されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

(1) 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.175月分及び1.325月分とすることとし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をいずれも0.650月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.625月分及び0.750月分とすることとし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.300月分及び0.325月分とすること。

(2) 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.975月分及び1.125月分とすることとし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をいずれも0.850月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.525月分及び0.650月分とすることとし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.400月分及び0.425月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.350月分及び1.500月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員に対して6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.350月分及び1.500月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。