

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成26年10月17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）は引き上げ 年収は55千円の増

- ① 月例給
 - ・ 公民較差(280円 (0.07%))が小さく水準改定なし(3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（3.96月）に合わせ引き上げ改定（3年ぶり）
（年間3.80月→3.95月 +0.15月）
- ③ 通勤手当
 - ・ 交通用具使用者の支給距離区分の上限及び手当額の上限を引き上げ
（70km（38,100円）→90km（51,400円））
- ④ 単身赴任手当
 - ・ 再任用職員に単身赴任手当を支給

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280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)
375,888円	375,608円	280円 (0.07%)

② 期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合（3.96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月分引き上げて3.95月とする。

【改定後の支給月数】

26年度	一般職員	6月期	12月期
	期末手当 2.50月	1.175月	1.325月
	勤勉手当 1.45月 (+0.15月)	0.650月	0.800月 (+0.15月)
	計 3.95月 (現行3.80月)	1.825月	2.125月
27年度以降	一般職員	6月期	12月期
	期末手当 2.50月	1.175月	1.325月
	勤勉手当 1.45月 (+0.15月)	0.725月 (+0.075月)	0.725月 (+0.075月)
	計 3.95月 (現行3.80月)	1.900月	2.050月

③ 通勤手当

交通用具を使用して通勤する職員の通勤の実態等を考慮し、支給距離区分の上限を90km（現行70km）、手当額の上限を51,400円（同38,100円）に引き上げる。

④ 単身赴任手当

現在も遠距離通勤を要する地域へ再任用職員が配置されており、今後も再任用職員の増加が見込まれることから、再任用職員に対して単身赴任手当を支給する。

(3) 実施時期

(2)の②の改定は平成26年12月1日から、(2)の③の改定は平成27年1月1日から、(2)の④の改定は平成27年4月1日から実施する。

(4) その他の事項

① 勤務1時間あたりの給与額

勤務1時間あたりの給与額の算出方法については、他の都道府県の状況等も考慮し、労働基準法の割増賃金制度の趣旨を踏まえた取扱いに改める必要がある。

② 寒冷地手当

寒冷地手当については、積雪の状況や生活実態を考慮すれば、暖房費の負担については、地域によって大きな相違はなく、また、勤務公署によって支給に差を設けることは、職員間の公平性確保の観点から懸念されるところであることから、これまでと同様に県内全域を支給地域とする。

③ 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、地方公務員には労働基準法が適用されることから、同法の深夜労働に係る割増賃金制度の趣旨を考慮する必要があるため、他の都道府県の状況も注視しながら、引き続き検討する。

④ その他

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、随時見直しを行う。

2 給与制度の総合的見直し

国の給与制度の総合的見直しの内容に準じた措置の導入にあたっては、本県における見直しの必要性を十分検証したうえで、国家公務員との在職実態の相違等も考慮しながら慎重に検討しなければならない。また、他の地方公共団体の職員の給与との均衡も考慮されるべきであることから、他の都道府県の見直しの状況を分析したうえで判断する必要がある。さらに、給与構造改革に伴う経過措置の廃止や55歳を超える職員の原則昇給停止により、高齢層職員の給与水準は一定程度抑制されるものと見込まれるため、これらの状況も考慮する必要がある。

こうしたことから、本県においては、国に準じた給与制度の総合的見直しの導入については、他の都道府県の動向を注視しながら、引き続き検討することとし、適切な時期に判断する。

3 高齢期の雇用問題

年金支給年齢の引き上げに伴い再任用職員の増加傾向が見られる中、公務で培った能力や経験を活用し、質の高いサービスの提供に努めるとともに、引き続き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。

4 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減等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も増加するなど、恒常的な時間外勤務の実態が依然として見受けられるため、任命権者及び管理職員は、引き続き、適正な人員配置や業務の効率化に努め、時間外勤務の縮減に向けてのマネジメントを強化する必要がある。

年次休暇については、取得実績が前年に比べ増加しているものの、任命権者においては、引き続き計画的な取得を促進するなど、休暇を取得しやすい職場づくりを推進する必要がある。

また、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、ハラスメント防止に向けた幅広い対策に取り組み、管理職員においては、部下職員とのコミュニケーションに留意し、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) 女性の登用拡大と両立支援の推進

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など、女性の管理職員の育成に向けた取組を進める必要があり、両立支援に向けた制度については、これまで充実が図られてきてはいるものの、任命権者においては、引き続き男性職員も育児や介護のための両立支援制度を利用しやすい職場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）

	勧告前	勧告後	増減額
平均（42.8歳）	5,927,350円	5,982,815円	+55,465円