

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告のポイント

- 月例給、ボーナスともに改定なし
 - ・月例給は民間給与との較差△49円（△0.01%）が極めて小さく、改定なし
 - ・期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給月数と均衡しており、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、昇給・昇格制度を見直し
 - ・55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止
 - ・高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減

I 職員給与と民間給与との比較

職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所489のうちから、無作為に抽出した143事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施

○月例給

県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与について、給与決定要素（職種、職位、学歴、年齢）を同じくする者同士を比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
378,934 円	378,983 円 (377,724 円)	△49 円 (1,210 円)	△0.01 % (0.32 %)

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢は43.8歳

※ () 内は特例条例による管理職手当の減額措置後の数値

○特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の支給月数 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
3.75 月分	3.75 月分	0.00 月分

II 本年の給与改定について

1 月例給

職員給与が民間給与を49円（0.01%）上回っているが、較差は極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を行わないことが適当

2 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数は民間の特別給の支給月数と均衡していることから、改定を行わないことが適当

Ⅲ 給与制度の改正等

1 昇給・昇格制度の改正

昇給・昇格制度の改正については、国と同様の措置を講ずることが適当である。

昇給制度については、55歳を超える職員について、標準の勤務成績では昇給しないこととし、勤務成績が特に良好である場合の昇給についても昇給幅を抑制するものとする。

昇格制度については、高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定する。

実施時期については、昇給、昇格制度ともに、人事院勧告・報告に基づき国家公務員に対してとられる措置に準ずるものとする。

2 給与構造改革における経過措置額等

(1) 給与構造改革における経過措置額の廃止について

給与構造改革における経過措置額については、国において廃止することとされたことを踏まえ、廃止することが適当と考える。

廃止の時期等については、国の取扱いを基本に他の都道府県の動向や本県職員の状況等を考慮しながら、引き続き、検討を行う。

(2) 平成25年4月1日における号給の調整

国に準じて給与構造改革期間中に昇給抑制を行ってきたこと等を踏まえ、平成25年4月1日に、同日において37歳に満たない者にあつては最大2号給、37歳の者にあつては最大1号給、それぞれ上位の号給に調整する。

Ⅳ その他

1 公務員の高齢期の雇用問題

本年3月に政府において、定年退職する職員のうち希望者を再任用するものとするとの基本方針が決定された。国家公務員に係る取扱いの動向や、地方公務員法改正の検討状況、他の都道府県の動向に留意しながら、雇用と年金の接続について適切に対応する必要がある。

2 能力・実績に基づく人事管理

職員の士気の高揚などに留意しつつ、人事評価制度の定着と信頼性を高める取組みを引き続き推進していく必要がある。

3 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

超過勤務の縮減のため、業務の見直しをより一層徹底するとともに、引き続き年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

(2) 仕事と生活の両立支援

育児や介護に係る支援制度の周知や職員の意識啓発に努めるなど、引き続き仕事と生活の両立を支援していく必要がある。

(3) 心の健康づくりの推進

心の疾病の予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰及び再発防止のための取組みを、引き続き総合的に進めていく必要がある。

4 地方公務員制度改革

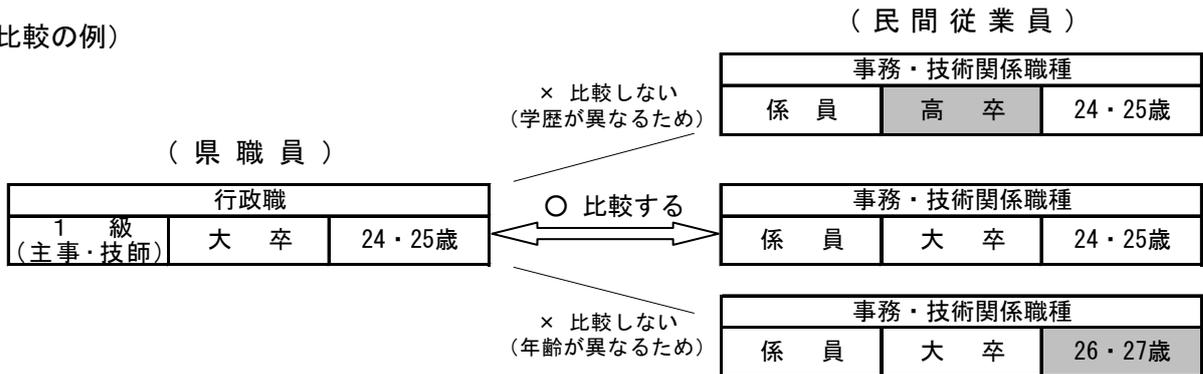
地方公務員制度改革は、現行の地方公務員制度の基本的な枠組みに大きな影響を与えるものであり、国の検討状況等を注視していく必要がある。

職員給与と民間給与との比較方法

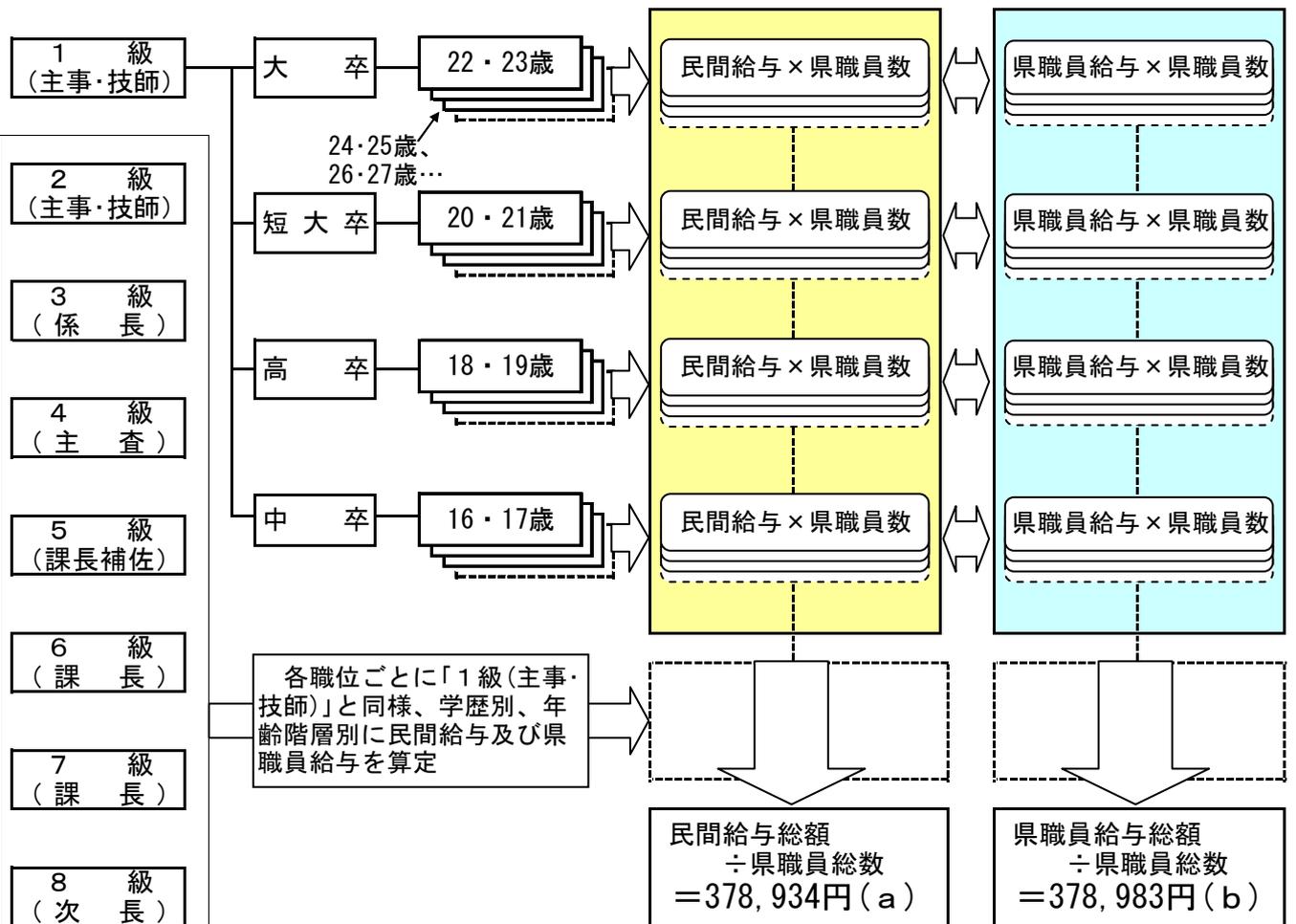
個々の県職員に、給与決定要素（職種、職位、学歴、年齢）が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額(A)）を算出し、それを県職員総数で除して得た平均給与額(a)と、県職員の平均給与額(b)を比較しています。

職種、職位、学歴、年齢が同等の県職員と民間従業員の平均給与額を比較

(比較の例)



< 職位 > < 学歴 > < 年齢階層 > < 民間給与総額(A) > < 県職員給与総額(B) >



本年の公民較差 Δ49円(Δ0.01%) (算定方法) (a) - (b)