

◇ 給与報告等の骨子 ◇

《 本年の給与報告のポイント 》

昭和29年以来58年ぶりに勧告事項なし

＜月例給，期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定見送りは平成16年以来8年ぶり＞

- ① 月例給，期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
 - ・ 月例給は較差（0.04%）僅少，特別給は民間の支給割合と均衡
- ② 50歳台後半層の昇給・昇格制度
 - ・ 昇給制度…55歳を超える職員の昇給号俸数の抑制は，引き続き検討
 - ・ 昇格制度…高位号俸から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減（平成25年度から）
- ③ 給与構造改革に伴う経過措置額の廃止について，平成25年3月末での確実な実施を要請

項 目	内 容						
I 給 与	<p>本県職員の給与については，給与構造改革を平成19年度から進め，給料表水準の引下げ，年功的な給与上昇の抑制を行いつつ，これに伴う民間賃金との均衡を図るための地域手当の支給や勤務実績をより給与に反映させやすくする仕組みへの移行等を行い，当初予定していた施策の導入・実施は昨年4月をもって終了したところである。</p> <p>昨年は東日本大震災の影響により，本県をはじめ，岩手県，福島県及び仙台市の各人事委員会は職種別民間給与実態調査の実施を見送ったところであるが，本年は例年どおり同調査を実施した上で，報告を行うものである。</p>						
1 民間給与との較差 (公民較差)	<p>企業規模50人以上で，かつ，事業所規模50人以上の県内836事業所のうち，236事業所を無作為に抽出し，企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く215事業所の9,737人の個人別給与を実地調査し（完了率93.1%），それらに基づいて職員の給与と調査・比較したところ，次のとおり，特例条例による減額措置がないものとした場合でも，職員給与は民間給与を下回っている。</p> <p>また，特別給については，職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数と民間の年間平均支給割合が均衡している。</p> <p>(1) 公民較差（行政職相当）</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">民間給与（A）</th> <th style="text-align: center;">県職員給与（B）</th> <th style="text-align: center;">較 差（A）－（B）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">381,863円</td> <td style="text-align: center;">381,716円 (381,457円)</td> <td style="text-align: center;">147円 (0.04%) (406円 (0.11%))</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">（ ）内は，特例条例による減額措置後の額である。</p> <p>※ 勧告の判断材料となる公民較差は，従来同様，特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与との較差（147円）を用いることとする。</p>	民間給与（A）	県職員給与（B）	較 差（A）－（B）	381,863円	381,716円 (381,457円)	147円 (0.04%) (406円 (0.11%))
民間給与（A）	県職員給与（B）	較 差（A）－（B）					
381,863円	381,716円 (381,457円)	147円 (0.04%) (406円 (0.11%))					
(期末・勤勉手当)	<p>(2) 期末手当・勤勉手当（特別給）</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">民 間（A）</th> <th style="text-align: center;">県職員（B）</th> <th style="text-align: center;">差（A）－（B）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">3.95月</td> <td style="text-align: center;">3.95月</td> <td style="text-align: center;">0.00月</td> </tr> </tbody> </table>	民 間（A）	県職員（B）	差（A）－（B）	3.95月	3.95月	0.00月
民 間（A）	県職員（B）	差（A）－（B）					
3.95月	3.95月	0.00月					

項 目	内 容																
<p>2 報告の内容 (給料表)</p> <p>(期末・勤勉手当)</p> <p>(昇給)</p> <p>(昇格)</p> <p>(経過措置額)</p>	<p>(1) 給料表 公民較差僅少及び人事院勧告等を考慮した結果、改定なし。</p> <p>(2) 期末手当・勤勉手当 公民均衡及び人事院勧告等を考慮した結果、改定なし。</p> <p>(3) 昇給・昇格制度 イ 50歳台後半層の昇給 経過措置額の廃止が平成25年3月末に実施されることにより、50歳台後半層における公務と民間の給与差がおおむね解消されることが想定されることから、昇給制度については、勤務意欲の維持・向上と密接に関連する同制度の意義をも考慮し、本年は改正を見送り。 ロ 昇格制度 昇格時号俸対応表については、国の取扱いに準じて、最高号俸を含む高位の号俸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俸を設定する（人事委員会規則の改正）。</p> <p>(4) 給与構造改革に伴う経過措置額の取扱い 昨年、給与構造改革に伴う経過措置額の廃止（平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額、平成25年4月1日以降支給しない。）を人事院勧告に準拠して勧告。国は給与改定・臨時特例法により、平成26年3月末で廃止することとされた。本県においては、給与に関する特段の情勢変化がない中で、今日に至るまで実施されていないことから、平成25年3月末での廃止については確実な実施が求められる。</p> <p>(5) 改定の実施時期等 イ 昇格制度 昇格時号俸対応表の改正は平成25年4月1日から実施する。 ロ 経過措置額 平成25年3月31日をもって廃止すること。</p>																
<p><参考></p>	<p><平均年間給与> 行政職（平均年齢42.1歳，平均経験年数21.6年）</p> <table border="1" data-bbox="501 1536 1291 1682"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>24.4.1現在</th> <th>改 定 額</th> <th>改 定 後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均 給 与 月 額</td> <td>376,316円</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>期 末 ・ 勤 勉 手 当</td> <td>1,557,228円</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>平 均 年 間 給 与</td> <td>6,073,000円</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 1 給与月額は、行政職給料表適用職員の平均であり、給料及び諸手当が含まれている。 2 年間給与は、給与月額をもとに算出した額（千円未満四捨五入）である。</p>	区 分	24.4.1現在	改 定 額	改 定 後	平均 給 与 月 額	376,316円	—	—	期 末 ・ 勤 勉 手 当	1,557,228円	—	—	平 均 年 間 給 与	6,073,000円	—	—
区 分	24.4.1現在	改 定 額	改 定 後														
平均 給 与 月 額	376,316円	—	—														
期 末 ・ 勤 勉 手 当	1,557,228円	—	—														
平 均 年 間 給 与	6,073,000円	—	—														

項 目	内 容
II 人事管理	
1 新たな公務員制度及び本県の行政課題に対応した人事運営	<p>東日本大震災からの復旧・復興など、県が果たすべき役割はますます増大している。今後とも国における公務員制度改革の方向性と時代の要請等を見据えた上で、職員が全力で職務を遂行していくための人事管理システム全般の在り方について検討を進めていく必要がある。</p>
2 高齢期における職員の雇用問題	<p>雇用と年金の接続は重要な課題であり、今後の国における具体の検討状況や他の都道府県の動向を注視しながら、新たな再任用制度の下で雇用と年金の接続を図ることとした場合の円滑な実施に向け、再任用職員の担当業務やポスト、処遇の在り方などの課題に関して本県の職務や任用の実態に即した検討を進める必要がある。</p>
3 県民の信頼と期待に応えうる人材の確保	<p>採用予定者数が大幅に増加している中、真に有為な人材を確保していくため、戦略的に応募者確保対策を実施していくことが重要である。また、東日本大震災からの復旧・復興に向けた業務量の増大に対応するために必要な人員の確保に向け、多角的かつ柔軟に取り組んでいく必要がある。</p>
4 人材の育成と登用	<p>職員の世代交代が急速に進展していることを踏まえ、業務ノウハウの継承といった視点からの人事配置と人材の育成に取り組んでいくことが重要であるとともに、将来想定される課題を見据え、長期的な視点から対応を検討していく必要がある。</p>
III 公務運営の改善	
1 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進	<p>東日本大震災からの復旧・復興に向けた業務量の増加に伴い、職員の時間外勤務が増加傾向にあるが、職員の健康保持等のため、勤務時間管理の徹底を図り時間外勤務の縮減に努め、また、年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりに一層努める必要がある。</p>
2 健康管理の充実	<p>復旧・復興業務の長期化により、心身の故障や集中力の欠如による事故が懸念されることから、任命権者においては、引き続き職員の健康管理に係る能動的な取組みを期待する。</p>
3 仕事と生活の調和のための環境整備	<p>少子高齢化、核家族化の進展に伴い、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図り、また、仕事と育児又は介護との両立を支援する各種制度の普及、運用等が行われるよう期待する。</p>
4 服務規律の確保	<p>不祥事の再発防止のため、管理監督者による所属職員への指導・監督の徹底が必要である。また、パワーハラスメント問題については、各任命権者における取組みが実効性あるものとなるよう積極的な対応を求める。</p>