

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120円(0.03%)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おおむね均衡しており、改定なし
- 平成26年4月1日における号給の調整(給与構造改革における昇給抑制の回復措置)
- ・平成26年4月1日に、同日において45歳未満の職員について、最大1号給上位の号給に調整(ただし、39歳の職員については、最大2号給上位の号給に調整)

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518のうちから、無作為に抽出した154事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施

民間給与を広く把握し、職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

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
377,517 円	377,397 円 (376,157 円)	120 円 (1,360 円)	0.03 % (0.36 %)

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

〔参考〕臨時特例条例による本年9月からの減額措置が本年4月に実施されていたと仮定して試算すると、職員給与は350,396円となる。

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)
3.73 月分	3.75 月分	0.02 月分

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120円(0.03%)下回っているが、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を0.02月分上回っているが、おおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当

その他

1 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

本県における経過措置額の受給者の割合や受給者1人当たりの平均額が、国を大きく上回っている状況にあること等を踏まえ、経過措置額の廃止の時期等については、引き続き、国の取扱いや、他の都道府県の動向、本県職員の状況等を考慮しながら、検討していく必要がある。

(2) 平成26年4月1日における号給の調整（給与構造改革における昇給抑制の回復措置）

国に準じて昇給抑制を行ってきたこと等を踏まえ、平成26年4月1日に、同日において45歳に満たない職員について、最大1号給上位の号給に調整する（ただし、39歳の職員については、最大2号給上位の号給に調整する。）

2 公務員の高齢期の雇用問題

国家公務員に係る取扱いの動向や、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。

3 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。

4 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。

5 給与勧告制度への適切な対応等

本年9月から実施されている臨時特例条例に基づく給与減額措置は、給与勧告制度の趣旨と異なるものであり、当該措置が終了する平成26年4月以降の給与については、勧告に基づく本来の給与水準が確保されることを強く望む。