

職員の給与等に関する報告の概要

平成25年10月4日
福島県人事委員会

<本年の報告のポイント>

- 職員の給与に関する報告
 - ・ 月例給、特別給（期末・勤勉手当）ともに改定なし
 - ・ 給与改定の勧告は行わない
- 人事管理の課題に関する報告
 - 雇用と年金の接続など4項目
- 適正な給与の確保の要請

I 職員の給与に関する報告

1 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の854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176事業所の給与）の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差等は次のとおり

(1) 月例給

	職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較 差 (b)-(a)
減額措置前 (減額措置後)	382,330円 (377,386円)	382,390円	60円 (0.02%) (5,004円 (1.33%))

※ 「減額措置後」の額は、特例条例により、平成23年4月1日から本年6月30日まで、管理職員を対象に給料が5%、給料の特別調整額（管理職手当）が10%～20%減額措置されていたため、参考として示した。

なお、本年7月1日からは、臨時特例条例により、平成26年1月31日まで、全職員を対象に給料が4.77%～9.77%、給料の特別調整額（管理職手当）が10%減額措置されている。

(2) 特別給（ボーナス）

職員の年間支給月数 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
3.90月	3.91月	0.01月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の割合

2 本年の給与の改定等

(1) 月例給

職員の給与が民間給与を下回ったものの、本年の較差が極めて小さく、給料表等の適切な改定を行うには十分でないこと等を考慮し、改定なし

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

民間の特別給の年間支給割合が、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数と均衡していることから、改定なし

3 その他の課題

人事院は、給与制度を総合的に見直し、地域間の給与配分の在り方や世代間の給与配分の在り方等について検討を進めることとしており、本県においても、国及び他の地方公共団体の動向等を注視していく必要

Ⅱ 人事管理の課題に関する報告

1 雇用と年金の接続

(1) 雇用と年金の確実な接続のための取組

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、現行の再任用制度を活用し、フルタイムのほか必要に応じて短時間勤務による再任用を行うなど柔軟な制度運営により、職員の雇用と年金を確実に接続する必要

(2) 再任用職員の給与

人事院は、来年度、民間再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、必要な検討を進めることとしており、本県においても、国及び他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、再任用職員の実態等を踏まえて検討していく必要

2 人材の確保・育成等への取組

(1) 人材の確保

震災からの復興への対応のため、引き続き様々な方策により人員を確保していく必要があることから、仕事のやりがいなど県職員の魅力を伝える効果的な広報活動の展開により意欲ある受験者の獲得に努め、復興の原動力となる人材を確保する必要

(2) 人材の育成

新採用職員が職場へ速やかに適応し、業務遂行能力を早期に発揮できるよう「新採用職員サポート制度」を引き続き効果的に実施するとともに、復興のための人材育成のツールとして「新たな人事評価制度」の活用を推進する必要

3 勤務環境の整備

(1) 復興事業の加速化等の公務が円滑に執行されるためには、職員一人一人が心身共に健康であることが重要

(2) 恒常的な長時間の勤務は職員の心身への影響も大きいことから、管理職員による業務管理の徹底や更なる超過勤務縮減の取組等が必要

(3) 復興事業等が長期化する中で、疲労やストレスの蓄積により心身の故障者が増加する懸念もあることから、ストレス予防に関する研修や相談体制の整備、再発予防支援等に、引き続き取り組むことが必要

(4) 職員が心身共に健康で職務に従事するためには、仕事と生活の調和を図ることが重要であり、育児や介護に関する両立支援制度の利用しやすい環境作りに努め、職員の健康管理やストレス予防に万全を尽くしていくことが必要

(5) 配偶者帯同休業制度の導入については、国における法律の整備状況等を踏まえながら、検討を進めることが必要

4 公務員倫理の徹底

職員一人一人が改めて、飲酒運転や不適切な事務処理等により県民の信頼を大きく失墜させている事態を重く受け止め、これまで以上に厳正な服務規律の確保と高い公務員倫理の保持について、より一層の徹底を図ることが必要

Ⅲ 適正な給与の確保の要請

職員の給与は、労働基本権制約の代償措置として行われる本委員会の給与勧告に基づき決定されるべきであることから、臨時特例条例による給与の減額措置が終了する平成26年2月以降の職員の給与については、本委員会が既に示している適正な給与水準を確保するよう要請

(参考資料)

○ 最近10年間の較差等の状況

区分 \ 年度	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
平成 25 年度	60	0.02	0	0.00
平成 24 年度	98	0.03	0	0.00
平成 23 年度	-	-	△897	△0.23
平成 22 年度	△492	△0.13	△492	△0.13
平成 21 年度	△2,108	△0.53	△2,108	△0.53
平成 20 年度	702	0.18	702	0.18
平成 19 年度	1,932	0.49	1,932	0.49
平成 18 年度	△685	△0.17	0	0.00
平成 17 年度	△2,111	△0.53	△1,400	△0.35
平成 16 年度	△586	△0.15	△352	△0.09

(注) 平成23年度については、本県では、東日本大震災の影響により職種別民間給与実態調査を実施できなかったため較差を算出していないが、人事院勧告に準じて0.23%引き下げるよう勧告した。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況（一般職員）

区分 \ 年度	年間平均支給月数			前年との増減月数
	期末手当	勤勉手当	合計	
平成 25 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 24 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 23 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 22 年度	2.55	1.35	3.90	△0.15
平成 21 年度	2.65	1.40	4.05	△0.38
平成 20 年度	2.93	1.50	4.43	△0.02
平成 19 年度	2.95	1.50	4.45	0.05
平成 18 年度	2.95	1.45	4.40	△0.05
平成 17 年度	3.00	1.45	4.45	0.05
平成 16 年度	3.00	1.40	4.40	0.00

給与勧告・報告のしくみ

1 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

2 給与勧告・報告の流れ

