

# 職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成24年10月5日  
福島県人事委員会

## <本年の報告・勧告のポイント>

- 職員の給与に関する報告・勧告
  - ・ 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
  - ・ 昇給・昇格制度の改正（50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制）
    - ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止
    - ② 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
- 人事管理の課題に関する報告  
高齢期の雇用問題の検討など4項目

## I 職員の給与に関する報告・勧告

### 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791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165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	385,924円	386,022円	98円 (0.03%)
減額措置後	381,317円		4,705円 (1.23%)

※ 職員の給与月額は、特例条例により、平成23年4月1日から3年間、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（カット）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	3.90月	0.00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) 昇給・昇格制度の改正

本年8月に行われた人事院勧告において、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑えるため、昇給・昇格制度を改正

本県では、制度については、国に準拠することを基本としていることから、国家公務員に対してとられる措置を考慮して改正

- ① 昇給制度については、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（現行は2号給昇給）等
- ② 昇格制度については、最高号給を含む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

## Ⅱ 人事管理の課題に関する報告

### 1 高齢期の雇用問題の検討

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が課題となっていることから、高齢期雇用のための具体的な制度設計や環境整備について早急に検討を進める必要

### 2 人材の確保・育成等への取組

#### (1) 人材の確保

復興への対応などにより採用予定者数が大幅に増加していることから、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なお一層努めるとともに、復興の原動力となる人材を確保するための採用試験制度の見直し等への取組

#### (2) 人材の育成

今後増加する職員に対する研修の充実・強化、職場へ速やかに適応し、業務遂行能力を早期に発揮するためのきめ細やかな指導体制の構築、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 of 推進が必要

### 3 勤務環境の整備

- 復興事業等を含む公務が円滑に執行されるためには、職員の心身が健康であることが必要
- 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業務処理体制の見直しなどが必要
- 職員の健康を保持するためには、管理監督者と職員に対するストレス予防に関する研修、相談体制等の整備や職場復帰・再発予防を支援する体制整備が連携して実施されることが必要
- 心身共に健康で職務に従事するためには、家庭における育児や介護等と仕事の両立を図ることが必要であり、その支援制度の利用しやすい環境作りに努め、職員の健康管理について万全を尽くしていくことも必要

### 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、厳正な服務規律のもと業務の適正な執行に努めることを強く自覚するとともに、職員に対して公務員倫理のより一層の徹底を図ることが必要

(参考資料)

○ 最近10年間の較差等の状況

年度 \ 区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
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
平成 15 年度	△4,427	△1.12	△4,310	△1.09

(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）

年度 \ 区分	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 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
平成 15 年度	3.00	1.40	4.40	△0.25

○ 行政職平均の年収

	勧告前	勧告後	増減額
行政職平均 <43.4歳>	6,179,287円	6,179,287円	0円

# 給与勧告のしくみ

## 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。

この給与勧告は、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 給与勧告の流れ

