

勧告・報告の概要

勧告のポイント

- ◎月例給、ボーナスともに引下げ ⇒ 平均年間給与は△7.9万円 (△1.3%)
※月例給とボーナスの同時の引下げは2年連続
- 給料月額引下げ (給料表の引下げ改定)
- 55歳を超える職員の給料・管理職手当の一定率減額
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (△0.15月分)

I 職員給与と民間給与との比較

本年4月における職員給与と民間給与との較差及び昨年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は次のとおりである。

※県内の513事業所 (企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上) のうちから、143事業所を無作為抽出

○月例給

民間給与	職員給与	較 差	
		金 額	比 率
380,856 円	382,065 円 (380,779 円)	△1,209 円 (77 円)	△0.32 % (0.02 %)

※行政職給料表適用者平均年齢43.6歳。()内は特例条例による管理職手当の減額措置後の数値

〈公民給与の比較〉 県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与をもとに、職種、職位、学歴、年齢など、給与決定要素を同じくする者同士を比較

○特別給 (ボーナス)

民間の支給月数	職員の支給月数	差
3.75 月分	3.90 月分	△0.15 月分

II 本年の給与改定

1 給料表等

- (1) 人事院勧告に準じて給料月額を引下げ 【平均改定率 △0.1%】
(中高年齢層に限定して引下げ、医療職給料表 (1) は据置き)
※給料の経過措置額についても、人事院勧告に準じて引下げ
- (2) 55歳を超える職員 (行政職給料表6級及びこれに相当する級以上) について、給料・管理職手当を一定率で減額 【減額率 △1.5%】
(医療職給料表 (1) を除く。)

2 期末・勤勉手当

県内民間の状況に合わせて支給月数を引下げ 【3.9月分 → 3.75月分 (△0.15月分)】

3 実施時期等

改正条例公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日であるときは、その日)

※本年4月から改定前月分までの給与について、給料表改定相当分を12月期の期末手当において減額調整

Ⅲ 給与改定率

本年の勧告による行政職給料表適用者の給与改定率は次のとおりである。

区分 給料表	改定前	改定後	改定額 (改定率)	内 訳		平均年齢	平均 経験年数
				給料月額	諸手当等		
行政職	382,065円	380,864円	△1,201円 (△0.31%)	△1,132円 (△0.29%)	△69円 (△0.02%)	43.6歳	22.6年

Ⅳ その他

1 時間外勤務手当

人事院勧告を踏まえ、月60時間を超える時間外勤務の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含める。(平成23年4月実施)

2 給与構造改革

- 給与構造改革に伴う施策の導入・実施は今年度で終了する。人事院において、今後の経過措置額の状況などを踏まえつつ、最終的な検証を行うこととしていることから、国及び他の都道府県の動向を見ながら、今後の対応について検討する。
- 人事院勧告に準じて、給与構造改革に伴う昇給抑制を受けた者の号給を1号給上位に調整する。(平成23年4月実施)

3 公務員の高齢期の雇用問題

人事院は、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとし、本年中を目途に成案を得て意見の申出を行うこととしているため、本県としても、国及び他の都道府県の動向に留意しながら、定年延長に向けた課題等について検討を進める必要がある。

4 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。

5 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、管理監督者が中心となって、業務の見直しをより一層徹底していく必要がある。

(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

意識啓発、相談体制の強化、復帰支援・再発防止策の実施などの取組みを進めていく必要がある。