

平成25年職員の給与等に関する報告の概要について

平成25年10月10日
兵庫県人事委員会

《本年のポイント》

月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに改定なし

- 1 給与抑制措置前の公民較差〔49円(0.01%)〕が極めて小さいことから、月例給は改定なし
- 2 期末・勤勉手当(ボーナス)は民間の支給割合と均衡しており、改定なし

本委員会は、10月10日、職員の給与等について以下のとおり報告をした。

1 公民較差(行政職)

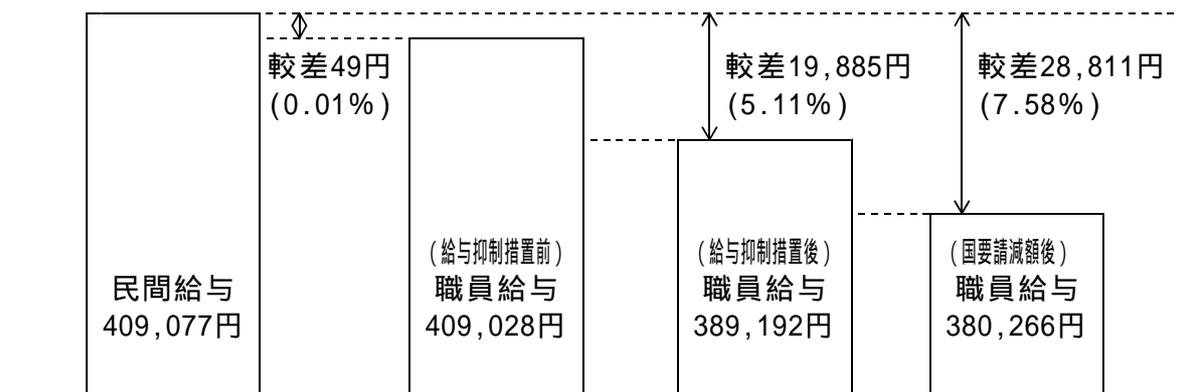
給与抑制措置の影響分を除いた場合の比較では、職員給与は民間従業員給与を49円(0.01%)下回っている。

なお、給与抑制措置が講じられていることにより、職員給与は民間従業員給与を19,885円(5.11%)下回っている。

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A) - (B)	備考
409,077円	409,028円	49円(0.01%)	給与抑制措置前
	389,192円	19,885円(5.11%)	給与抑制措置後
	380,266円	28,811円(7.58%)	国要請減額後

本年7月以降の国からの要請に基づく給与減額措置を本年4月の職員配置で試算した場合

【公民較差イメージ図】



2 職員の給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差〔49円(0.01%)〕を基本とする。

(1) 月例給

公民較差が極めて小さいことから、月例給の改定を行わない。

(2) 期末・勤勉手当

民間の年間支給割合3.94月分は、職員の年間支給月数3.95月分と概ね均衡していることから、改定を行わない。

(3) その他の課題

ア 世代間の給与配分の適正化

人事院は、昨年、世代間の給与配分を適正化する観点から、昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとの勧告等を行い、国は最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する昇格制度の改正を既の実施し、また、55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給しないこととする昇給制度の改正を、平成26年1月から実施することとしている。

本委員会においても、昨年、昇給・昇格制度の改正については所要の措置を講じるよう勧告等を行ったところであるが、その後、国の取扱いも定まり、他の都道府県においても見直しが進んでいる。

こうした状況を踏まえ、世代間の給与配分の適正化を図っていくため、本県職員がおかれる実情も考慮して適切な措置を早急に講じる必要がある。

イ 経過措置額

人事院は、一昨年、給与構造改革における経過措置額の廃止を勧告し、国では、平成26年3月末に廃止することとされたところである。

他の都道府県の動向も踏まえた上で、本県の実情を考慮し、適切に対応していく必要がある。

3 給与制度の総合的見直し

人事院は、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたいとしている。

具体的な検討課題として、組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の在り方、世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与の4つが掲げられている。特に、地域間の給与配分の適正化については、昨年の報告において「所期の目的を達したものと考える。」とされていたが、更なる見直しについて検討することとされている。

本委員会としても、全国人事委員会連合会を通じて、地方の声を反映した慎重な検討を求めていくとともに、今後の人事院の検討の動向を注視していきたい。

4 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- ・ 超過勤務の縮減に向けては、引き続き、事務の効率化を図るとともに、実効性が上がる取組を一層推進していく必要がある。また、教育委員会における「教職員の勤務時間適正化新対策プラン」に基づく、実効性ある取組が強力に推進されるよう、今後の対応を注視していく。
- ・ 年次休暇の取得促進に関しては、事務事業の効率的な執行に加え、年間を通した計画的な休暇取得、休日等と組み合わせた連続休暇の取得などに引き続き取り組むとともに、仕事と子育て・介護等の両立支援の観点から、育児や介護のための休暇を取得しやすい職場環境づくりも進めていく必要がある。

(2) 職員の健康管理

- ・ メンタルヘルス対策について、引き続き、取組の推進を図る必要があり、管理監督職は、日頃から、職員との意思疎通を積極的に図り、職員の心身の状況を的確に把握するとともに、職員が生き生きと働くことのできる職場環境づくりに、率先して取り組む必要がある。特に、ハラスメントについては、今後とも、取組を継続し、発生防止に努めることが肝要である。
- ・ 東日本大震災の被災地支援をはじめ、災害対応に従事している職員については、心身の健康管理に留意していく必要がある。

(3) 男女共同参画の推進

- ・ 一人ひとりの職員が、家庭責任を全うしながら、能力を最大限に発揮できるよう勤務環境の整備等を図ることが重要となっており、男性職員の育児参加の促進や仕事と子育て・介護等の両立支援などの取組を一層推進していく必要がある。
- ・ 人事院では、配偶者の海外転勤等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないこととする休業制度の導入に関して、立法措置を行うよう意見の申出を行ったところである。
本県においても、国の法整備の動向に留意しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切に対応していく必要がある。

5 高齢期の雇用

人事院は、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、段階的な定年の引上げも含めて再検討がなされる必要があるとし、それまでの間、再任用の円滑な実施、人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等に取り組む必要があるとしている。また、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において再雇用者の給与の実態を把握した上で、必要な検討を進めるとしている。

本県としても、人事院の検討の動向を注視し、高齢期の生活への不安が解消できる給与水準等について検討を進めるとともに、再任用希望者が意欲を持って職務に取り組めるよう、その能力と経験が有効に発揮できる職務への配置や勤務形態等、諸課題について検討を進めていく必要がある。