

# 給与勧告等のあらまし

平成25年10月15日  
石川県人事委員会

## 《給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに改定なし

- 1 月例給は、公民較差(0.04%、154円)が、改定を見送った国(0.02%)と同様、極めて小さいことから、改定なし
- 2 期末手当・勤勉手当(ボーナス)の支給割合(3.95月)は、民間と均衡しており、改定なし
- 3 本年7月から実施されている臨時特例の給与減額措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の勧告に基づく民間準拠による給与水準が確保されるべき
- 4 給与構造改革に伴う昇給抑制の回復措置の実施
  - ・ 国では、平成18年度からの給与構造改革に伴う経過措置(給料の現給保障)を本年度末に廃止するとともに、平成26年4月1日に昇給抑制の回復措置を実施し、給与構造改革に伴う一連の関係措置が完了することから、本県においても、経過措置の廃止とともに、均衡の原則に則り、国に準じ、若年・中堅層を中心に昇給抑制を回復し、給与構造改革に伴う一連の関係措置を完了
  - ・ 平成26年4月1日に

38歳未満の職員	最大3号給回復
38歳以上40歳未満の職員	最大2号給回復
40歳以上45歳未満の職員	1号給回復

## 1 職員の給与改定等

### (1) 民間給与の調査

県内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の554事業所から層化無作為抽出した149の事業所について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた職種ごとの給与のほか、雇用調整の状況等についても調査を行った。

### (2) 職員給与と民間給与との比較

#### 〈月例給〉

本県の行政職の職員と民間のこれに相当する職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較したところ、民間給与が職員給与を0.04%(154円)上回っていることが認められた。

なお、特例条例(管理職手当の月額10%減額措置)による減額後の職員給与と比較すると、民間給与が職員給与を0.29%(1,062円)上回っていることが認められた。

- ・ 給与較差(本年4月) 減額前 0.04%、154円  
減額後 0.29%、1,062円(特例条例による減額措置は、本年7月から廃止)
- ・ 公民較差が、改定を見送った国と同様、極めて小さいことから、月例給の改定なし

#### 〈ボーナス〉

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の年間支給割合を比較

- ・ 職員の支給割合(3.95月)は、民間の支給割合(3.95月)と均衡しており、改定なし

### (3) 給与減額措置終了後の給与水準

本県においては、本年7月から来年3月までの間、地方交付税の削減及び国からの要請に基づき臨時特例の給与減額措置を実施しているが、この給与減額措置は、人事委員会勧告に基づかない異例の措置であり、減額幅も大きく、職員にとって大変厳しいものとなっている。

今回の措置は、地方交付税の削減等を踏まえた対応として、やむを得ないものではあるが、給与減額措置が終了する平成26年4月以降の給与については、地方公務員法に定める給与等決定の原則に従い、本年の勧告に基づく民間準拠による給与水準が確保されるべきものとする。

なお、本県で本年7月から実施されている給与減額措置について、本年4月の職員配置で実施されたと仮定して試算した場合、民間給与が職員給与を6.83% (23,089円) 上回っていることが推計される。

- ・ 給与較差 (本年7月推計) 減額後 6.83%、23,089円

#### (4) 給与構造改革に伴う昇給抑制の回復措置

本県においては、国に準じて、平成18年度からの給与構造改革の実施に当たり、激減緩和のため経過措置（給料の現給保障）を設ける一方、平成18年度から4年間にわたり、全職員に毎年1号給の昇給抑制を実施してきたところである。

国においては、本年度末に給与構造改革に伴う経過措置を廃止するとともに、昇給抑制に対する回復措置として、平成23年度から本年度までの間に、世代間の給与配分の適正化の観点から、若年・中堅層を中心に最大3号俸回復したことに加え、平成26年4月1日に45歳未満の職員を対象に1号俸回復することにより、給与構造改革に伴う一連の関係措置が完了するところである。

本県では、給与構造改革に伴う経過措置を国と同様に、本年度末に廃止することになっているが、昇給抑制に対する回復措置としては、国が平成23年度に実施した措置に準じ、平成25年度に45歳未満の職員を対象に1号給回復したところである。

このように、国の給与構造改革に伴う一連の関係措置が完了することから、本県においても、経過措置の廃止とともに、均衡の原則に則り、国に準じ、若年・中堅層を中心に昇給抑制の回復措置を早期に実施し、給与構造改革に伴う一連の関係措置を完了することが適切であると判断した。

具体的には、平成18年度から平成20年度における職員ごとの昇給抑制の実情に応じて、平成26年4月1日に、38歳未満の職員に最大3号給、38歳以上40歳未満の職員に最大2号給、40歳以上45歳未満の職員に1号給、それぞれ回復措置を実施することとする。

## 2 今後の検討課題

### (1) 昇給制度の改正時期

国においては、昨年の人事院勧告に基づき、平成26年1月から50歳台後半層の職員の昇給を原則停止する昇給制度の改正を実施

本委員会においても、昨年、国と同様の勧告を行ったが、現在まで昇給制度の改正は、未実施  
均衡の原則に則り、速やかに改正を求めるべきものであるが、昨年の勧告後、地方交付税の削減等により本年7月から来年3月までの間、臨時特例の給与減額措置を実施する異例の状況が生じたことから、職員の士気を維持するため、昇給制度の改正については、給与減額措置の臨時特例期間の終了後に実施することが適当であると思料

### (2) 給与制度の総合的見直し

本年、人事院は、給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、課題が種々生じてきており、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論を出したい旨を報告

本県においては、給与制度全般を人事院勧告に基づく国家公務員制度に準じて定めていることから、今後、国の動向等に注視していくことが必要

### (3) 勤務実績の給与等への反映

社会経済情勢の変化などにより行政が複雑多様化する中で、行政課題に適切に対応していくためには、職員の意欲や能力を最大限に引き出していくことが重要

本県においては、職員の職務遂行や勤務実績を客観的に把握・評価し、その結果を適材適所の人事配置や能力開発、適切な給与処遇に活用する人事評価制度が、任命権者ごとに順次実施

人事評価制度は、職員の士気の向上や組織の活性化を図る上でも大切であり、今後とも、職員の能力と勤務実績を適正に把握・評価し、適切に給与等へ反映させることが重要

### (4) 仕事と生活の両立支援 (ワークライフバランス)

職員が、意欲的に職務に取り組むとともに、育児や介護等の家庭生活における責任を果たしているよう、働きやすい職場環境を整備することは、公務能率や県民サービスの向上の観点からも重要

本県においては、これまでも、育児休業の取得要件の緩和や子の看護休暇の拡充など、育児や介護等を行う職員の働きやすい職場環境を整備する様々な取組を実施

任命権者においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画(後期計画)の下、子育て等のための年次有給休暇、男性の育児休業等の取得促進や退庁しやすい職場の雰囲気など、引き続き仕事と生活が両立できる環境づくりの促進を職場全体で支援することが必要

#### (5) 職員の健康保持・増進等

職員が、心身ともに健康な状態で職務に取り組むことは、職員本人や家族にとってだけでなく、県民に対する質の高い行政サービスを提供するという観点からも重要な課題

特に、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、依然として病気休職者数の半数を超えていることから、心の健康づくりやメンタルヘルス対策は極めて重要な課題

任命権者においては、これまでも各種のメンタルヘルス対策を実施しており、今後も引き続ききめ細かな取組を推進し、良好な職場環境の確保に努めていくことが必要

また、パワーハラスメントは、職員の個人としての尊厳や人格を害するとともに、職場内秩序を乱し、職場環境に重大な影響を及ぼすことから、任命権者においては、研修を通じた意識改革、パワーハラスメント防止に関する指針の作成、相談窓口の設置などの取組を実施しており、引き続きこれらのパワーハラスメントの防止及び解決に向けた取組を進めていくことが必要

なお、各職場においては、課題に対処するに当たり、労働安全衛生法による衛生委員会なども活用し、職員の声を聞き、職員の健康維持に向けた取組を積極的に進めることも重要

#### (6) 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上、労働意欲や活力の維持等を図る観点から極めて重要な課題

任命権者においては、これまで超過勤務の縮減に対応すべく、各所属の全員一斉退庁日の設定や業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更など様々な取組が進められているところであるが、今後とも、これらに着実に取り組み、計画的な事務処理や効率的な業務執行に努めることが必要

特に、管理職員においては、勤務実態の把握、超過勤務の必要性・緊急性の確認や実績管理の徹底など適切な勤務時間の管理を行い、公務能率の一層の向上に努めることが必要

また、年次有給休暇の取得促進については、効率的な事務の執行により計画的な休暇取得ができるよう、管理職員が率先して、休暇の取得しやすい環境づくりに努めることが必要

#### (7) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的な引き上げに伴う雇用と年金の接続については、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、国においては、定年の延長ではなく、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、地方公務員についても同様に、再任用により雇用と年金の接続を図るよう要請

こうした中、本年、人事院は、雇用と年金の接続について、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、平成23年の人事院の意見の申出に基づく段階的な定年の引き上げも含め再検討がなされる必要があると報告

雇用と年金の接続の問題は、地方公務員においても同様であり、本県においても、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、引き続き国の動向等に注視していくことが必要

### 3 勧告実施の要請

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づく

職員の給与水準を民間の給与水準に合わせて決定する方法は、県民の理解と支持を得て定着しており、職員に対し県民から支持される納得性のある給与水準を確保するものであり、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請

(参考1)

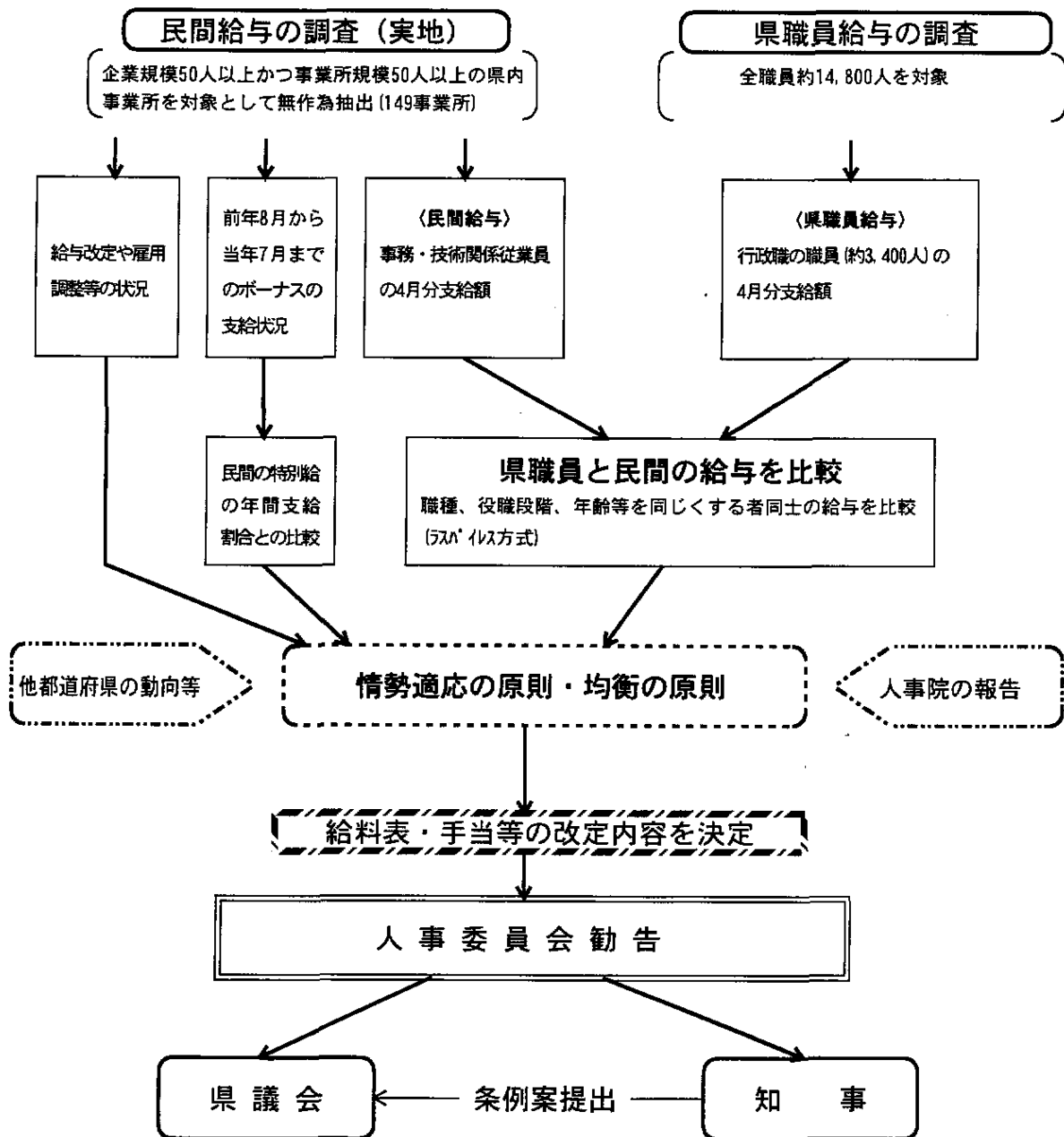
## 給与勧告の仕組み

### 1 人事委員会による給与勧告制度

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、労使交渉によって給与を決定す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、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、職員の給与を社会一般の情勢に適応させるため、国及び地方公共団体の職員の給与や民間従業員の給与などと均衡させることを基本としています。

### 2 給与勧告の流れ



(参考2)

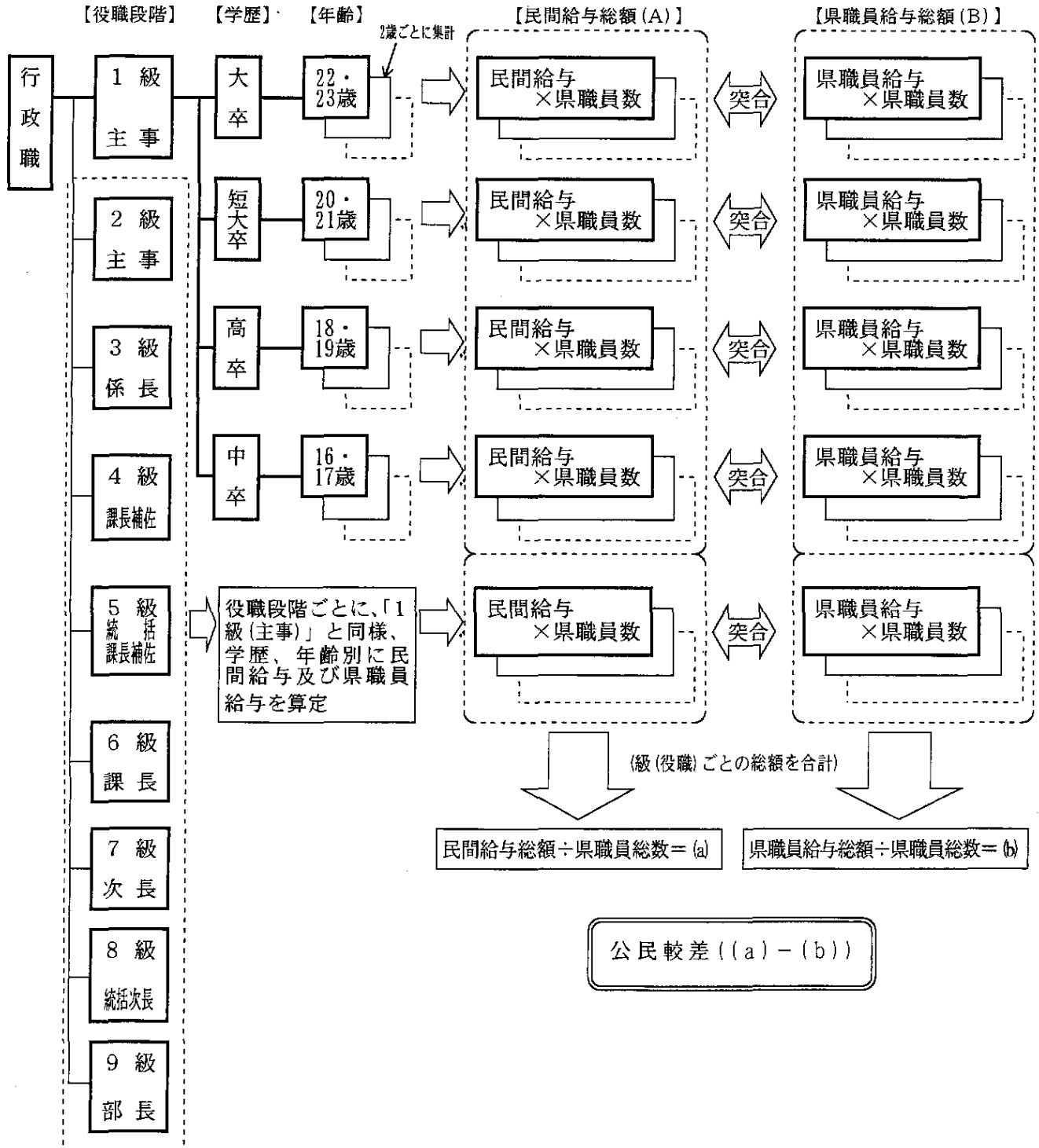
## 公民給与の比較方法(ラスパイレス方式)

### ○ ラスパイレス方式

個々の県職員に対して、その職員と職種、役職段階、学歴及び年齢が同等である民間の従業員に対して支払われている給与を支払うと仮定した場合に必要な給与総額(A)と現に県職員に対して支払われている給与総額(B)とを比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、職種、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間の従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数を乗じた総額を算出し、両者を比較しています。

### (概念図)



(参 考 3)

○ 最近の給与改定の実施状況

	月 例 給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改 定 率	年間支給月数	対前年比増減
平成15年	▲1.09 %	4.40 月	▲0.25 月
平成16年	—	4.40 月	— 月
平成17年	▲0.34 %	4.45 月	0.05 月
平成18年	—	4.45 月	— 月
平成19年	0.14 %	4.50 月	0.05 月
平成20年	—	4.50 月	— 月
平成21年	▲0.26 %	4.15 月	※ ▲0.35 月
平成22年	▲0.29 %	3.95 月	▲0.20 月
平成23年	▲0.27 %	3.95 月	— 月
平成24年	—	3.95 月	— 月
平成25年	—	3.95 月	— 月

※6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を含む。