

平成25年 給与等に関する報告の概要

平成25年10月15日
神奈川県人事委員会

<本年の報告のポイント>

1 本年の給与改定

～ 月例給、期末・勤勉手当ともに改定なし ～

- ・ 月例給の公民給与の較差は298円(0.07%)
- ・ 給料表の改定は見送り
- ・ 期末・勤勉手当は改定なし(3年連続据え置き)

2 給与制度の総合的見直し

人事院の報告の内容に留意するとともに、今後の国の動向を注視し、本県の実情を考慮して検討を進めていくことが必要

<報告の基本的な考え方>

- ・ 職員の給与は、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、民間従業員の給与と均衡させること(民間準拠)が基本であり、本年4月分の職員と民間従業員の給与の実態を調査し、両者を比較した上で改定について判断
- ・ 民間の産業構造の変化への対応として、本年から調査対象産業を全産業に拡大し、より正確なデータを収集して民間従業員の給与を詳細に把握
- ・ 本年4月及び7月から、給料及び地域手当等について減額措置が実施されているが、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、減額措置前の職員の給与を基準として比較

<報告の内容>

1 本年の給与改定

(1) 月例給

公民給与の較差はわずかであり、給料表の適切な改定を行うことが困難であるため、給料表の改定は見送り

給与の比較

職員の給与(A)	民間従業員の給与(B)	較差(B)-(A)
405,457円	405,755円	298円(0.07%)

注 減額措置後の職員の給与(行政職員)は、389,250円であり、これをもとに民間従業員の給与と比べると、民間従業員の給与が16,505円(4.24%)上回っている。

(2) 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

職員の期末・勤勉手当の支給月数は、民間の特別給の支給月数と均衡がとれていることから、改定の必要なし

職員の支給月数(A)	民間従業員の支給月数(B)	差(B)-(A)
3.95月	3.95月	0.00月

注 民間従業員の支給月数は、昨年8月から本年7月までの実績である3.96月分について、国と同様に0.05月ごとの区切りとなるよう小数点以下第2位で二捨三入し、3.95月とした。

2 給与制度の総合的見直し

人事院は、給与制度の見直しを実施することができるよう、次に掲げる課題を中心に検討を進め、早急に結論

- ・ 民間の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

本県においても、人事院の報告の内容に留意するとともに、今後の国の動向を注視し、本県の実情を考慮して検討を進めていくことが必要

3 公務運営

(1) 人材の確保・育成

ア 多彩な人材の確保

- ・ 神奈川チャレンジ早期枠試験の改善や、即戦力となる人材の確保策について検討を行うなど、引き続き、チャレンジ精神にあふれた多彩な人材の確保に取り組むことが重要
- ・ 民間企業の就職活動後ろ倒しを踏まえ、本県の採用試験についても、国や他自治体等の動向を見ながら、任命権者と連携して、対応について検討を行うことが必要

イ 職員の意欲・能力を活かす人事制度

「新しい人材育成マスタープラン」に基づく人事制度については、引き続き検証・評価を行い、必要に応じて改善を行いながら着実に進めていくことが重要

ウ 女性職員の登用

女性職員が意欲を持って自らの能力向上とキャリア形成に取り組むことができるよう、キャリア相談や研修の充実などに努めていくことが必要

(2) 勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮の取組みを更に実効あるものとするため、管理監督者等が、強いリーダーシップを発揮して、業務の改善・効率化や事業そのものの見直しを行うなど、職場マネジメントの向上を図ることが重要

イ 仕事と家庭の両立支援

仕事と子育ての両立支援に向けて、職員が育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めることが必要。多様で弾力的な勤務時間制度等の整備については、国の検討状況等を注視していくことが必要。また、配偶者帯同休業制度の導入について、国の動向を注視していくことが必要

ウ 健康管理対策の推進

本年3月に策定した「職員心の健康づくり」に基づき、組織的かつ計画的なメンタルヘルス対策を推進していくことが必要。また、パワー・ハラスメントのない職場環境づくりに積極的に取り組むことが必要

(3) 公務員制度を巡る諸課題

ア 地方公務員制度改革

労働基本権のあり方等については公務員制度の基本的な仕組みに関わる問題であることから、引き続き国家公務員制度改革の動向に注視していくことが必要

イ 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに遅滞なく対応していくことが必要であり、段階的な定年の引上げについても、引き続き国の動向に注視していくことが重要

参 考

1 職員構成の状況等（平成 25 年 4 月 1 日現在）

(1) 職員数

区 分	職 員 数	構 成 割 合
全 職 員	69,305 人	100.0 %
一 般 職 員	11,280	16.3
行政職員	(9,671)	(14.0)
教 育 職 員	42,991	62.0
警 察 官	15,034	21.7

注 1 職員の給与に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員を対象（企業行政職給料表及び技能職給料表の適用を受ける職員は対象外）

2 構成割合は、小数点以下第 2 位を四捨五入（以下同じ）

参考：平成 24 年 4 月 1 日現在の全職員数は 69,814 人

(2) 学歴別構成割合

区 分	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全 職 員	78.2 %	7.2 %	14.4 %	0.2 %
行政職員	71.0	9.0	18.9	1.1

(3) 性別構成割合

区 分	男	女
全 職 員	59.8 %	40.2 %
行政職員	61.8	38.2

(4) 平均年齢、平均勤続年数

区 分	平均年齢	平均勤続年数
全 職 員	41.1 歳	16.4 年
行政職員	42.3	19.0

参考：平成 24 年 4 月 1 日現在の行政職員の平均年齢は 42.4 歳

2 行政職員（平均年齢 42.3 歳）の平均年間給与

	平均年間給与
行政職員	6,457 千円

注 減額措置前の額

3 最近の給与報告・勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差		年間支給月数	対前年比増減
平成15年	1.05%	(4,830円) 引下げ	4.40月	0.25月
平成16年	0.03%	(143円) 勧告なし	4.40月	-
平成17年	0.38%	(1,711円) 引下げ	4.45月	+0.05月
平成18年	0.05%	(239円) 勧告なし	4.45月	-
平成19年	0.23%	(992円) 引上げ	4.50月	+0.05月
平成20年	0.04%	(178円) 勧告なし	4.50月	-
平成21年	0.16%	(675円) 引下げ	4.15月	0.35月
平成22年	0.12%	(496円) 引下げ	3.95月	0.20月
平成23年	0.11%	(439円) 引下げ	3.95月	-
平成24年	0.06%	(245円) 引下げ	3.95月	-
平成25年	0.07%	(298円) 勧告なし	3.95月	-

4 職種別民間給与実態調査の概要

(1) 調査実施期間

平成25年5月1日(水)～6月18日(火)

(2) 調査の範囲と対象数

- ・ 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所(官公庁を除く)を対象とし、常勤従業員のうち事務関係職種、技術関係職種、医療関係職種等の78職種が調査対象
- ・ 県内民間事業所3,094事業所から無作為抽出した705事業所を対象とし、調査完了事業所は592事業所(調査完了率86.7%)

(3) 調査事項

事業所の名称・所在地、主な事業内容、従業員数など事業所に関するものや、給与・賞与等の支給総額及び支給従業員数、各種手当の支給状況等