

# 平成 25 年 職員の給与等に関する報告について

平成 25 年 10 月 8 日  
愛媛県人事委員会

## 《本年の報告の概要》

○月例給、特別給ともに改定なし

- ・月例給は、民間給与との較差が極めて小さいため、改定なし
- ・特別給は、民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし

## 1 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給 本年 4 月分の較差 60 円 (0.02%)

民間給与 (A)	383,889 円	較差 (A-B)
県職員給与 (B)	383,829 円	60 円 (0.02%)
減額措置後 ※1	383,397 円	492 円 (0.13%)
減額措置後 ※2	358,565 円	25,324 円 (7.06%)

※1 本年 4 月時点の「知事等及び職員の給与の特例に関する条例」による減額措置後

※2 本年 7 月からの「知事等及び職員の給与の特例に関する条例」による減額措置が 4 月に適用されていたと仮定した場合

(2) 特別給 (期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	3.97 月	支給割合の差
県職員の年間支給割合	3.95 月	0.02 月

## 2 県職員の給与

(1) 給与の改定

ア 給料表については、公民給与の較差が極めて小さいことから、改定しない。

イ 期末・勤勉手当については、民間の特別給 (ボーナス) の支給割合とおおむね均衡していることから、改定しない。

(2) 給与制度の総合的見直し等

本年の人事院報告において、給与構造改革に関する勧告から 8 年が経過し、社会経済情勢が大きく変化していることを踏まえ、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、所要の準備を進めることとされており、今後の動向を注視する必要

## 3 公務運営に関する課題

(1) 人材の確保・育成

複雑化する行政課題に対応し、効率的で質の高いサービスを提供するため、受験者の状況などを見極めながら、多様で有為な人材の確保策の幅広い検討が必要

また、分権型社会を見据えて、研修を通じた能力開発型の人材育成に加え、現場による実践型人材育成の推進が必要

(2) 雇用と年金の確実な接続について

再任用制度を活用した当面の措置として、常時勤務を要する職を含めた多様な勤務形態の検討を進めるとともに、能力と経験を活用できる職務への配置を行うなど、制度の円滑な実施に努めることが必要

また、国における段階的な定年引上げも含めた検討の動向を注視するとともに、再任用職員に対する給与上の措置等について検討が必要

(3) 仕事と生活の両立支援の推進

男性職員の育児休業取得率は、いまだ極めて低い状況にあり、積極的な啓発活動を行うとともに、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに一層の取組が必要

また、人事院が意見の申出を行った配偶者帯同休業制度については、本県においても適切な対応が必要

(4) 超過勤務時間の縮減及び年次有給休暇の取得促進

長時間に及ぶ勤務は、依然として特定の部署や職員において見受けられるほか、学校現場においても長時間に及ぶ勤務の実態が指摘されているため、職員一人ひとりが計画的・効率的な事務処理を心掛けるとともに、業務執行リーダーが中心となって、改善に向けた一層の取組が必要

また、年次有給休暇についても、取得しやすい職場環境づくりに努める必要

(5) 職員の健康管理

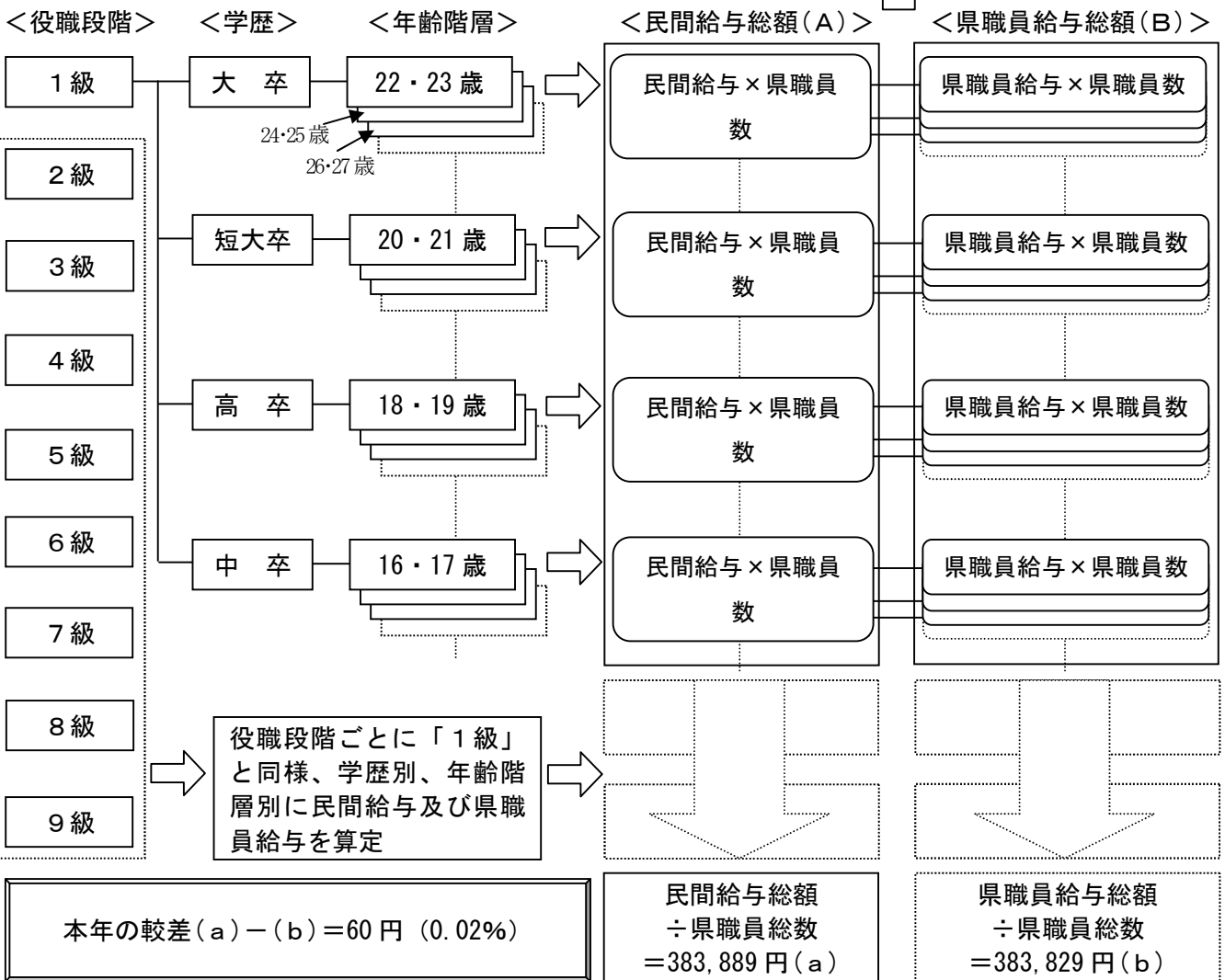
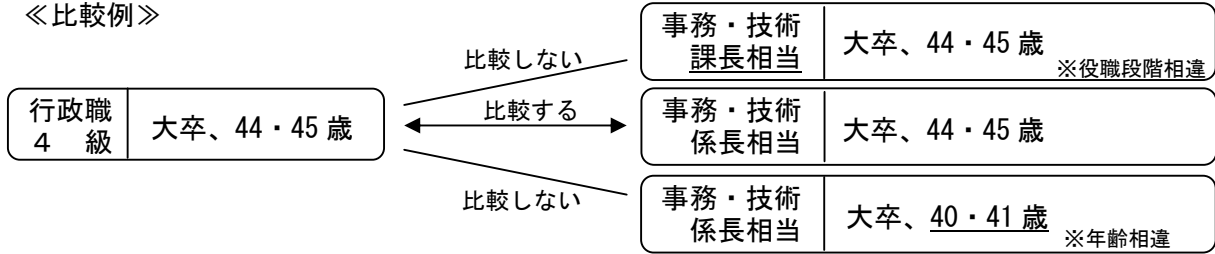
精神疾患による長期の病気休暇取得者等は依然として多数に及ぶ状況にあり、復職支援、再発防止などのメンタルヘルス対策の一層の取組が必要。特に管理職員は、コミュニケーションアップに努めるなど、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりに努める必要。また、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントについては、引き続き未然防止に努め、快適な職場環境を維持する必要

県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額(A))を県職員総数で除して得た平均給与額（a＝民間水準）と県職員の平均給与（b）を比較し、公民較差を算出します。

○職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額を比較

《比較例》



県職員と民間企業との初任給比較（平成25年4月現在）

民間企業（新卒事務員・新卒技術者計）		県職員（行政職）	
大学卒	高校卒	大学卒	高校卒
178,123円	151,447円	176,355円	142,911円