

職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成 25 年 10 月 18 日
島根県人事委員会

1. 報告・勧告のポイント

- ① 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
（月例給、期末・勤勉手当ともに改定をしないのは、平成 20 年以来 5 年ぶり）
- ② 昇給・昇格制度の見直し

2. 職員給与と民間給与との比較

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内 135 民間事業所の個人別給与を実地調査（完了率 93.8%）
* 本年から調査対象を全産業に拡大

(1) 月例給 ～役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比し、精密に比較（ラスパイレス方式）～

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 A - B ((A-B)/B×100)
371,974 円	371,916 円	58 円 (0.02%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

※職員給与については、昨年 4 月から管理職手当特例条例による減額措置が、また本年 7 月からは給料の臨時特例条例による減額措置が講じられているが、比較については、これらの減額措置前の職員給与で行った。

(2) 特別給（ボーナス） ～民間の昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の支給実績と比較～

民間の特別給 (A)	職員の期末・勤勉手当 (B)	差 (A - B)
3.70 月分	3.70 月	0.00 月分

※民間の特別給は昨年（3.69 月分）と比べて 0.01 月分増加

3. 本年の給与の改定

(1) 月例給

○公民較差（0.02%）が極めて小さいことから、改定を行わない

(2) 期末手当・勤勉手当

○期末手当・勤勉手当の支給月数（3.70 月）が、県内民間の特別給の支給割合（3.70 月分）と均衡していることから、改定を行わない

4. 給与制度の改正

(1) 昇給・昇格制度の改正

○昇給制度について、国の改正に準拠して、55 歳（医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては 57 歳）以上の職員は、良好の勤務成績では昇給しないこととし（現行は 2 号給の昇給）、特に良好の場合には 1 号給（現行は 3 号給）、極めて良好の場合には 2 号給以上（現行は 4 号給以上）に、それぞれ抑制【勧告事項】

○昇格制度について、国の改正に準拠して、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減

(2) 実施時期

○昇給制度の改正は平成 26 年 1 月 1 日から実施

○昇格制度の改正は平成 26 年 4 月 1 日から実施

5. 人事管理上の課題

①人材の確保

- ・コミュニケーション能力や企画・立案能力を有し、チャレンジ精神に富んだ人材を確保するため、任命権者との連携を図り、適宜、必要に応じて採用試験制度を見直し
- ・効果的な情報発信による受験者確保の取組を推進

②人材の育成

- ・「島根県人材育成基本方針」に基づく人材育成の取組の推進が必要
- ・特定分野に精通した職員及び専門的知識・技術を有した職員の育成が必要

③能力・実績に基づく人事管理

- ・評価結果を処遇に反映しうる実効性のある人事評価制度の確立、処遇反映の拡大が必要

④女性職員の能力発揮のための環境づくり

- ・キャリア形成や働きやすい環境整備への取組が重要
- ・県の施策・方針決定過程への参画の促進が必要

⑤ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・管理監督者による職員に対する啓発、制度の説明、休業等の取得期間中の業務継続体制の確保が必要
- ・職場全体での、育児・介護のための休暇・休業制度が取得しやすい環境づくりが必要

⑥時間外勤務の縮減

- ・管理監督者の効率的な業務運営を行うための環境整備と、職員一人一人の効率的な業務遂行が必要
- ・学校ごとの実態を踏まえた実効性のある教育職員の時間外縮減対策への取組が必要

⑦メンタルヘルス対策

- ・管理監督者を中心とした職場ぐるみの協力・助け合う職場環境づくりが重要
- ・予防・早期発見から休職者の職場復帰・再発防止まで実効性のある対策への取組が必要

⑧高齢期の雇用問題

- ・雇用と年金の円滑な接続への対応が必要（当面は現行の再任用制度により対応）
- ・再任用職員の給与水準や手当の見直しは、来年度検討の予定

⑨公務員制度改革

- ・地方公務員制度に影響を与えるものであり、引き続き国の動向等を注視する必要

⑩その他（配偶者帯同休業制度）

- ・人事院が、外国で勤務する配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度の創設について意見の申し出を行っており、今後の国の動向を注視し、適切な対応が必要

6. 勧告実施の要請

- 管理職手当特例条例及び給料の臨時特例条例による減額措置終了後には、給与勧告制度に基づく本来の給与水準が確保されることを望む。県議会及び知事に対し、人事委員会勧告どおり実施されるよう要請

【参考】

職員の平均給与月額及び平均年間給与額
(行政職 平均年齢 44.3 歳)

	減 額 前	減 額 後	減額前と減額後の差
平均給与月額	367,445 円	347,112 円	△20,333 円
平均年間給与額	5,817,910 円	5,632,378 円	△185,532 円

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者を含む額であり、民間給与との比較に用いた額とは一致しない。

2 年間給与は、給与月額の12箇月分及び期末・勤勉手当を合算したものである。

3 「減額前」は管理職手当特例条例及び給料の臨時特例条例による減額措置前のもの、「減額後」は同減額措置後のものをいう。

なお、減額後の年間給与は、本年4月～6月は管理職手当特例条例による減額措置後の、また、本年7月～平成26年3月は管理職手当特例条例及び給料の臨時特例条例による減額措置後の給与月額により算出したものである。