

## 平成25年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成25年10月16日  
徳島県人事委員会

### 【本年の報告及び勧告のポイント】

- 1 平成25年の給与改定
  - (1) 月例給は、公民較差が極めて小さい(0.01%)ため、改定なし(2年連続改定なし)
  - (2) 期末手当・勤勉手当についても、民間の支給割合(3.96月)とおおむね均衡しているため、改定なし(3年連続改定なし)
- 2 給与構造改革における経過措置
  - (1) 国及び他の都道府県の動向を踏まえて廃止
  - (2) (1)に当たっては、経過規定を設けること

### 給与に関する事項

- 1 職種別民間給与実態調査  
企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の266民間事業所の中から無作為に抽出した110事業所のうち、100事業所の協力を得て調査を実施した。
- 2 本年の給与改定
  - (1) 職員の給与と民間給与との比較

#### <月例給>

職員(行政職)と民間事業所の従業員について、役職・年齢・学歴が同じ者同士の4月分の給与の比較

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員の給与 (B)	較差額 (A - B)	較差率 (A - B)/B
373,968円	373,929円 (363,239円)	39円 (10,729円)	0.01% (2.95%)

(注) 「職員の給与」は民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与である。なお、( )内は「職員の給与の特例に関する条例(平成19年徳島県条例第66号)(以下「特例条例」という。)」により、4月分として支払われた臨時的給与削減措置後の数値である。

\* 行政職平均年齢 43.7歳(H24:行政職平均年齢 43.7歳)

#### <特別給(期末手当・勤勉手当)>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
3.96月	3.95月

(注) 期末手当・勤勉手当の改定は、従来より0.05月単位で実施

### 【参考】

- \* 特例条例の改正による7月からの臨時的給与削減措置の削減率が4月に適用されたと仮定した場合の給与の比較

民間給与 (A)	職員の給与 (B)	差額 (A - B)	差額率 (A - B)/B
373,968円	350,193円	23,775円	6.79%

- \* 特例条例の改正により、管理職職員の12月分の期末手当・勤勉手当については5%削減して支給することとされている。

## (2) 改定の概要

### 給料表

公民較差が極めて小さく、さらに、国における較差（76円，0.02%）を下回るものであることを勘案した結果、改定を行わないことが適当であると判断した。

### 特別給（期末手当・勤勉手当）

職員の年間平均支給月数（3.95月）が、民間企業で支払われた特別給の支給割合とおおむね均衡しているため、改定を行わないことが適当であると判断した。

## 3 その他の課題

### (1) 50歳台後半層の職員の給与抑制措置

本県における公民較差が少額であることから本年も実施しないが、今後の公民較差や他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応していく必要があると考える。

### (2) 給与構造改革における経過措置の廃止

当該経過措置については、国及び他の都道府県の動向を踏まえ、廃止する必要がある。なお、廃止に当たっては、本県の実情や他の都道府県の状況等を踏まえ、激変緩和の観点から、経過規定を設けることが適当である。

### (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に、給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手することとし、今後、給与制度の在り方について検討を進め、早急に結論を得ることとしたいとしている。これについては、今後の国の検討状況に留意しつつ、他の都道府県の動向を注視し、本県の実情を踏まえながら研究を進めていくこととする。

## 人事行政に関する事項

### 1 勤務環境の整備

#### (1) 超過勤務の縮減等

任命権者においては、超過勤務の実情を踏まえ、よりきめ細かな検証を行い、超過勤務縮減に向けた取組を強化すべきである。さらに、これまで以上に、業務の合理化や業務の消長に伴う人員配置の弾力化を推進するとともに、今後「雇用と年金の接続」の観点から再任用される職員が有する多様な知識と経験の有効活用など、幅広い検討を行い、効率的な事務執行体制を構築していくことが求められる。

管理職員にあっては、職員に対し、担当事務の処理方針や期限等の具体的かつ明確な指示により円滑な事務の執行や職員との間で十分な意思疎通を図りながら、業務の効率化を推進していくことが重要である。

#### (2) 職員の健康管理

任命権者にとっては、心身の不調をもたらす要因の的確な把握等に努め、これまでの総合的かつ体系的な取組をより一層推進する必要がある。また、管理職員にあっては、職員の健康状態の把握に努め、それに応じた面談や指導の実施等、適切な早期対応が重要であるとともに、職員にあっては、セルフケアに取り組むことが求められる。

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、任命権者にとっては、研修による一層の理解の促進と、機会あるごとに注意喚起を行うなど、今後も根絶に向けた取組を進めていく必要がある。

### (3) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

仕事と育児との両立については、今後とも、実際の利用状況等の把握・検証など有効な両立支援策を進めていくことが求められる。

特に、昨年度の男性職員の育児休業の取得率は、依然として低い状況にあることから、制度活用の定着に向け、より一層取り組む必要がある。

また、介護との両立についても、その重要性は高まってくると考えられることから、その推進を図っていくことが大切である。

任命権者においては、各種両立支援制度の周知徹底や職員の理解促進等、職場全体で両立を支援する雰囲気の醸成に努めるとともに、業務の合理化や人員配置の弾力化等により、相互協力体制の整備を図っていくことが重要である。

## 2 雇用と年金の接続

### (1) 国家公務員の状況

人事院は、再任用は雇用と年金の接続を図るための当面の措置とし、再任用を円滑に行っていくためには、勤務内容等についての職員の希望や意欲、能力等を適切に把握することや再任用職員のために職域の拡大、働き方の多様化のための工夫や再任用職員がその能力と経験をいかせる職務への配置に努めることが必要であるとしている。

### (2) 本県としての取組

再任用に当たっては、再任用を希望する職員全員を対象に、能力や適格性を見極め、これまでの経験を有効活用できるよう、適切な職務内容や勤務地を吟味することが必要である。また、再任用される職員の職務に対する自発性や積極性を引き出すとともに、配置先での業務への適応状況などについて、よりきめ細やかな運用を図ることが求められる。定年退職者の多様な人生設計の実現に資するよう、短時間勤務をはじめとする弾力的な勤務形態も望まれる。

これらを踏まえ、制度を十分に周知するとともに、再任用を希望する職員に対して、定年前の早い段階から研修や事前準備の機会を付与し、定年退職後、再任用で与えられた職務を円滑に遂行できる環境を整える必要がある。

## 3 多様で有為な人材の確保・育成

本委員会においては、本年度の職員採用試験で、面談による適性検査を導入し、試験制度の見直しに取り組んでいる。

志望者に対して広く公務内容の周知や受験勧奨を実施するなど、獣医師をはじめとする採用が困難な職種を含め、多様で有為な人材の確保に努めていく。

任命権者においては、人事交流や職種間交流、人事の複線化などの取組のさらなる充実・強化を図ることが求められる。また、職員の特性や職務内容に応じた研修の実施など、人材の育成にさらに努めていく必要がある。

## 4 女性職員の育成・登用

任命権者においては、能力実証を前提としつつ、女性職員に対して、多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大を図るとともに、キャリア形成につながる計画的な研修による能力開発に努めることにより、意欲と能力がある女性職員を育成し、その登用について、引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

## 5 服務規律の確保

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならないことはもちろんのこと、勤務時間の内外を問わず、自らを律し、県民の信頼に応えていく責務がある。そのためには、組織としてのコンプライアンスを高め、不祥事を発生させない取組を不断に行うことが重要である。

< 参考資料 >

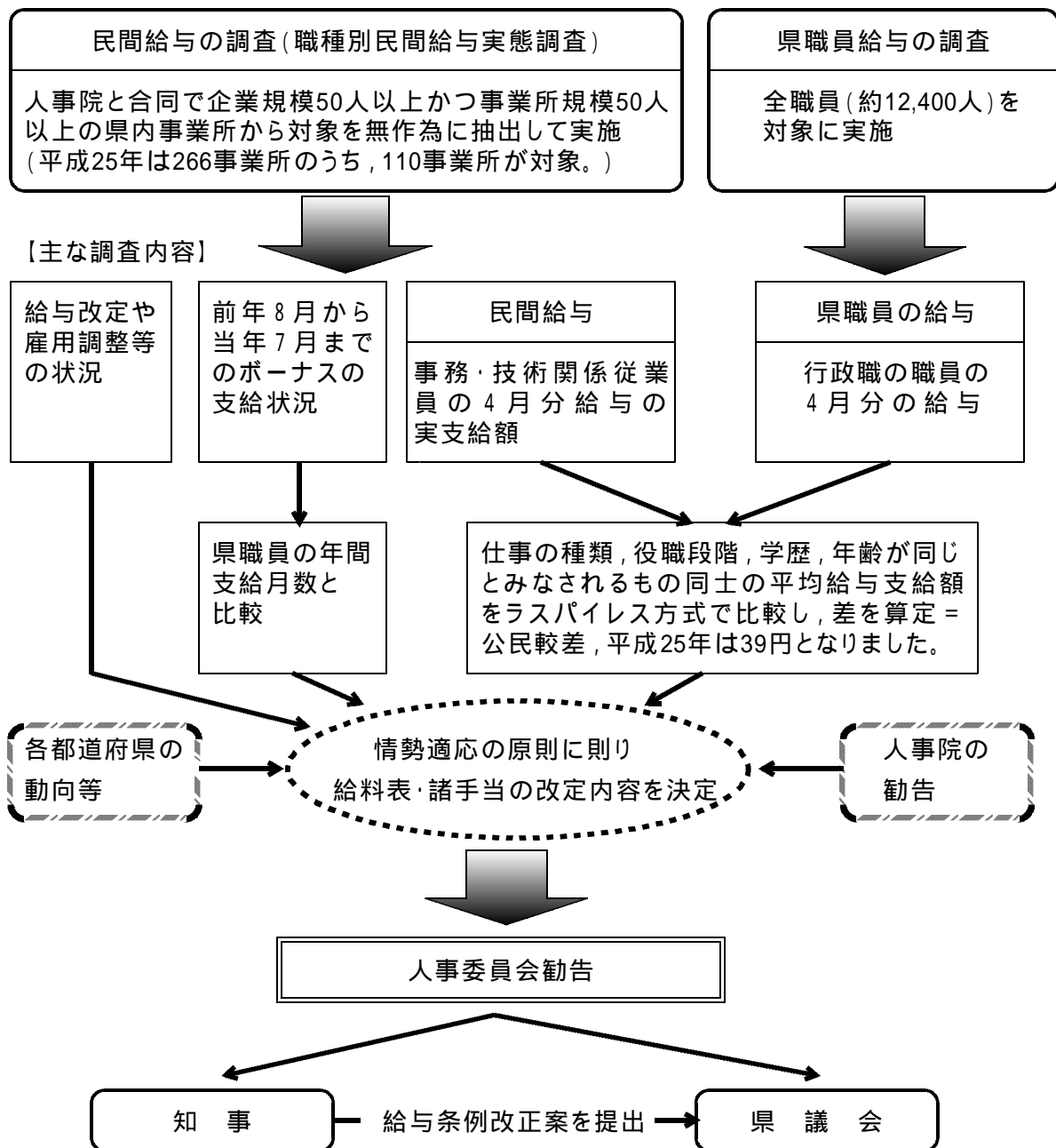
## 人事委員会勧告のしくみ

### 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように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、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられています。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っています。

### 給与勧告の流れ



< 参考資料 >

## ラスパイレス方式による公民比較のしくみ

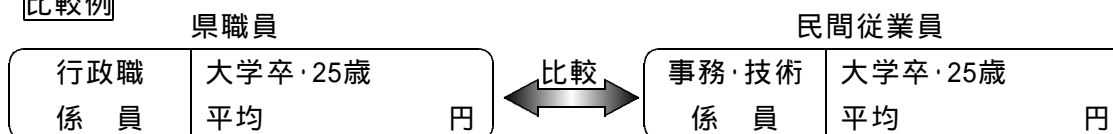
ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは

個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額（B）と現に支払われている給与総額（A）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、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従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較しています。

### 比較方法

仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較

**比較例**



ラスパイレス方式による較差算出  
 [比較例：企業規模500人以上の民間事業所の場合]

