

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の骨子

平成25年10月7日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

- 1 民間給与との較差等に基づく給与改定（平成25年4月1日から実施）
 - ① 本年の職員給与と民間給与との較差は、1,830円（0.47%）
 - ② 民間給与との較差を解消するため、給料表（医療職給料表(-)を除く。）の備考等の割合を改定（98.59/100⇒99.11/100）
 - ③ 期末手当及び勤勉手当について、民間の特別給の年間支給割合（3.95月分）と職員の年間支給月数（3.95月）は均衡しており、改定なし
- 2 50歳台後半層の職員の給与（平成26年4月1日から実施）
高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を国に準じて縮減

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（職員給与と民間給与との較差）

職員給与と民間給与との較差		摘 要
民間給与	391,565 円	県の行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規採用者を除く5,989人（平均年齢44.5歳〔対前年比+0.1歳〕）と民間事業所の従業員（企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の1,288事業所から抽出した351事業所のうち調査することができた事務・技術関係の従業員12,562人）のうち、職務の種類、責任の度合等の条件が対応すると認められる者の本年4月分の給与を相互に比較
職員給与	389,735 円	
較 差	1,830 円 (0.47%)	

(注) 民間・職員給与は、きまって支給する給与から時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたものである。

【参考】 平成25年7月から本県で実施されている給与減額特例措置について、同年4月から実施されていると仮定して試算した職員給与	361,384 円
---	-----------

(2) 民間における特別給（ボーナス）の支給状況

区 分	特別給の支給割合	職員の年間支給月数
下 半 期	1.95 月分	
上 半 期	2.00 月分	
年 間 計	3.95 月分	

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 給与報告及び勧告の内容

(1) 平成25年4月の民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

職員給与と民間給与の較差1,830円(0.47%)を解消するため、給料表(医療職給料表(-)を除く。)の備考等に規定する、給料月額に乗じる割合を改定(98.59/100⇒99.11/100)

イ 特別給(期末手当及び勤勉手当)

職員の年間支給月数3.95月は、民間事業所における特別給の年間支給割合3.95月分と均衡しているため、特別給(期末手当及び勤勉手当)の改定は行わない。

ウ 改定の実施時期

平成25年4月1日

(2) 給与制度をめぐる諸課題

ア 50歳台後半層の職員の給与

(7) 50歳台後半層の給与減額措置

国においては、50歳台後半層の給与水準の是正を図るために、当面の措置として、平成22年の較差を解消するための措置を通じて、50歳台後半層の給与減額措置を実施しているが、本県では、本年においても職員給与が民間給与を下回っていることなどから、実施しないことが適当。人事院は来年以降、給与制度の総合的な見直しを検討しており、国の動向を注視することが必要

(4) 昇給・昇格制度の改正

- ・ 昨年、人事院は、世代間の給与配分を適正化する観点から、昇給・昇格制度の見直しについて、報告及び勧告。これを受け、国は、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減すること、55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給しないこととする改正を実施
- ・ 昇格制度については、これまでも本県の昇格時号給対応表を国に準じて定めてきたことや、半数以上の都道府県において改正されていることを踏まえ、平成26年4月1日からの実施に向けて改正を行うことが必要
- ・ 昇給制度については、勤務成績を昇給に反映させる際の運用など本県における実態を考慮する必要があることや、人事院が今後、昇給の効果の在り方等について検討を進めることとしていることなどから、本年の改正は見送り、引き続き、国の検討状況や他の都道府県の動向等を注視しつつ、検討

イ 勤務1時間当たりの給与額

現在、国に準じて給料の月額及びこれに対する地域手当の月額を算定基礎としているが、他の都道府県の状況等を踏まえ、初任給調整手当等これまで算定基礎に含めていなかった手当を含めることなどの見直しを行うことが必要

ウ 給与制度の総合的な見直し

本年、人事院は、平成17年の給与構造改革に関する勧告以降の社会経済情勢の変化を踏まえ、俸給表の構造や諸手当等の在り方を含む総合的な見直しを実施できるよう準備に着手することを報告。具体的には、職種別民間給与実態調査の調査対象職種、地域間の給与配分、

世代間の給与配分及び昇給制度による効果の在り方等について検討を行うこととしている。

本人事委員会としては、これまで職種別民間給与実態調査については人事院等と共同して実施してきており、また、給料表の構造等の給与制度は基本的には国に準拠することが適当と考えることから、国における検討の動向を注視することが必要

3 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の確保と育成

ア 人材の確保

- ・ 採用試験については、他の都道府県等の動向も踏まえながら、これまでの試験結果を検証しつつ、不断の研究・見直し等に取り組むとともに、任用に関する各種制度を最大限活用して、専門性を持った人材を外部から確保・活用することが必要
- ・ 民間企業における大学生等の就職・採用活動時期の後ろ倒しを受け、国や他県の動向などを踏まえつつ、平成27年度以降の本県の採用試験について総合的な検討を行っていくことが必要

イ 人材の育成

人材育成計画等に基づく人材育成の着実な実施に取り組むとともに、人材育成の重要なツールである人事評価について、評定者研修などによる評定・指導の技能向上や、運用状況の検証を行いながら、人事評価結果を任用や給与等へ適確に反映させるなど、職員の能力・実績に基づく制度の充実を図っていくことが必要

ウ 女性登用の促進

出産・育児等により女性職員の能力開発の機会が十分確保できていない実態を踏まえ、出産・育児後の円滑な職場復帰や能力開発を図った上で、女性登用の促進を図ることが必要

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する課題

ア 時間外勤務の縮減等

- ・ 各任命権者においては、経営戦略会議等を中心とした取組に加え、一斉消灯の試行など新たな対策にも取り組んでいるところであり、引き続き、管理監督者による勤務時間の適正な管理を徹底しながら、業務改善等を積極的に進め、時間外勤務の縮減を図っていくことが必要
- ・ また、年次有給休暇の取得促進に向けた取組も重要であり、特定事業主行動計画に掲げる目標が未達成である状況を踏まえ、引き続き取得しやすい環境整備等に積極的に取り組むことが必要

イ 両立支援の取組の推進

- ・ 育児に関しては、各任命権者が特定事業主行動計画を策定し、計画的に両立支援の取組が行われているところであるが、男性職員の育児参加については、休暇・休業制度の一層の浸透を図るとともに、職場内で利用しやすい環境づくりなどに取り組むことが必要
- ・ 人事院は、本年の報告と併せて、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業制度の創設に係る立法措置について、意見の申出を行ったところであり、今後、本県においても国の動向を注視することが必要

ウ 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤については、減少傾向にあるが、引き続き、実態を分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な人事管理など総合的な方策により、極力解消していくことが必要

(3) 公務運営に関する課題

ア 高齢期の職員の雇用問題

国家公務員の雇用と年金の接続については、当面の対応策として、現行の再任用の仕組みによることが閣議決定され、地方公務員についても、地方の実情に応じて再任用の仕組みにより必要な措置を講じるよう総務副大臣から要請。将来的に再任用希望者が増加することを想定すれば、早急に職員の意欲や能力に応じた再任用制度のあり方を検討し、対応していくことが必要

イ 職員の健康管理

精神疾患による病休者・休職者数が依然として高い数値で推移しており、メンタルヘルス対策は喫緊の課題。予防や早期発見・早期対応の観点に立った取組が重要であり、相談体制の充実等の取組が必要。精神疾患の一因となるパワーハラスメントについては、引き続き予防・解決に向けて取り組んでいくことが必要

ウ 不祥事防止に向けた取組の徹底

- ・ 教職員によるわいせつ・セクハラ行為の懲戒処分事案が後を絶たず、また、本年度は教員による麻薬事犯や警察官による業務上横領の懲戒免職処分事案が発生しており、極めて遺憾。各任命権者は、引き続き再発防止策などの検証を行い、不祥事の防止に向けた取組の徹底を図ることが必要
- ・ 職員においては、一人一人が全体の奉仕者であることを強く自覚し、法令遵守はもとより、高い倫理観のもと、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

【参考】人事委員会の給与勧告の意義

人事委員会の勧告は、労働基本権が制約されている公務員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するもの

この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるもの