

給与等に関する報告の骨子

平成 25 年 10 月 15 日

富山県人事委員会

○本年の給与報告のポイント

月例給、ボーナスともに据置き ～月例給は2年連続、ボーナスは3年連続～

- ① 公民較差が小さいこと、人事院が月例給の改定を見送ったこと、減額措置後の実際の支給額では民間を下回っていることなどから、月例給を据置き
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合とおおむね均衡しており、据置き

1 給与の改定

(1) 月例給

<公民給与の比較>

県職員の給与が民間給与を1人当たり平均0.01%（53円）上回っている。なお、特例条例による減額後の職員給与と比較すると職員給与が民間の給与を1人当たり平均2.26%（8,375円）下回ることになる。

<4月分給与>

- ・ 特例条例による減額前 $\Delta 53$ 円（ $\Delta 0.01\%$ ）
- ・ 特例条例による減額後（※） $8,375$ 円（ 2.26% ）

※ 減額措置の内容：(1) 給料 部長級 $\Delta 3\%$ 、その他管理職 $\Delta 2\%$ 、(2) 地域手当 $\Delta 3\%$

※ なお、本年7月からは、東日本大震災を契機とした国からの要請や地方交付税等の削減を踏まえた職員給与の臨時的減額措置（給料月額率の減額率：一般 $\Delta 4.77\%$ 、課長補佐～主任 $\Delta 7.77\%$ 、課長級以上 $\Delta 10.77\%$ ）が実施されている。

(民間給与との比較方法)

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内 587 事業所のうちから 195 事業所を無作為に抽出のうえ、県の行政職職員の給与と、民間のこれに相当する職種の従業員の給与を、役職、学歴、年齢別に比較 … ラスパイレス方式

<月例給の改定>

公民較差が小さいこと（※）、人事院が月例給の改定を見送ったこと、減額措置後の実際の支給額では民間を下回っていることなどを総合的に勘案し、月例給を据置き

（※ 職員の給与は、特例条例の減額措置前のもの（ $\Delta 53$ 円）を基礎として民間給与と比較）

(2) 期末手当・勤勉手当

- ・ 県職員の支給月数（現行3.95月）は、民間（3.94月）とおおむね均衡しており、据置き

(民間との比較方法)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績と県職員の年間支給月数を比較

(3) 給与制度の総合的見直しについて

- ・ 人事院は、今年度の給与報告において、給与減額支給措置終了後、給与制度の総合的な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し、具体的な課題として、地域間の給与配分の在り方や世代間の給与配分の在り方などを掲げ、今後、検討を行うとしている。
- ・ 国家公務員の給与制度の見直しは、地方公務員にも影響を及ぼすことから、本県においても、こうした国の動向等を十分注視していく必要がある。

2 人材の確保・育成

(1) 有為で多様な人材の確保

- ・ 行政課題の複雑・高度化や、多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、有為で多様な人材を確保することが不可欠である。
- ・ U・I ターン希望者の増加や国家公務員などの様々な採用試験の取組みを踏まえ、採用試験における社会人枠の設定など、時代に対応した職員の採用について検討を行い、引き続き、有為で多様な人材の確保に努めていきたい。
- ・ 身体障害者を対象とした採用試験においては、今年度から点字試験を導入し、視覚障害者の受験機会を拡大したところであり、引き続き、障害者の採用に努めていく必要がある。
- ・ 民間企業の就職活動時期については、平成27年度卒業・修了予定者からの後ろ倒しの検討が進められており、国家公務員採用試験の日程などについても必要な検討が行われることとなっていることから、今後、国の動向を注視していく必要がある。

(2) 時代の要請に応じた職員の育成

- ・ 時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える質の高い行政を行うためには、職員一人ひとりが資質・能力を十分に発揮し、組織全体の力を高めていくことが必要である。
- ・ 能力を伸ばし、勤労意欲を高めるための研修や、職員が幅広い業務を経験し、良好なキャリア形成を目指すため、各任命権者間や本庁と出先機関、他県との人事交流や、国・民間企業等への職員派遣を、引き続き推進していくことが求められる。
- ・ 富山県男女共同参画推進条例の基本理念として掲げられている「政策又は方針の立案及び決定への男女の共同参画」の実現に向け、一層の女性職員の管理職への登用や職域の拡大を推進していく必要がある。

(3) 人事評価制度の着実な推進

- ・ 目標による管理を取り入れた仕事の進め方の定着や能力・業績に基づいた公正な処遇の実現により、職員の能力開発意欲を高め、職務遂行意欲の醸成を図ることが必要である。
- ・ 今後とも、職員の能力向上と意欲向上、また、効果的・効率的な仕事の進め方に資するよう、評価制度の着実な推進に取り組む必要がある。

3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

(1) 時間外勤務の縮減等

- ・ ここ数年、増加傾向にあった時間外勤務時間は、昨年度、減少したものの、一部職員には、依然として、長時間の時間外勤務を行っている実態が見受けられることから、今後とも、時間外勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得などに努め、総勤務時間の短縮に向けた粘り強い取り組みを進めていく必要がある。
- ・ 学校現場においては、職務の性格上、総勤務時間の短縮は他の機関に比べ容易ではない面があり、それぞれの学校ごとに、職場全体で時間外勤務の縮減に向けた機運の醸成や具体的な取り組みを行うとともに、そうした取り組みを適宜検証し、より実効性を高めることが必要である。

(2) 育児等を行う職員の両立支援の推進

- ・ 「子育て支援推進員」など、職場を挙げた子育てしやすい環境づくりや、子の出生に際し、男性職員が育児休業または連続5日以上 of 休暇を取得する「応援！子育てパパ運動」の取り組みを進めている。また、人事院は、育児や介護を行なう職員のフレックスタイム制や短時間勤務制の適用範囲の拡大等について検討を進めるとしており、本県においても、国の動向等を注視していく必要がある。引き続き、各種制度の積極的な活用を図り、育児・介護等を行う職員の仕事と家庭の両立支援を推進していくことが重要である。
- ・ なお、人事院は、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、休業を認める配偶者帯同休業法の制定について意見の申出を行ったところであり、地方公務員への制度導入について、国の動向等を注視していく必要がある。

4 健康管理の推進等

- ・ メンタルヘルス疾患は、より長期間の療養を必要とし、職員本人はもとより公務の運営にも影響を及ぼすことから、その対策は重要な課題であり、予防、早期発見・早期対応に取り組むとともに、病気休職者等の円滑な職場復帰についても、引き続き取り組むことが必要である。
- ・ セクシャル・ハラスメント対策やパワー・ハラスメント対策については、引き続き、相談体制の充実など、職員にとって相談しやすい環境づくりに取り組むことが必要である。

5 雇用と年金の接続

- ・ 年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、国家公務員は、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。
- ・ 人事院は、再任用の円滑な実施や高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直しなどの取り組みが必要としており、こうした動きを注視するとともに、本県においても、現行の再任用制度を基礎としながら、雇用と年金の確実な接続が図られるよう、再任用の在り方を検討する必要がある。
- ・ 再任用を円滑に実施するため、制度を職員に十分に周知するとともに、職務形態、勤務地などのきめ細やかな希望聴取を行い、職域の開拓や短時間勤務の勤務時間数を複数設けるなどの工夫、再任用職員の能力と経験の有効活用などの検討も進める必要がある。

6 おわりに

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものである。
- ・ 県議会及び知事におかれては、給与勧告・報告制度が果たしている役割に理解をいただき、この報告に基づいて適切に対応されるよう要請する。
- ・ なお、これまで給料及び地域手当の減額措置が実施されてきたなか、本年7月から、全職員を対象に、給料月額を4.77%から10.77%減額する措置が新たに実施されている。この措置は、東日本大震災を契機とした国からの要請等を考慮し、平成26年3月まで期間を区切って、特例的に実施されたものであり、やむを得ないものと考えるが、本委員会としては、7月に新たに実施された減額措置については、早期に解消されるとともに、これまで実施されてきた県独自の減額措置についても、諸情勢が整い次第、解消に向け努力され、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されることを要望する。

[参考]

- ・ 現行給与（4月分）（行政職 44.0歳）

減額前 (A)	減額後 (B)	差引 (B) - (A)
373,439 円	365,205 円	▲8,234 円

- ・ 過去の給与勧告の状況（行政職）

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与 増減額
	改定率	改定額	支給月数（年間）	対前年増減	
平成11年	0.24%	946 円	4.95 月	▲0.30 月	▲10.2 万円
平成12年	0.09%	370 円	4.75 月	▲0.20 月	▲7.4 万円
平成13年	0.04%	155 円	4.70 月	▲0.05 月	▲1.8 万円
平成14年	▲1.92%	▲7,600 円	4.65 月	▲0.05 月	▲14.9 万円
平成15年	▲1.08%	▲4,246 円	4.40 月	▲0.25 月	▲17.1 万円
平成17年	▲0.34%	▲1,305 円	4.45 月	0.05 月	▲0.2 万円
平成19年	0.13%	498 円	4.50 月	0.05 月	2.8 万円
平成21年	▲0.26%	▲973 円	4.15 月	▲0.35 月	▲15.4 万円
平成22年	▲0.20%	▲753 円	3.95 月	▲0.20 月	▲9.1 万円
平成23年	▲0.22%	▲830 円	3.95 月	—	▲1.4 万円

※平成16年、18年、20年、24年は、月例給、期末・勤勉手当とも据置き