

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17日
群馬県人事委員会

ポイント

- 月例給、ボーナスともに改定なし
(月例給の据え置きは2年連続、ボーナスの据え置きは3年連続)
 - ① 民間給与との較差が極めて小さいため、月例給の改定なし
 - ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)は、民間の年間支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし
- 給与構造改革における経過措置額の廃止
職員の実態等を踏まえた段階的措置を講じた上で、平成28年4月1日までに廃止

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 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188事業所を調査

(1) 月例給

職員(一般行政職員)と民間の本年4月分給与を調査し、役職段階、学歴及び年齢階層を同じくする者同士を比較(ラスパイレス比較)

民間給与(A)	職員給与(B)		較差(A)-(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100\right)$
	減額前	減額後	
381,705円	減額前	381,653円	52円(0.01%)
	減額後	380,392円	1,313円(0.35%)

- (注) 1 民間給与は、個々の職員に民間水準の給与額を支給するとした場合の額
2 「減額前」は、群馬県職員の給与の特例に関する条例(平成21年群馬県条例第11号)により本年6月まで一部職員に対して実施していた給与減額支給措置による減額前のものをいい、「減額後」は、同措置による減額後のものをいう。
3 民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。
- (参考) 群馬県職員等の給与の臨時特例に関する条例(平成25年群馬県条例第42号)により本年7月からすべての職員に対して実施している給与減額支給措置による減額後の同月の職員給与は、355,234円。

(2) 特別給

平成24年8月から平成25年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較

- ・ 民間の年間支給割合 3.96月 (職員の年間支給月数 3.95月)

2 本年の給与改定等

(1) 月例給

職員給与と民間給与との較差が52円(0.01%)と極めて小さいため、改定なし

(2) 特別給

職員の年間支給月数（現行3.95月）は、民間の年間支給割合（3.96月）とおおむね均衡しているため、改定なし

- ・ ボーナスの改定は、従来より0.05月単位で実施

(3) 給与構造改革における経過措置額の廃止

給与構造改革における経過措置額については、職員の実態等を踏まえた段階的な措置を講じた上で、平成28年4月1日以後、支給しないこととすること

II 公務人事管理に関する報告

1 雇用と年金の接続

任命権者においては、職員が定年退職後の生活に不安を抱くことのないよう、それぞれの実情に応じて、引き続き職員に対する制度の周知及び職員の退職後の意向の把握等に努める必要。また、再任用制度の運用に当たっては、必要な研修の実施や再任用職員の能力と経験を活かせる職務配置等の環境整備について、より一層工夫する必要

2 人を育てる職場づくり

すべての職員が互いに高め合うことができる職場づくりを推進することは、限られた人材を有効に活用し、県が組織として機能するために最も重要であり、職員一人ひとりにとっても、単に職務遂行能力を高めるだけでなく、自らの能力の伸張を通じて働く意欲を高めることができるもの。また、女性職員の活躍の場を広げるために、それぞれの職場において、仕事と生活を両立できる適切な業務配分を行うなどの取組が必要。さらに、人事評価制度についても、日々の業務を行う職場において、人材育成に重点をおいた制度運用が推進される必要

3 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持、労働意欲や活力の維持等の観点から重要な課題。任命権者は、これまでの取組を点検して必要な改善を図るとともに、業務量に応じた適正な人員配置に努める必要。また、年次有給休暇等の計画的・連続的使用のさらなる促進を図ることも必要

(2) 心の健康づくりの推進

任命権者は、総合的、体系的な対策に取り組んでいるところであるが、今後は、新規採用職員の段階から、メンタル不調を発生させないための取組に、より一層力を入れていく必要。また、心身の不調を引き起こす要因ともなり得るパワー・ハラスメントについて、職員への「注意すべき言動例」等の周知徹底や相談窓口の充実等、防止のための取組を進めていくことが必要

(3) 仕事と生活の調和の推進

任命権者は、職員が、相互理解により、育児・介護のための両立支援制度を安心して利用でき、家族・友人との交流や自己啓発・地域活動のための時間を持つことができるよう、業務体制の整備や職員の意識改革などの取組を一層進めていく必要。なお、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、今後の国の動向等を注視しつつ、検討を進める必要