

平成25年職員の給与等に関する報告について

平成25年10月10日
岐阜県人事委員会

I 給与に関する報告の骨子

< 本年のポイント >

月例給、特別給（ボーナス）ともに改定を見送り、給与制度に関する 勧告なし

- ・ 職員の給与は民間従業員の給与を下回る（18円 0.00%）が、較差は極めて小さい
- ・ 特別給（現行3.95月分）は民間のボーナス（3.96月）とおおむね均衡

勧告なしは昭和36年に勧告を始めて以来初めて
月例給、特別給ともに据え置くのは昨年に続き2年連続
※2年連続の据置も昭和36年以降初めて

1 公民較差

(1) 民間給与実態調査

○ 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した180事業所を調査

※ 本年から調査対象を全産業に拡大（宿泊業、サービス業等を調査対象に追加）

(2) 民間従業員の給与との比較

< 月例給 >

○ 民間従業員と職員の4月分給与を調査し、給与決定要素〔役職段階、勤務地域、学歴、年齢〕を同じくすると認められる者同士の給与額を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
376,182円	376,164円	18円 (0.00%)

(平均年齢43.5歳)

※ 職員の給与は、本年7月から、岐阜県職員の給与の臨時特例に関する条例により、給料月額（行政職平均▲4.26%）及び管理職手当（▲10%）の減額措置が行われている。

< ボーナス >

○ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
3.96月	3.95月	0.01月

2 検討の結果

月例給、特別給ともに改定なし その他の給与制度についても勧告なし

3 その他の給与に関する報告

- ・ 人事院は本年の報告で給与制度の総合的見直しを表明。本県においても、国の動向を注視しつつ、本県に相応しい給与制度の在り方について検討を進めていく
- ・ 雇用と年金の確実な接続のための取組や再任用職員の給与については、国・他県の動向や民間の実態も踏まえ、適切に対応する必要がある
- ・ 臨時特例条例による給与の減額措置は人事委員会制度の趣旨とは異なるもので、臨時特例条例が効力を失う今年度末には減額措置が確実に解消され、本委員会の給与勧告に基づく本来の適正な給与水準が確保されるべき。また、人事委員会制度に基づかない給与減額の要請が二度と行われぬよう国に申し入れることを要請する

II 公務運営の改善等に関する報告の骨子

<本年の報告のポイント>

①今回新たに報告に盛り込んだ項目

- ・ 若手職員の育成
将来の岐阜県を担う若手職員の育成に組織全体で取り組むことが必要
- ・ 職員の士気の高揚
職員は県の財産であり職員の士気の高揚を図っていくことが重要

②引き続き報告に盛り込んでいる主な項目

- ・ 多彩で有為な人材の確保
「岐阜県職員ガイダンス」の更なる充実等により、一層の受験者を確保
- ・ 女性職員の積極的な登用
引き続き女性職員が十分に力を発揮できる適材適所の人事管理を推進することが必要
- ・ 家庭生活と職業生活の両立支援
次世代育成支援の制度を利用しやすい勤務環境の醸成が必要
- ・ 時間外勤務の縮減などの総実勤務時間の縮減
総実勤務時間の縮減に向けての取組を実効あるものとするなどが必要
- ・ 職員の健康管理
メンタルヘルス・各種ハラスメント対策など職員の健康管理の推進が必要
- ・ 公務員倫理の確立等
職員一人ひとりが県民の信頼と期待に応えられるよう職責を果たすことが必要