

平成25年 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(平成25年10月8日 岡山県人事委員会)

報告及び勧告のポイント

- 1 月例給、期末・勤勉手当（特別給）ともに改定なし
- 2 給与構造改革に伴う経過措置の廃止

1 民間給与との比較

(1) 月例給（職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較）

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職、平均43.5歳]	較 差 $(A) - (B) \left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$	〈参考〉 較 差 (国)
371,623円	371,456円	167円 (0.04%)	76円 (0.02%)
			29,282円 (7.78%)

1. 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから274事業所を無作為抽出し、当該事業所の約8,800人の個人別給与を実地調査（調査完了率：90.7%）
2. 国の較差を示した表の下段は、給与減額支給措置による減額後の較差

※特例条例による給与の減額措置後の職員給与（本年4月分の給与を基に試算）

民間給与(A)	職員給与(C) [行政職、平均43.5歳]	較 差 $(A) - (C) \left(\frac{(A) - (C)}{(C)} \times 100 \right)$
371,623円	345,206円	26,417円 (7.65%)

＜特例条例による給与の減額措置＞

平成25年7月から平成26年3月までの間、給料及び管理職手当を減額して支給する措置が講じられている。

*給料（職員の職務の級に応じて4.77%～9.77%減額）

*管理職手当（10%減額）

(2) 特別給（昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較）
民間の支給割合 3.96月（職員 3.95月）

2 民間給与との比較に基づく給与改定

(1) 月例給

- ・民間との較差（0.04%）は小さいこと等から、給料表の改定を行わない

(2) 期末手当・勤勉手当（特別給）

- ・民間の支給割合とおおむね均衡していることから、改定を行わない

3 給与構造改革に伴う経過措置の廃止

- ・当該措置（現給保障）の対象者数は大幅に減少しており、国は本年度末で廃止されることから、早期に廃止することが適当
- ・廃止に当たって本県の実態や他県の状況等を考慮し、平成26年度は2分の1を減額し、平成27年4月1日に廃止
- ・この改定は、平成26年4月1日から実施

4 昇給・昇格制度

- ・国は制度改正を実施。他の都道府県では、半数が国に準じた昇格制度の改正を実施、昇給制度の改正を実施したのは数団体
- ・制度は国準拠が基本であるが、全体的な世代間の給与配分として検討する必要があることなどから、引き続き他県の動向等を注視しつつ、本県の実情も踏まえながら更に検討

5 給与制度の総合的見直し

- ・人事院が本年報告した給与制度の総合的見直しについては、国の動向を注視しつつ、他の都道府県の状況等も踏まえながら、必要な対応について検討

6 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

- ・優秀な人材の確保に向けて、引き続き採用説明会等の募集活動の充実・強化が必要
- ・民間企業の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度以降の採用試験について、適切に対応
- ・職員が能力を最大限発揮できるよう、中長期的な視点に立ち、職員の意識改革と能力開発に取り組むことが必要
- ・不祥事根絶に向け、公務員としての自覚を促すとともに、高い使命感と倫理観を持って、全力で職務に精励できる環境づくりを強く推進すべき

(2) 人事評価制度

- ・昨年度から人事評価制度を本格実施している職員については、制度が円滑に機能するよう努めることが必要。また、試行中の教職員については、より学校現場に適した評価手法等について関係者間で協議を進め、早期本格実施に向けた取組を更に促進することが必要

(3) 女性職員の採用・登用

- ・更なる女性職員の職域拡大、管理職登用を進め、女性職員と男性職員が共にその能力を十分発揮できる働きやすい職場環境づくりに向けた積極的な取組が必要

(4) 仕事と生活の両立支援

- ・育児や介護との両立を支援する必要性が高まる中、既存制度を効果的に活用できる勤務環境の整備と職員の意識改革が重要
- ・男性の育児休業等の積極的取得に向け、本人や職場の理解を更に深めることが必要
- ・配偶者帯同休業制度については、国の動向を注視することが必要

(5) 総実勤務時間の縮減

- ・知事部局、教育庁や学校、警察などのあらゆる職場の管理監督者は職員の勤務時間管理、健康管理が自らの重要な職責であることを改めて自覚し、具体的対策に取り組むことが重要

(6) 心の健康づくり対策の推進

- ・精神疾患の未然防止や早期発見・早期対応に重点を置いた取組及び職場復帰や再発防止のための職場環境の整備や関係機関等の連携維持・強化が重要
- ・セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの予防・解決に向けた取組は、引き続き十分な対応が必要
- ・心の健康づくり対策を実効性のあるものとするため、常に、真に風通しの良い職場環境づくりが重要

(7) 高齢期の雇用問題

- ・雇用と年金の確実な接続を図るため、当面は現行の再任用制度により対応。その際、各任命権者において、職員への周知、希望等の把握や職域の拡大を進め、業務運営の実情を踏まえつつ、再任用職員の能力と経験を生かせる職務への配置に努めることが必要
- ・高齢期雇用を契機とし、60歳前も含めた人事管理全体について必要な検討を早期に行い、適切に対応することが必要

7 勧告実施及び適正な給与確保の要請

- ・労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、人事委員会勧告の実施及び民間準拠による給与の確保を要請

《参考1》平成25年の平均年間給与（行政職：平均年齢43.5歳）

減額措置前	減額措置後	減額前後の差
6,002千円	5,765千円	△237千円

《参考2》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成16年	△0.02%	—	4.40月	—	—	—
平成17年	△0.41%	△0.37%	4.45月	0.05月	△0.5万円	△0.1%
平成18年	0.05%	—	4.45月	—	—	—
平成19年	0.42%	0.32%	4.50月	0.05月	3.7万円	0.6%
平成20年	0.08%	0.08%	4.50月	—	0.5万円	0.1%
平成21年	0.04%	—	4.15月	△0.35月	△13.0万円	△2.2%
平成22年	0.34%	0.33%	3.95月	△0.20月	△5.4万円	△0.9%
平成23年	0.19%	0.18%	4.00月	0.05月	2.9万円	0.5%
平成24年	0.01%	—	3.95月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%
平成25年	0.04%	—	3.95月	—	—	—

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの