

平成25年 給与勧告等の概要

平成25年10月4日
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕

- 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
- 再任用職員に対する単身赴任手当・住居手当の支給
- 獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額の引上げ（+9,600円）

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約15,000人の個人別給与を实地調査し、公務と民間との4月分給与を比較した。
- ・ 比較は、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士を対比させ、精密に行った（ラスパイレス方式）。
- ・ ボーナスについては、昨年8月から本年7月までの民間の支給実績と公務の年間支給月数とを比較した。

〈給与の較差等〉

[月例給]

| 民間給与 A | 職員給与 B | 較差 (A-B) |
|----------|--------------|------------------|
| 401,582円 | 減額前 400,743円 | 839円 (0.21%) |
| | 減額後 379,619円 | 21,963円 (5.79%) |

[ボーナス]

| 民間 | 職員 |
|--------|-------------|
| 3.93月分 | 減額前 3.95月 |
| | 減額後 3.75月相当 |

(注) 「減額前」は給与の減額措置がないものとした場合であり、「減額後」は当該措置による場合である。

2 本年の給与改定

- ・ これまで、職員給与と民間給与を比較する場合、適正な給与水準を示す観点から、減額前の職員給与を基本に行うことが適当であると判断してきており、本年、月例給については、職員給与が民間給与を839円(0.21%)下回っている。
しかしながら、本年7月から来年3月までの間、国家公務員の給与減額支給措置に鑑みた減額措置が行われていることや、人事院における給与改定がなかったことなどから、本年の給与改定を行わないこととした。
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）については、職員の年間支給月数(3.95月)と民間の年間支給割合(3.93月分)とがおおむね均衡していることから、改定を行わないこととした。

3 平成26年度に改定すべき事項

(1) 再任用職員に対する諸手当

- ・ 公的年金の支給開始年齢引上げによる再任用職員の増加等の状況を踏まえ、再任用職員に対して、単身赴任手当及び住居手当を支給する。

(2) 獣医師に対する初任給調整手当

- ・ 道における獣医師の安定的な人材確保のために、初任給調整手当の支給限度額を9,600円引き上げる(月額36,400円→46,000円)。

(3) 実施時期

- ・ 平成26年4月1日から実施

《公務運営関係》

1 採用から退職までの視点に立った人事管理

(1) 将来の道政を担う人材の確保

- ・ 高度化・複雑化する課題に適切に対応するため、柔軟な発想や行動力を発揮できる多様で優秀な人材の確保が必要との観点から、本年度から新しい採用試験を実施
- ・ 今後とも、採用試験セミナーなど広報活動の充実を図るとともに、受験者等の分析・検討を行い、試験内容の改善を通じて多様で優秀な人材を確保

(2) 人材の育成

- ・ 採用抑制により、特に知事部局では、20歳代から30歳代前半の職員が少ない状況にあり、これらの職員が主査等に就く年齢は、現在よりも若くなることが想定されることから、早い時期からリーダーシップなどの能力養成のほか、多様な職務経験を付与することが必要
- ・ 若手職員の育成に当たっては、職場が主体となって、職務遂行上求められる資質・能力の向上や職場で抱える悩みの解決まで幅広く対応していくことが重要

(3) 女性の活躍促進

- ・ 部下をもつことなどについての不安を解消し昇任への意識を高めるため、メンター制度の整備やロールモデルを活用したモチベーションの向上など、女性職員に次の職位を目指す意識醸成を促す取組が必要
- ・ 長期的視点で女性職員の育成を早急に行い、女性職員自らがキャリアをしっかりと考える環境づくりを進めるとともに、職務への意欲を持ち続け、その能力を最大限発揮できるよう、男女のバランスも考慮しながら、女性の活躍、登用を積極的に推進していくことが必要

(4) 再任用職員の能力活用

- ・ 平成26年度からの公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、再任用職員の数は大幅に増加する見込みであり、再任用制度の運用に当たっては、無年金期間はフルタイムで再任用することを基本とするほか、再任用職員の配置に伴い、新規採用職員や若手職員の配置が困難になるなど、道組織の活力維持に支障が生じないようにする対応が必要
- ・ 再任用職員が長年培った知識・経験・ノウハウを若手職員の人材育成等に活かすことや、職務遂行意欲を高めることなど、公務能率の向上を図る観点から再任用職員の能力活用の取組が必要

2 その他の勤務環境に関する課題

(1) 両立支援制度の活用

- ・ 人生のライフステージに応じて、育児や介護等に取り組みやすい勤務環境の整備に努めていくとともに、職員のそれぞれの事情やニーズに合った休暇制度を積極的に活用できる環境整備が必要

(2) 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務の縮減には、他律的な業務の比重の高い部署（業務）に係る「時間外勤務の縮減等に向けての指針」において、新たな上限の目安時間の設定を考慮するほか、業務量などに応じた適正な人員配置、再任用職員の経験・知識等を有効活用する検討を行うなど、組織全体の取組が必要
- ・ 過重な時間外勤務をしている職員の健康管理への配慮や、必要に応じた時間外勤務の予算確保が必要

(3) 適切な職員の健康管理

- ・ 長期療養者等に占める精神性疾患を理由とする者の割合は依然として高く、引き続きメンタルヘルス対策の一層の充実が必要
- ・ 本年度全改訂する予定の「労働基準法・労働安全衛生法関係事務の手引き」を参考にして、快適な作業環境の形成促進への努力が必要

(4) 服務規律の確保

- ・ 服務規律の確保には、職員の処分だけではなく、不祥事が生じる原因把握を行い、実効性のある「倫理観」の醸成や意識改革の徹底を行うとともに、未然防止につながる「相談しやすい体制」づくりなど、組織全体での対応が必要