

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11日
山口県人事委員会

【本年の給与勧告のポイント】

- 給料表は引上げ改定（3年ぶり）
- 期末・勤勉手当（ボーナス）は改定なし（3年連続）

第1 給与についての報告及び勧告

1 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給（本年4月時点）

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差(A)-(B)
375,260円	374,179円	1,081円(0.29%)

〔参考1〕民間給与と特例条例による減額措置後の職員給与との比較

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差(A)-(B)
375,260円	372,123円	3,137円(0.84%)

(注) 特例条例：知事等の給与の特例に関する条例（平成25年6月まで）

〔参考2〕民間給与と臨時特例条例による減額措置後の職員給与との比較（試算値）

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差(A)-(B)
375,260円	345,741円	29,519円(8.54%)

(注) 臨時特例条例：一般職の職員等の給与の臨時特例に関する条例（平成25年7月から）
職員給与(B)は、当該条例を4月に適用したと仮定した場合の試算値

(2) 特別給（ボーナス）

民間の特別給の支給割合（昨年8月から本年7月まで） 3.96月分
（職員の現行の年間支給割合は3.95月分）

〔参考〕本年の人事院報告の内容

- ・ 月例給、特別給ともに改定なし
（月例給は給与減額支給措置による減額前の官民較差(0.02%)が極めて小さく、特別給は民間の支給割合(3.95月)と均衡)
- ・ 減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

2 給与改定の内容

公民較差、民間の特別給の支給割合及び人事院報告の内容等を勘案し、職員の給与について判断

(1) 給料表

本年4月時点で、民間給与が職員給与を1,081円(0.29%)上回っており、給料表について、所要の改定を行うことが必要(実施時期:平成25年4月1日)

(2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合と概ね均衡していること等から、改定を行わないことが適当

3 その他の課題

(1) 給与構造改革における経過措置額

- ・ 他の都道府県の動向及び経過措置額を受給している職員の状況など本県の実情を考慮しながら、制度の廃止に向けて引き続き検討を進めることが必要

(2) 高齢層職員の給与

- ・ 国においては、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制する取組が進められており、本県においても、他の都道府県の動向及び本県の実情等を考慮しつつ、高齢層職員の給与について検討を進めることが必要

(3) 給与制度の総合的見直し等

- ・ 国においては、地域間や世代間の給与配分の見直しなどを具体的な検討課題とした給与制度の総合的見直しが実施できるよう準備に着手
- ・ この見直しは、地方公務員の給与制度にも影響を及ぼすものであり、その動向を注視していくことが必要
- ・ 再任用職員の給与についても、国における検討を注視していくことが必要

4 給与勧告制度の意義と役割

職員の給与は、地方公務員法に定める給与決定原則によるべきであり、本委員会の勧告が尊重されるとともに、給与減額支給措置の特例期間満了後は、給与勧告制度に基づく適正な給与水準が確保されるよう要望

第2 勤務環境の整備についての報告

1 総実勤務時間の短縮

- ・ あらゆる職場において、引き続き、時間外勤務の要因の把握に努め、それぞれの実情に即した、実効性のある時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要
- ・ 管理職員は、適切な勤務時間の管理及び業務の進行管理に努めることが重要
- ・ 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることが必要

2 メンタルヘルス対策等

- ・ 組織的に総合的なメンタルヘルス対策に取り組むとともに、管理職員を中心に、良好な職場環境づくりに努めることが重要
- ・ メンタルヘルスを害する要因となり得るセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進めることが必要

3 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 職員に対し、支援制度の活用促進に向けた取組を進め、両立支援を更に推進していくことが必要
- ・ 男性職員が育児休業を取得しやすい勤務環境の整備を図るなど、引き続き、具体的な取組を着実に進めていくことが重要

第3 人事行政の運営についての報告

1 雇用と年金の接続のための取組

- ・ 国家公務員については、閣議決定により、希望者を再任用するものとされたところであり、本県においても、実情を踏まえ制度の構築を検討中
- ・ 検討に当たっては、組織活力や公務能率の確保などと併せ、再任用職員の能力と経験を活かせる制度となるよう留意することが必要

2 人材の確保・育成等

- ・ 民間企業の採用選考活動時期や国家公務員採用試験の日程の後ろ倒し等について状況を見極め、本県においても職員採用試験の日程等の見直しを行いつつ、求める人材を確保する取組が必要
- ・ キャリア形成の促進に向けた人材の計画的な育成のため、職場研修をはじめとした様々な研修や長期的な視点での人材育成に留意した人事管理等が必要
- ・ 女性職員については、政策・方針決定過程へ参画する機会を拡大するなど、引き続き登用の推進が必要

3 人事評価制度

- ・ 公正で納得性の高い人事評価制度の定着に向け、これまでの人事評価やその試行の結果を十分に検証し、更に取組を進めることが必要

4 公務員倫理

- ・ 職員一人ひとりが公務員としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要

[参考]

1 給料表別改定額（率）

平成25年4月1日現在

給料表	職員数	平均年齢	平均経 験年数	改定前の 平均 給与月額	改定後の 平均 給与月額	改定額	改定率	備考
	人	歳	年	円	円	円	%	
行政職	4,843	43.6	21.5	369,729	370,628	899	0.24	事務・技術職員
公安職	3,069	39.8	17.9	357,176	357,969	793	0.22	警察官
海事職	54	43.8	22.0	411,595	412,674	1,079	0.26	船員
研究職	190	44.5	20.4	400,578	401,568	990	0.25	研究員
医療職(一)	6	54.9	27.0	972,652	974,089	1,437	0.15	医師
医療職(二)	60	39.2	16.9	311,445	311,927	482	0.15	栄養士等
教育職(一)	3,107	46.4	23.4	428,188	429,149	961	0.22	高等学校等教員
教育職(二)	7,509	46.4	23.5	417,559	418,481	922	0.22	小・中学校教員
全給料表	18,838	44.6	22.0	396,829	397,730	901	0.23	

(注) 1 平均給与月額は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（加算額を除く。）、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）の総額を職員数で除したものである。

2 改定率は、平成25年4月1日現在の平均給与月額(改定前)に対する割合である。

2 過去の給与改定の状況（行政職）

	月例給 改定額	特別給 増減月	年間給与の 増減額	備考
平成16年	改定なし	改定なし	—	
平成17年	△1,301円	0.05月	△2千円	
平成18年	改定なし	改定なし	—	
平成19年	601円	0.05月	29千円	
平成20年	689円	改定なし	12千円	
平成21年	改定なし	△0.35月	△133千円	別に給与減額措置あり
平成22年	638円	△0.20月	△64千円	〃
平成23年	改定なし	改定なし	—	〃
平成24年	改定なし	改定なし	—	〃
平成25年	899円	改定なし	14千円	〃