

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16日
栃木県人事委員会

《ポイント》

○月例給、特別給（ボーナス）ともに改定なし

1 月例給

較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難なため、改定なし

2 特別給（ボーナス）

民間の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

本県の実情等を考慮し、平成26年4月1日から段階的に廃止

1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考えます。
- ・本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

2 職員の給与

(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880民間事業所から191事業所を無作為に抽出し、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所2所を除いた189事業所を調査対象とした。そのうち162事業所（完了率85.7%）、約7千人の個人別給与等の調査を実施した。

ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を119円（0.03%）下回っていた。

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①-②
385,181円	385,062円	119円（0.03%）

(注) 職員給与は、行政職給料表及び事務職給料表の適用者のうち、国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び新規学卒の平成25年4月1日付け採用者を除いた職員（行政職員）の給与である。

(参考) なお、平成25年7月1日からの職員の給与の特例に関する条例（平成25年栃木県条例第56号。以下「特例条例」という。）による減額措置が、本年4月1日に実施されていたと仮定した場合の職員給与は359,440円となり、減額措置後の較差は25,741円（7.16%）となる。

イ 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較した結果、職員の支給月数（3.95月）は民間の支給割合（3.96月）とおおむね均衡していた。

(2) 本年の給与の改定

ア 月例給

従来、職員給与と民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には改定を見送っていることから、月例給の改定を行わないこととした。

イ 特別給（ボーナス）

職員の支給月数と民間の支給割合はおおむね均衡していることから、特別給の改定を行わないこととした。

(3) 給与構造改革における経過措置額の廃止

経過措置額については、昨年の本委員会の報告の中で、他県の動向を注視するとともに、国の廃止の時期や本県の実情を踏まえ、廃止に向けて検討を進めることとしたところである。

国においては、平成26年3月31日をもって廃止することとされ、他県においては、廃止した団体は20団体（昨年報告時は8団体）となっており、今後も増加していくことが見込まれる状況にある。また、本県における経過措置の対象者や経過措置額については、平成18年度に国に準じて制度を導入してから相当の期間が経過し、昇給、昇格等により減少してきている。

このような状況を踏まえ、経過措置額については、本県の実情等を考慮し、平成26年4月1日から段階的に廃止することとする。

(4) 昇給・昇格制度の改正

昇給・昇格制度については、昨年の本委員会の報告及び勧告の中で、世代間の給与配分を適正化する観点から国に準じて見直し、その実施時期については、国における改正の実施状況を考慮することとしたところである。

国においては、昇格制度の改正は本年1月から実施されているところであり、昇給制度の改正は平成26年1月から実施するものとされたところである。

本県においては、国における昇給・昇格制度の改正の実施がそれぞれ決定したことを踏まえ、昇給・昇格制度の見直しを平成26年4月1日から行うこととする。

(5) 給与制度の総合的見直し等

人事院は、給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、国家公務員給与について一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている状況を踏まえ、給与制度の在り方について早期に検討を進め、総合的に見直ししていくこととした。

本県の給与制度は国に準じていることから、今後の国における見直しの状況や他の都道府県の動向にも留意しながら、今後の給与制度のあり方について検討していくこととする。

3 公務運営に関する課題

(1) 公務員倫理の徹底

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、職員の服務規律の遵守について一層の徹底を図ることが重要であり、職員においては、全体の奉仕者としての自覚と高い倫理観を持って行動する必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 仕事と家庭生活の両立支援

本県では、少子高齢化に対応するため、仕事と育児や介護の両立を支援する取組として、休暇制度等の拡充や、制度活用に向けた職員に対する周知、啓発に努めてきたところであるが、男性職員の育児休業等取得率は低く、制度利用が進んでいない状況にあることから、引き続き、男性職員が気兼ねなく育児に参加できる職場の環境づくりに取り組んでいく必要がある。

また、本年人事院は、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行うほか、多様で弾力的な勤務時間制度等の整備についても検討を進めるよう、報告したところである。

本県においては、今後、これら休業制度の拡充等に関する国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

イ 総実勤務時間の短縮

任命権者においては、定時退庁日の徹底や時間外勤務の適正化、年次休暇の取得促進など、リフレッシュ運動の一層の推進に取り組んでいるところである。

特に、時間外勤務の適正化については、今後も引き続き、管理監督者が先頭に立ち、職場一体となったメリハリのある勤務の実現に心がけることが重要であり、また、年次休暇の取得を促進するための取組を進めていく必要がある。

ウ メンタルヘルス対策

多くの職員が心の病による長期の傷病休暇や休職をしており、職員の心の健康づくりについて一層の取組が必要である。

管理監督者及び職員は、メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、心の不調の予防や早期発見・早期対応に努め、適切に対応することが重要である。

(3) 人材の育成・活用

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

知事部局等においては、人事評価に係る評価方法の見直し、評価結果の開示や苦情処理に係る制度の整備等を行い、昨年10月から人事評価システムを本格実施し、一部管理職について特別給への評価結果の反映を行ったところである。

今後とも、本格実施における評価結果等の妥当性の検証を行いながら、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるように努め、より一層、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

イ 女性職員の職域拡大・登用の推進

女性職員の比率が年々増加傾向にあるとともにその職域拡大や登用が進められ、現在、女性職員は県行政の各分野において重要な位置を占めつつあるところである。

任命権者においては、今後とも、女性職員の能力開発、人材育成に努めるとともに、女性の働きやすい職場環境にも留意しながら、引き続き職域拡大や有為な人材の積極的な登用を進めていく必要がある。

ウ 有為な人材確保への取組

複雑・多様化する県民ニーズに的確に対応しながら行政運営を行っていくためには、高い資質や多様な能力・経験を有し使命感と責任感に溢れる人材を確保することが重要である。

今後も、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図っていくとともに、採用試験のあり方や民間における就職活動時期の見直しに伴う採用試験の実施時期について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら研究・検討を進めていく。

(4) 雇用と年金の接続

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金を確実に接続する方策が求められる。

国家公務員においては、本年3月の閣議決定によって、現行の再任用の仕組みにより、希望する者を年金支給開始年齢に達するまで再任用するものとされた。さらに本年8月の人事院の報告においては、雇用と年金の接続のための再任用の円滑な実施に係る諸課題への対応等について言及されたところである。

国からは、地方公務員においても、国家公務員に係る閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じた必要な措置を講ずるよう要請されているところであり、本県においては、この要請や各任命権者の実情を踏まえながら、雇用と年金の接続のための再任用の円滑な実施に必要な環境整備等を進め、定年退職者の雇用と年金の接続を確実に進めていく必要がある。

イ 再任用職員の給与

国家公務員については、本年8月の人事院の報告において、「平成26年職種別民間給与実態調査」により具体的な実態を把握した上で、国家公務員の再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえ必要な検討を進めるとしている。

本県においても、国や他の都道府県の動向に留意しながら、再任用職員の給与について検討していく必要がある。

【参考】

行政職員の平均給与（平均年齢44.2歳、平均経験年数22.4年）

職員給与については、本年7月から平成26年3月まで特例条例による減額措置が講じられているため、平成25年4月時点の状況と比較した。

	平成25年4月	特例条例 による減額後	差額
平均給与月額	385,062円	359,440円	△25,622円
平均年間給与	6,230,659円	6,000,060円	△230,599円