

平成 25 年 職員の給与等に関する報告の概要

平成 25 年 9 月 26 日
福岡県人事委員会

《本年のポイント》

月例給、ボーナスともに改定なし

- ・ 月例給は、民間給与との較差(0.03%)が極めて小さいため、改定なし
- ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)も、民間の支給割合と均衡しており、改定なし

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。

2 民間給与との比較

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 2,169 事業所から 543 事業所を抽出し、4 月分の給与等について実地調査を行った。

(1) 月例給

民間と公務の 4 月分給与について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、比較した。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) [(C)/(B)×100]
381,811 円	381,699 円	112 円 [0.03%]

* 職員給与：行政職給料表適用職員の平均給与月額(平均年齢 43.3 歳、平均経験年数 21.5 年)

* 職員給与は、本年 7 月から給与減額支給措置が実施されている。仮に当該措置が本年 4 月にあったとした場合、職員給与は 353,520 円となり、民間給与を 28,291 円(8.00%)下回る。

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間の支給月数を比較した。

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

3 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 月例給

公民較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であるため、改定は行わない。

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)

民間のボーナスの年間支給割合が職員の期末・勤勉手当の年間支給月数と均衡しているため、改定は行わない。

4 意見

(1) 給与制度の総合的見直しについて

人事院は、本年の報告で、給与減額支給措置終了後、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくことを表明している。この見直しについては、今後、人事院の検討状況や他の都道府県の動向等を注視していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備等について

ア 時間外勤務の縮減については、長時間の時間外勤務を行っている部署や職員が依然として見受けられる状況にあり、今後とも、管理監督者は、時間外勤務の適正な管理などの取組を率先して進めることはもとより、すべての職員は、時間外勤務縮減に向けた意識を共有し、計画的立案に基づき業務を実施することが重要である。

イ メンタルヘルス対策は、職員の健康や良好な業務執行体制を保持する観点から、公務運営上の重要な課題であり、実効性のある取組が必要である。パワーハラスメントについては、発生防止のため、指針等の周知徹底に努めることが重要である。

ウ 両立支援の推進については、休暇・休業制度や特定事業主行動計画の周知徹底に努め、父親となる職員はもとより、管理監督者の意識徹底や職場の支援体制の強化を図っていくことが重要である。また、地方公務員への配偶者帯同休業制度の導入等については、今後、国の検討状況を注視していく必要がある。

(3) 公務員倫理意識の徹底について

一部職員による不祥事が後を絶たず、公務や職員全体への信頼を著しく失墜させている。職員は、勤務時間の内外を問わず常に高い倫理意識を持って行動することが肝要である。任命権者は、再発防止研修や啓発を充実させることが必要である。

(4) 人事評価制度について

本県（知事部局）での人事評価制度は、導入以来、改善を重ねながら、人事配置や人材育成などに活用されており、今年度からは、新たに評価結果の本人開示や苦情処理等が実施されている。今後は、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から、評価結果を給与に適切に反映させることが重要であり、職員の理解と納得を得ながら、早急に取り組む必要がある。

(5) 雇用と年金の接続について

国家公務員については、現行の再任用制度の活用により対応するものとする閣議決定がなされており、本年の人事院報告では、閣議決定を踏まえ、必要な取組が示されたところである。本県においても、平成 26 年 4 月から雇用と年金の接続が確実にされるよう、再任用職員の能力と経験の有効な活用や再任用に関する苦情への適切な対応など、再任用の円滑な実施に取り組む必要がある。

(6) 適正な給与の確保の要請について

本年 7 月から民間準拠によらない給与減額支給措置が実施されているが、当該措置が終了する平成 26 年 4 月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要がある。議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、民間準拠による適正な給与を確保されるよう要請する。