

平成25年 職員の給与等に関する報告の概要

平成25年10月17日
静岡県人事委員会事務局

本日、本委員会(委員長 小川 良昭)は、県議会及び知事に対し、本県職員の給与等について報告を行った。

○ 本年の報告のポイント

- ① 月例給、特別給ともに改定見送り
(月例給の改定は2年連続の見送り、特別給は3年連続の据え置き)
- ② 適正な給与の確保を要請
- ③ 職員の勤務条件等に関する諸課題として、5項目について報告

I 給与について

1 本年の給与改定

(1) 民間給与との比較

調査対象468事業所中、411事業所の約1万9千人の個人別給与を実地調査

ア 月例給

公民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴の同じ者同士を比較

民間給与との較差

職員給与	民間給与	較差
385,856円 (行政職 平均年齢 43.0歳)	385,908円	52円 (0.01%)

イ 特別給 (ボーナス)

民間の支給割合 3.95月 (職員の支給月数 3.95月)

(2) 給与の改定

ア 月例給

公民較差が極めて小さいため改定は見送り

イ 特別給 (ボーナス)

民間と支給割合が均衡しているため据え置き

2 適正な給与の確保

平成25年9月1日から平成26年3月31日までの間に講じられている給与減額措置は、本県の厳しい財政状況を勘案した臨時的かつ特例的なやむを得ない措置であると理解するが、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づかず一般職の職員の給料月額を減額するものであり、極めて遺憾である。

本委員会としては給与減額措置が平成26年3月をもって終了し、平成26年4月以降の職員の給与については、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確実に確保されるよう強く求めるものである。

3 給与制度の総合的見直し

人事院が本年の報告で言及した給与制度の総合的見直しについては、地方公務員の給与制度は国家公務員の制度を基本としていること、また、国と同様に世代間における給与配分や諸手当の在り方等が課題となっていることから、今後の国の状況を注視しながら、検討する必要がある。

II 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

ワーク・ライフ・バランスの推進は、少子高齢化に対応しつつ、優秀な人材を確保し、質の高い行政を安定的・継続的に展開していく上で重要な課題である。

(1) 子育て支援については、今後も職員を支援するための継続的な取組が求められる。

超高齢社会の到来に伴い、介護に直面する職員が増加していくことが予想されることから、職員の介護の実態を把握するとともに、必要な支援制度の拡充や制度を利用しやすい職場環境の整備について検討していく必要がある。

(2) 時間外勤務の縮減については、これまでも様々な取組を実施してきたところであるが、従来の取組では大きな改善が期待できない状況であるため、抜本的な対策に取り組む必要がある。

(3) 教育職員の多忙化の解消については、より具体的な改善策を早急に講ずる必要がある。また、小中学校においては勤務実態の把握を徹底する必要がある。

(4) 人事院が意見の申出を行った配偶者帯同休業制度については、地方公務員における取扱いを注視し、本県の実状を踏まえながら検討していく必要がある。

2 メンタルヘルス対策

職員の心身の健康の保持、増進については、職員がその能力を十分に発揮し、質の高い行政を継続していく上で重要であり、今後においても職員一人ひとりが心身ともに健康でいられるよう、より一層の取組が求められる。

3 雇用と年金の接続

雇用と年金を確実に接続するため、定年退職する職員のうち希望する職員については再任用するものとし、再任用職員のための職域の拡大や働き方の多様化等について、本県の実情に応じて必要な措置を講ずる必要がある。

4 公務員制度改革

地方公務員についても、国家公務員と同様に能力及び実績に基づく人事管理など制度改革の実施の要請が予想されることから、今後の公務員制度改革の動向を注視していく必要がある。

5 公務に対する信頼の確保

昨年度に引き続き、本年度も職員の不祥事案が発生しており、一部の者の行為が公務全体の信頼を失墜させるばかりでなく、職員全体の士気の低下を招きかねず、誠に遺憾である。

職員は、職務上・職務外にかかわらず、自らの行動が社会に与える影響を自覚するとともに、高い使命感、倫理観を持って行動しなければならない。

任命権者においては、近年の不祥事案の分析を行い、改めて職員一人ひとりへの指導・啓発と、職員間の良好なコミュニケーションを図ることなど、不祥事の未然防止につながる風通しのよい職場環境づくりに努める必要がある。