

# 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10日  
宮崎県人事委員会

## 第1 給与に関する報告及び勧告について

### 本年の給与勧告のポイント

#### 1 月例給、特別給ともに改定なし

- ① 民間の月例給との較差 186円(0.05%)  
《給与特例条例による管理職手当の10%減額後 849円(0.23%)》

・較差が小さいこと、人事院も同様の観点から月例給の改定を見送っていることから、月例給の改定を行わない。

(参考) 7月から実施されている給与減額措置が4月から実施されたものと想定して行った比較では、行政職員の給与が民間給与を20,613円(5.56%)下回っている。

- ② 民間の特別給(ボーナス) 3.94月 ※県職員支給月数 3.95月

・県職員の支給月数とおおむね均衡していること、人事院も同様の観点から特別給の改定を見送っていることから、特別給の改定を行わない。

#### 2 給与構造改革に伴う経過措置額等について

- ① 給与構造改革に伴う経過措置額については、本県の実情を考慮しながら所要の措置を講じた上で廃止すること。

- ② 給与構造改革の期間中に行った昇給抑制については、経過措置額の廃止の趣旨を踏まえて、所要の回復措置を講ずること。

### 1 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

<勧告の意義> 勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有する。

<均衡の原則> 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。  
(地方公務員法第24条第3項)

### 2 民間給与との較差に基づく給与改定

#### (1) 民間給与との比較結果

##### ① 職種別民間給与実態調査

県内に所在する企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所383事業所中、137事業所を实地調査

##### ② 給与比較の結果

###### ア 月例給

職員と民間従業員の4月分の給与について、ラスパイレス方式\*により比較

\*ラスパイレス方式：民間従業員の平均給与を、役職、年齢、学歴を同じくする者について県職員の人員構成に置換えて算定し県職員の平均給与と比較する方法  
単純平均に比べ、より精確に給与水準を反映

### <民間給与との較差>

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)		較差 (A - B)	(参考) 人事院
370,905円	特例減額前	370,719円	186円 (0.05%)	76円 (0.02%)
	特例減額後	370,056円	849円 (0.23%)	29,282円 (7.78%)

※1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

※2 7月から実施されている給与削減措置が4月から実施されたものと想定して同様の比較を行うと、行政職員の給与が民間給与を20,613円(5.56%)下回っている。

### イ 特別給(支給月数)

民間(県内)	職員
3.94月	3.95月

(参考) 人事院

民間(全国)	職員
3.95月	3.95月

## (2) 給与改定の内容

「均衡の原則」に基づき検討した結果、次のとおり判断した。

### ① 月例給

較差が小さいこと、人事院も同様の観点から月例給の改定を見送っていることから、月例給の改定を行わない。

### ② 特別給(ボーナス)

県職員の支給月数とおおむね均衡していること、人事院も同様の観点から特別給の改定を見送っていることから、特別給の改定を行わない。

## 3 給与制度の改正等

### (1) 勤務実績の給与への反映

昇給や勤勉手当については、職員の実績や能力を的確に反映させていくよう適切に運用していく必要がある。

### (2) 給与構造改革に伴う経過措置額の廃止等(平成26年4月1日から)

国は、高齢層職員の給与水準の是正を図る観点から、経過措置額を平成26年3月末で廃止することを決定している。

本県における平成25年4月現在の経過措置額の行政職給料表適用者の受給者割合及び受給者平均額は、18.8%及び10,115円となり、人事院が廃止勧告を行った平成23年4月のそれを何れも下回ることとなったこと、国は既に廃止を決定していること等を踏まえると、経過措置額については、本県の実情を考慮しながら廃止することが適当である。

また、給与構造改革の期間中に行った昇給抑制については、経過措置額の廃止の趣旨を踏まえて、所要の回復措置を講ずることが適当である。

### (3) 今後の給与制度の総合的見直し等

人事院は、本年の報告で、給与減額支給措置終了後、俸給表構造や諸手当の在り方を含む給与制度について、総合的見直しを実施できるよう、所要の準備を進めたいとしている。

本県の給与制度は国に準じたものであり、国の改正は本県の給与制度に大きな影響を与えるものと考えられることから、今後、国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視していく必要がある。

## 第2 公務運営の改善に関する報告について

### 1 人材の確保・育成

限られた人材を最大限有効に活用して、より効率的な行政運営を進めていくためには、今後さらに優れた資質や高い能力を有する人材の確保に向けて検討を進めていく必要があるとともに、公正で透明性の高い人事評価制度を確立すること等により、効果的な人材育成を図りながら、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

### 2 女性職員の育成・登用の推進

引き続き、女性職員が意欲を持って働くことができるような環境整備に取り組むとともに、意欲と能力のある女性職員を管理職へ登用するなど、今後、一層の取組を推進していく必要がある。

### 3 雇用と年金の接続

国の状況等を踏まえ、当面、現行の再任用を活用して雇用と年金の確実な接続を図る必要があるとともに、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置や行政事務の執行体制の見直しなど、再任用の円滑な実施に向けて、さらに、検討を進めていく必要がある。

### 4 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

#### (1) 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

管理・監督者は、業務の平準化に努めるとともに、時間外勤務を命ずる場合は、必要性、緊急性を十分に吟味する必要がある。

また、管理・監督者自らが率先して年次休暇を取得するなど、休暇を取得しやすい環境を整備する必要がある。

#### (2) 子育て・介護と仕事の両立のための支援

子育てや介護に係る制度が活用されるよう、職場の雰囲気づくりや制度を利用する職員の業務のサポート体制の充実などを図っていく必要がある。

#### (3) メンタルヘルス対策の更なる充実

今後とも、職員自身によるセルフケアの知識の修得や管理・監督者による適切なケアをはじめとするメンタルヘルス対策の更なる充実を図っていく必要がある。

#### (4) 職場における執務環境の改善

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止及び排除のためには、職員にとって相談しやすい体制となっているか常にチェックを行うとともに、風通しの良い職場環境づくりに取り組むことが重要である。

#### (5) 配偶者の転勤に伴う退職への対応

本年8月、人事院が国会及び内閣に対し意見の申出を行った配偶者帯同休業制度の導入については、国の動向を注視し、適切に対応していく必要がある。

### 5 信頼の確保

今なお県民の信頼を損なう不祥事が発生していることを踏まえ、職員一人ひとりが公務員倫理、服務規律の確保に努めるとともに、各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、これまで以上に職員への法令遵守意識及び服務規律の徹底を図り、県民の信頼確保に努めていく必要がある。

【 参 考 】

1 平成25年4月の職員の平均給与（行政職給料表適用職員）

月例給	年間給与	平均年齢	平均経験年数
362,686円	5,782,000円	43.2歳	20.0年

※1 本年の新規学卒採用者を含む平均

※2 管理職手当10%減額後の平均額

2 最近の給与改定の状況（行政職給料表適用職員）

年度	月 例 給			特別給		年間平均給与 増 減 額 (万円)
	改定率 (%)	改定額 (円)	主な改定内容	支給月数 (月)	対前年月数 (月)	
11	0.23	911	給料表引上げ改定	4.95	△0.30	△10.1
12	0.15	601	給料表、扶養手当(子等)引上げ改定	4.75	△0.20	△6.8
13	0.07	283	給料表改定なし、暫定的一時金(3,369円)	4.70	△0.05	△1.7
14	△2.05	△8,250	給料表引下げ改定 扶養手当(配偶者)引下げ、(子等)引上げ改定	4.65	△0.05	△15.7
15	△1.17	△4,641	給料表、扶養手当(配偶者)引下げ改定	4.40	△0.25	△17.4
16	—	—	給料表改定なし	4.40	0.00	—
17	△0.36	△1,411	給料表、扶養手当(配偶者)引下げ改定	4.45	0.05	△0.3
18	—	—	給料表改定なし、扶養手当(子等)プラス改定	4.425	△0.025	△1.0
19	0.20	777	給料表(若年層限定)、扶養手当(子等)引上げ改定	4.45	0.025	1.2
20	—	—	給料表改定なし、医師の初任給調整手当引上げ	4.45	0.00	—
21	△0.25	△954	給料表(中高年層限定)、住居手当引下げ改定	4.15	△0.30	△13.0
22	△0.17	△652	給料表(中高年層限定)引下げ改定、55歳超(5級以下除く)職員の給料等支給額の減額	3.95	△0.20	△8.5
23	△0.29	△1,071	給料表(中高年層限定)引下げ改定	3.95	0.00	△1.7
24	—	—	給料表改定なし、自宅住居手当廃止、昇給制度改正(55歳超職員標準勤務成績での昇給停止)	3.95	0.00	—

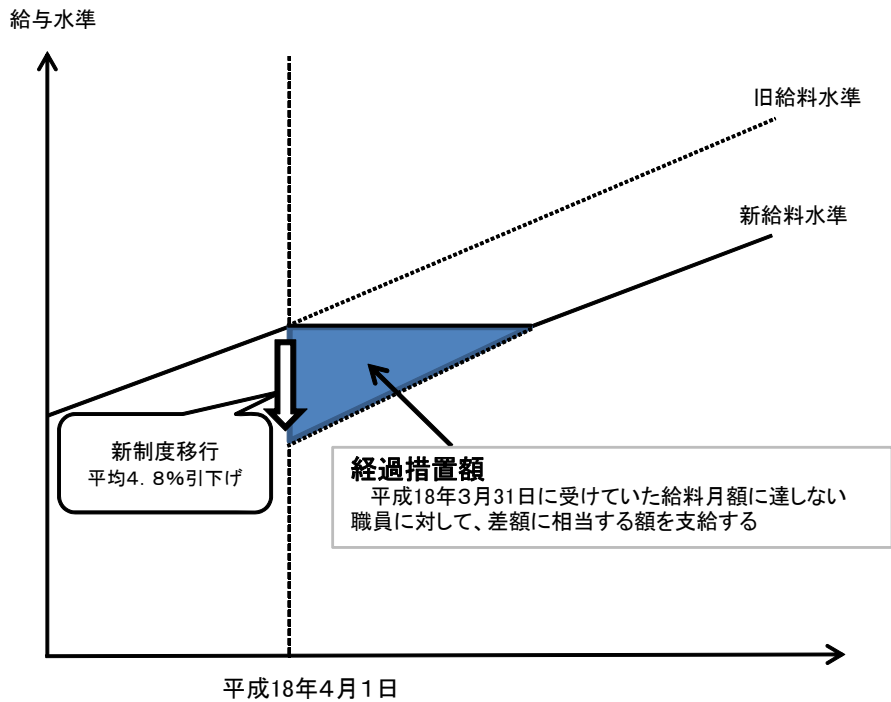
※平成18年度から比較対象企業規模を50人以上に拡大

※平成18年4月から給与制度の見直しを実施

(給料表水準の平均4.8%引下げ、年功的給与上昇の抑制、諸手当制度の改定、昇給制度の見直し等)

※平成18年の特別給減額は、18年12月のみの一時的な措置のため、平成19年度の勧告では特別給は4.45月で改定見送りとしている。(実質0.025月増)

## 経過措置額について



## 昇給抑制について

※下図は、平成18年4月1日から平成21年4月1日までの昇給日において、勤務成績が良好であった職員が昇給した例

### 昇給抑制無しの場合

昇給日	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1
	3級12号給	3級16号給 4号給昇給	3級20号給 4号給昇給	3級24号給 4号給昇給

### 昇給抑制有りの場合（本県 H19.4.1～H22.3.31）

昇給日	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1
	3級12号給	3級15号給 3号給昇給	3級18号給 3号給昇給	3級21号給 3号給昇給
		1号給抑制	1号給抑制	1号給抑制

## 給 与 勧 告 の 流 れ(H25)

職員の給与については、地方公務員法の規定により、民間給与をはじめ、国及び他の地方公共団体の給与や生計費、その他の事情を考慮して定める(均衡の原則)こととされています。

このため、宮崎県人事委員会では、民間事業所の従業員の給与を実地に調査し県職員の給与と精密に比較するとともに、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に勘案した上で、給与勧告を行っています。

