

平成23年 給与勧告等の概要

平成23年10月27日
北海道人事委員会

本年の給与勧告のポイント

3年連続の月例給引下げ、ボーナスは据置き ～ 年間給与は平均△1.7万円 (△0.26%)

- 月例給の引下げ (△0.26%)
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) は改定なし
- 給与構造改革における経過措置額の廃止等
 - ・ 平成24年度：経過措置額からその半額 (上限1万円) を減じた額を支給
 - ・ 平成25年度：経過措置額が2万円を超える場合に限りその超える額を支給
 - ・ 平成26年4月1日廃止

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約12,000人の個人別給与を実地調査し、公務と民間との4月分給与を比較した。
- ・ 比較は、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士を対比させ、精密に行った (ラスパイレス方式)。
- ・ ボーナスについては、昨年8月から本年7月までの民間の支給実績と公務の年間支給月数とを比較した。

《給与の較差等》

[月例給]

| 民間給与 A | 職員給与 B | 較差 (A - B) |
|----------|--------------|-------------------|
| 403,741円 | 減額前 405,155円 | △ 1,414円 (△0.35%) |
| | 減額後 376,945円 | 26,796円 (7.11%) |

[ボーナス]

| 民間 | 職員 |
|--------|-------------|
| 3.94月分 | 減額前 3.95月 |
| | 減額後 3.85月相当 |

(注) 「減額前」は給与の減額措置がないものとした場合であり、「減額後」は当該措置による場合である。

2 本年の給与改定

月例給に係る公民較差の状況や、国家公務員の給与に関する人事院勧告の内容、職員の給与の減額措置が長期間にわたり全国の中でも極めて厳しい内容となっていること、公務運営において職員の士気を確保することは極めて重要であることなどを総合的に勘案し、人事院勧告の内容に準じた給料表の引下げ改定を行うこととした。

なお、期末・勤勉手当 (ボーナス) については、職員の年間支給月数 (3.95月) と民間の年間支給割合 (3.94月分) とがおおむね均衡していることから、改定を行わないこととした。

(1) 給料表

- ・ 医療職給料表 (1) の適用を受ける職員等を除き、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた引下げを行った人事院勧告の内容に準じて引下げ (50歳台が在職する号俸：最大△0.5%、40歳台後半層が在職する号俸：△0.4%、40歳台前半層が在職する号俸で収れん)
- ・ 給与構造改革における経過措置額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

(2) 実施時期等

- ・ 条例公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日であるときは、その日) から実施
- ・ 本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の改定相当分について、本年12月期の期末手当の額において制度的に調整 (調整率：△0.34%)

◇ 改定

改定額等 [行政職 (一般)]

| 給料 | はね返り分※ | 計 |
|---------|--------|---------|
| △1,022円 | △ 24円 | △1,046円 |
| △0.25% | △0.01% | △0.26% |

※ 地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の減少分

平均給与等 [行政職 (一般)]

| 平均年齢 | 平均給与 | 改定額 | 改定後の平均給与 | 年間給与の減少額 |
|-------|----------|---------|----------|----------|
| 44.8歳 | 403,653円 | △1,046円 | 402,607円 | △ 1.7万円 |

3 給与構造改革における経過措置額の廃止等

経過措置の対象者数や経過措置額については大幅に減少してきているものの、高齢層における公民の給与差は、依然として公務が民間を上回っていると見込まれることから、高齢層の職員の給与水準の是正を図るため、道における受給者の状況にも配慮しながら経過措置額を廃止することとした。

《公務運営関係》

1 採用から退職までの視点に立った人事管理

- ・ 知事部局では長期的な採用抑制によって若年層職員数が大幅に減少し、年齢構成に大きな歪みが生じており、数年後には実務を担う中堅層職員が著しく不足し、さらにその後は、管理職層の職員の不足が予想される。
- ・ 年齢構成の歪みや人材育成機能の低下、高齢期の働き方など、さまざまな課題に適切に対応するため、採用から退職までに至る人事管理制度全般について検討が必要である。

(1) 将来の道政を担う人材の確保～試験制度の見直し

- ・ 昭和28年に原型がつけられた現行制度を見直し、平成25年度の実施を目標として新しい試験制度を検討

〔 将来の道政を担う、幅広い視野や行動力、コミュニケーション能力、チャレンジ精神といった能力を有する人材を広く確保するために、従来の公務員志願者層だけでなく、民間志願者層にも対象を広げるなど、試験制度の見直しが急務となっている。 〕

(2) 人材の育成～職場の人材育成環境の整備

- ・ 管理職員の人材育成能力やマネジメント能力の向上を図り、若手職員が相談しやすい環境づくりや職場でのコミュニケーションづくりなどを推進することが必要
- ・ 人事評価の結果を基に、管理職員と一般職員が互いにキャリア形成の進め方について理解・協力して取り組むことが必要

(3) 女性登用の促進と職場環境の整備～両立支援や女性のキャリア形成に向けた取組の推進

- ・ 女性職員が出産や育児など家庭との両立を図りながら能力を発揮していけるよう、広域異動が多いという道特有の事情にも配慮した環境づくりや支援の取組などを推進することにより、優秀な人材の確保と女性登用の促進を図ることが必要

〔 道の管理職員（本庁課長相当職以上）に占める女性の割合は2.1%と、都道府県平均の6.0%を大きく下回り、平成16年度以降全国最下位。
また、中堅女性職員の中途退職は男性職員より依然として多い。 〕

(4) 高齢期における働き方～定年延長と再任用職員の活用

- ・ 定年延長は人事管理全般に大きな影響を及ぼす重要な問題であり、人事院の意見の申出に対する国の動向を注視するとともに、道としても年齢構成の歪みなど独自の課題を踏まえた検討が必要
- ・ 新たな職域の開発など再任用職員の活用等について検討が必要

〔 道における再任用職員数は近年急速に増加。公務能率を確保しながら再任用職員の能力を活用することは組織活力の維持向上のためにも重要な課題である。 〕

(5) 採用から退職までの視点に立った人事制度の見直しに向けて

- ・ 職員の高齢化や厳しい財政状況等の制約のもとで組織活力の向上を図り、貴重な経営資源である人材が職務に意欲とやりがいを持つことができるよう、人事管理における中・長期的な方向性を示す方針を策定するなどして制度の見直しを進めることが必要

2 その他の勤務環境に関する課題

(1) 両立支援制度の活用

男性職員の育児休業取得促進のため、制度に関する認知度を高めるとともに、短期間の育児休業取得者の期末手当の支給割合に係る見直しを検討

(2) 適切な職員の健康管理

長期療養者に占める精神及び行動の障害を理由とする者の割合は依然として高く、先進事例を参考にしたメンタルヘルス対策や時間外勤務縮減の積極的な取組が必要

(3) 服務規律の確保

公務への信頼にかかわる重大な不祥事が後を絶たない状況であり、公正かつ綿密な事実関係の調査に基づく再発防止の取組の強化が必要