

平成23年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要について

平成23年10月31日
兵庫県人事委員会

《本年のポイント》

月例給は引下げ改定、期末・勤勉手当(ボーナス)は改定なし
～年間給与は3年連続引下げ 平均年間給与は△1.8万円(△0.29%)～

- 1 給与抑制措置前の公民較差△1,199円(△0.29%)を解消するため、給料月額を引下げ
- 2 期末・勤勉手当(ボーナス)は民間の支給割合と均衡しており、改定なし

※ 勧告は、第2次行財政構造改革推進方策に基づく給与抑制措置の影響を除いた場合の較差△1,199円(△0.29%)に基づいて実施。
なお、職員給与は、給与抑制措置を含めると、民間従業員給与を19,402円(4.93%)下回っている。

本委員会は、10月31日、職員の給与等について報告をし、併せて給与の改定について所要の措置をとられるよう勧告した。

1 公民較差(行政職)

給与抑制措置の影響分を除いた場合の比較では、職員給与は民間従業員給与を1,199円(0.29%)上回っている。

なお、給与抑制措置が講じられていることにより、職員給与は民間従業員給与を19,402円(4.93%)下回っている。

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B)	備考
412,798円	413,997円	△1,199円(△0.29%)	給与抑制措置前
	393,396円	19,402円(4.93%)	給与抑制措置後

2 職員の給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差を基本とする。

(1) 給料表等

給料表は、人事院が勧告した国家公務員の俸給表に準じて引下げ(若年層及び医師職は据置き)。

※ 給与構造改革の給料表引下げ改定に伴う経過措置額について、給料表の職務の級及び号給ごとの改定率を考慮して引下げ。

(2) 期末・勤勉手当

民間の年間支給割合3.97月分は、職員の年間支給月数3.95月分と概ね均衡していることから、改定は行わない。

(3) 改定の実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、人事院の勧告に準じ、遡及することなく実施する必要がある。[条例の公布の日]

なお、人事院の勧告で、年間給与で民間との均衡を図るために期末手当で行われることとされている調整措置については、国及び本県の実情を考慮し、必要な措置を講じることが適当である。

(4) その他の課題

ア 経過措置額

人事院は、定年の段階的な引上げを見据え、高齢層職員の給与水準の是正を図るため、給与構造改革における経過措置額について、平成24年4月から段階的に廃止することとしている。

本県においても、経過措置額について、国及び他の都道府県の動向並びに本県の実情を考慮し、適切に対応していく必要がある。

イ 自宅に係る住居手当

国においては、既に制度が廃止されたことから、早期に見直しを行うことが適当であり、引き続き、国及び他の都道府県の状況を踏まえ、廃止に向けた検討を進める必要がある。

ウ 勤務実績の給与への反映

各任命権者において取組が進められているところであるが、引き続き、取り組んでいく必要がある。

エ 50歳台の公民の給与差への対応

人事院は、50歳台において、官民の給与差が相当程度存在している状況にあるため、今後の定年の段階的な引き上げも見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めることとしている。

本委員会としても、今後の国の動向に留意していきたい。

オ 産業構造、組織形態の変化等への対応

人事院は、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくため、「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行うこととしている。

本委員会としても、今後の国の動向に留意していきたい。

カ 地域間給与配分の見直し

人事院は、給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて、来年以降、東北3県を含む全国データを基に、最終的な検証を行うとしている。

本委員会としても、今後の国の動向に留意していきたい。

〔参考〕 職員1人当たりの改定状況

(行政職：平均年齢 43.7歳、平均経験年数22.3年)

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改定前	393,396円	3.95月	6,306,000円	△18,000円 (△0.29%)
改定後	392,281円	3.95月	6,288,000円	

3 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- ・ 今後とも引き続き、事務の効率化を図りつつ、超過勤務の縮減に向けた実効性が上がる取組を進め、勤務時間の縮減を一層推進していく必要がある。
- ・ 年次休暇の取得しやすい職場環境づくりに向けては、事務事業の効率的な執行に加え、年間を通じた計画的な休暇取得、休日等と組み合わせた連続休暇の取得など、その取得促進について、管理監督職が率先して、引き続き取り組む必要がある

(2) 職員の健康管理

- ・ メンタルヘルス対策として、引き続き、取組の一層の推進を図る必要がある。
特に、管理監督職は、日頃から、職員との意思疎通を積極的に図り、職員の状況を的確に把握するとともに、働きがいのある風通しの良い職場環境づくりに、率先して取り組む必要がある。
- ・ 東日本大震災をはじめとする災害対応に従事した職員については、過労とともに、「惨事ストレス」などの対応にも十分な配慮を行う必要がある。

(3) 育児休業の取得促進

人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講じることとし、また、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図ることが重要であるとしている。

本県においても、国及び他の都道府県の状況を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

(4) 人材の確保

職員の採用においては、本県が求める人材の確保に努めていく必要がある。

4 高齢期の雇用

人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から定年を段階的に65歳に引き上げるための立法措置を行うよう意見の申出を行ったところである。

本県としても、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、雇用と年金の接続を図り、公務能率を確保しながら、65歳までの段階的な定年年齢の引上げに向けて、関係法令の改正動向、国や他の都道府県の状況を踏まえ、諸課題について、検討を進めていく必要がある。

5 公務員の労働基本権の在り方

人事院は、国家公務員制度改革の議論の前提となるべき基本認識を整理するとともに、関連4法案に関する論点を整理し、報告したところである。

地方公務員に関しては、国家公務員制度改革基本法に、「国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する」と規定されていることから、本県においても、引き続き、国及び関連法案の動向に留意する必要がある。