

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の骨子

平成 24 年 10 月 3 日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告のポイント】

- 1 民間給与との較差等に基づく給与改定
 - ① 月例給について、職員給与と民間給与はほぼ均衡しており、民間給与との較差（△16 円・△0.00%）に基づく改定はなし
 - ② 期末手当及び勤勉手当について、民間の特別給の年間支給割合（3.95 月分）と職員の年間支給月数（3.95 月）は均衡しており、改定はなし
- 2 平成 25 年 4 月からの給与改定
 - ① 給与構造改革における経過措置は平成 25 年 4 月から段階的に廃止
 - ② 自宅に係る住居手当は平成 25 年 4 月から廃止
 - ③ 給与構造改革における経過措置の廃止及び自宅に係る住居手当の廃止に伴い、給与水準の均衡を図るため、平成 25 年 4 月から給料表の備考欄等の割合を改定（医療職給料表(-)を除く）

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（職員給与と民間給与との較差）

職員給与と民間給与との較差		摘 要
民間給与	391,685 円	県の行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規採用者を除く 6,077 人（平均年齢 44.4 歳〔対前年比+0.2 歳〕）と民間事業所の従業員（企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の 1,171 事業所から抽出した 311 事業所のうち調査することができた事務・技術関係の従業員 12,253 人）のうち、職務の種類、責任の度合等の条件が対応すると認められる者の本年 4 月分の給与を相互に比較
職員給与	391,701 円	
較 差	△16 円 (△0.00%)	

(注) 民間・職員給与は、きまって支給する給与から時間外手当、通勤手当及びこれに相当する手当を除いたものである。

(2) 民間における特別給（ボーナス）の支給状況

区 分	特別給の支給割合	職員の年間支給月数
下 半 期	2.05 月分	
上 半 期	1.90 月分	
年 間 計	3.95 月分	

(注) 下半期とは平成 23 年 8 月から平成 24 年 1 月まで、上半期とは同年 2 月から 7 月までの期間をいう。

2 給与報告及び勧告の内容

(1) 平成 24 年 4 月の民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

本年 4 月現在における職員給与と民間給与は、ほぼ均衡しているため、民間給与との較差△16 円（△0.00%）に基づく月例給の改定はなし

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

職員の年間支給月数 3.95 月は、民間事業所における特別給の年間支給割合 3.95 月分と均衡しているため、特別給（期末手当及び勤勉手当）の改定はなし

(2) 給与制度をめぐる諸課題

ア 給与構造改革における経過措置

- ・ 平成 18 年度からの給与構造改革において、給料表水準の平均 4.8%（最大約 7%）を引下げたが、この引下げによる職員への影響等を考慮し、国に準じた経過措置を実施
- ・ 昨年、人事院はこの経過措置の廃止を勧告し、本人事委員会においても国に準じて早期に廃止することが適当とした上で、廃止に向けた措置等については国や他の都道府県の動向等を注視しつつ平成 24 年度に向けて検討を進めていくことを報告
- ・ 給与構造改革に伴う諸制度の導入が終了したこと、国と同様に世代間の給与配分の適正化を早期に図る必要があることから、平成 25 年度から経過措置の廃止に向けて措置することが必要
- ・ 本県の支給実態や他県の措置状況等を勘案し、昨年の人事院勧告の考え方を基本としつつ、職員への支給実態等を踏まえ、段階的に廃止する措置を講じることが適当

【具体的な廃止方法】

- ・ 平成 25 年度 経過措置額として支給されている給料の半額を減額して支給
（ただし、減額の上限は 10,000 円）
- ・ 平成 26 年度 経過措置額として支給されている給料の額のうち 20,000 円を超える部分についてのみ支給
- ・ 平成 27 年度 廃止（平成 27 年 4 月 1 日）

イ 50 歳台後半層の職員の給与

(7) 50 歳台後半層の給与減額措置

国においては、50 歳台後半層の給与水準の是正を図るために、当面の措置として、平成 22 年の較差を解消するための措置を通じて、50 歳台後半層の給与減額措置を実施しているが、本県では、本年においても職員給与と民間給与とはほぼ均衡していること等から、実施しないことが適当。引き続き、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、調査、研究

(4) 昇給・昇格制度の改正

- ・ 本年、人事院は、世代間の給与配分を適正化する観点から、50 歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、平成 25 年 1 月 1 日から昇給・昇格制度の改正を行う必要があることを報告及び勧告
- ・ 本人事委員会としては、基本的に給与制度については国の制度に準拠することが適当と考えるが、一方で、本県では、昨年度に昇給制度を改正し平成 25 年 4 月から適用する

こと、教育職給料表の昇格制度について対応を検討する必要があること、本年の勧告において、給与構造改革における経過措置の段階的な廃止等を平成25年4月から実施することとしていることも考慮する必要がある、こうした本県の実情を勘案し、本年の改正は見送ることとするが、昇給・昇格制度は給料表の重要な構成要素であることから、国に準じて早期に改正する方向で検討

ウ 自宅に係る住居手当

国においては既に廃止され、他の都道府県においても半数以上の団体が廃止していること、また、制度を存続している団体においても見直しを検討している団体が見受けられることを踏まえ、国や他の都道府県との均衡の観点から、平成25年4月から廃止することが適当

エ 給与構造改革における経過措置の廃止等に伴う給与改定

給与構造改革における経過措置の段階的な廃止及び自宅に係る住居手当の廃止に伴い、職員の給与水準が低下するため、民間給与との均衡や世代間の給与配分の適正化の観点から、手当の廃止等にあわせて、平成25年4月1日に適用する給料表（医療職給料表(一)を除く）の備考欄等の給料月額に乗ずる割合の改定により給与水準の調整を行うことが適当

オ 産業構造、組織形態の変化等への対応

人事院は、来年度に向け、職種別民間給与実態調査の調査対象産業等の拡大、公務員と民間企業従業員との給与比較のあり方等について検討を進めていくこととしているが、当該調査の信頼性等を確保する上で、基本的には国に準じていくことが適当であり、国の動向等を注視することが必要

3 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の育成

ア 人材の確保と育成

国の新たな採用試験や他の都道府県の動向も踏まえ、多様で優秀な人材を確保するための採用試験のあり方について不断の研究・見直しを行うとともに、人材育成戦略等に基づく人材育成の着実な実施に取り組むことが必要

イ 人事評価制度の充実

制度や評価に対する個々の職員の信頼を高める措置を講じるとともに、運用状況の検証を行いながら、人事評価結果の任用や給与等への適確な反映など、人事評価制度の充実を図っていくことが必要

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する課題

ア 時間外勤務の縮減等

- ・ 経営戦略会議等を中心とした業務改善等の強化により、一定の縮減が図られており、引き続き、職場の実態に即した業務改善等を積極的に進め、時間外勤務の縮減を図っていくことが必要
- ・ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組も重要であり、計画的な取得や取得しやすい環境整備等に積極的に取り組むことが必要

イ 両立支援の取組の推進

育児に関しては、各任命権者が特定事業主行動計画を策定し、計画的に両立支援の取組が行われており、特に男性職員の育児参加については、引き続き休暇・休業制度の浸透を図るとともに、職場内で利用しやすい環境づくりなどに取り組むことが必要

ウ 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤の実態を分析し、その解消を十分に意識した人事異動その他の計画的な人事管理など総合的な方策により、長距離・長時間通勤を極力解消していくことが必要

(3) 公務運営に関する課題

ア 高齢期の職員の雇用問題

国家公務員の雇用と年金の接続については、再任用制度で対応する方針が決定。高齢期の職員の能力と経験を活用し、平成 25 年度の定年退職者から新たな再任用制度を導入していくためには、長期的な視点に立った人事管理などの諸課題を早急に検討し、方向性を明らかにすることが必要

イ 職員の健康管理

近年、精神疾患による病休者・退職者数が高い数値で推移しており、喫緊の課題。引き続き予防や早期発見・早期対応の観点に立った取組が重要であり、また精神疾患の一因となる「パワーハラスメント」についても、厚生労働省の提言等の周知や活用を図ることが必要

ウ 不祥事防止に向けた取組の徹底

- ・ 飲酒事故やわいせつ行為による懲戒免職事案などの不祥事が相次いでおり、極めて遺憾。任命権者は引き続き原因分析や再発防止策などの検証を行い、不祥事の防止に向けた取組の徹底が必要
- ・ 職員においては、一人一人が自らの職務と立場を理解し、強い責任感のもとで職務を全うする意識を高め、県民の信頼にこたえていくことが必要

エ 公務員制度改革

国家公務員に係る措置を踏まえ、地方公務員についても新たな労使関係制度を設けることを柱とする「地方公務員制度改革について（素案）」が示されているところであり、自律的労使関係制度の措置等に関する国の動向について、引き続き注視していくことが必要

【参考】人事委員会の給与勧告の意義

人事委員会の勧告は、労働基本権が制約されている公務員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するもの

この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるもの