

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成24年10月9日
茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

- 月例給、ボーナスともに改定なし
 - ・ 公民給与の較差（220円，0.06％）が小さいことなどを考慮し、月例給の改定なし（4年ぶり）
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間とおおむね均衡しており、改定なし（2年連続）
- 給与構造改革における経過措置額の廃止
- 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇格制度を見直し

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行った。
- (3) 本県では、管理職員について給料月額及び管理職手当を減額する措置がとられているが、昨年と同様に、本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置がないものとした場合の職員の給与により、公民較差を算出した。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

民間	職員	較差
381,307円	381,087円	220円 (0.06%)

(注) 減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を3,748円(0.99%)上回っている。

(2) 特別給（支給月数）

民間	職員	差
3.97月	3.95月	0.02月

3 給与勧告及び報告の内容

(1) 職員の給与

職員の給与については、民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、給料表、諸手当及び期末手当・勤勉手当については改定を行わないこととする。

なお、公民較差等に基づく給与改定以外の改定等については、以下に示すとおりとする。

① 給与構造改革における経過措置額の廃止（勧告・報告）

- ・ 平成18年度に制度を導入してから相当の期間が経過し、受給者数及び受給額とも減少してきていること、国において平成26年3月末に廃止することとされたこと及び他の都道府県の動向等を踏まえ、廃止
- ・ 廃止に当たっては、平成25年度以降、職員の受給実態など本県の実情その他の諸情勢を考慮しつつ、段階的に実施

② 若年・中堅層を対象とした昇給の回復（勧告・報告）

平成25年4月1日に、若年・中堅層（41歳未満）の職員を対象として、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給のうち、平成20年4月1日に抑制を受けた昇給を1号給回復

③ 昇格制度の改正（報告）

平成25年4月1日から、国に準じて、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減するよう所要の改正を行う必要がある。

④ その他の報告

- ・ 昇給制度については、本県の50歳台後半層における公民の給与差及び新たな人事評価制度の整備状況等を踏まえ、その在り方について検討を進める必要がある。
- ・ 初任給については、他の都道府県及び民間の状況、人材確保の必要性等を考慮し、引上げを含めてその適正な水準について検討を進める必要がある。
- ・ 退職手当については、本県の制度は国に準拠していることから、国の制度改正の動向等を注視しながら、その見直しについて検討する必要がある。
- ・ 公民給与の比較方法については、人事院の検討状況を注視していく必要がある。

(2) 公務の運営（報告）

① 有為な人材の確保・育成

ア 人材の確保

平成25年度から実施する職員採用試験の試験区分を統合・再編し、試験の実施方法等を変更することとしており、これを着実に実施し、多様で優秀な人材の確保を図っていく。

イ 人材の育成

より一層効果の高い研修を実施するとともに、職員が研修等に参加しやすい環境を整備する必要がある。

ウ 女性職員の登用

勤務環境等の整備により女性職員が能力を十分発揮することができるよう、引き続き女性職員の登用に積極的に取り組む必要がある。

② 能力・実績に基づく人事管理

これまで得られた知見を活用し、新たな人事評価制度を早期に全面実施する必要がある。さらに、制度に対する職員の理解を深めるための積極的な取組を進める必要がある。

③ 勤務環境等の整備

ア 超過勤務の縮減等

管理監督者が適切な管理・指導を実施し、業務の必要性の再検討等を継続して行うとともに、自ら率先して早期退庁に努めるなど、超過勤務の縮減に、より一層積極的に取り組む必要がある。また、年次休暇等の計画的な取得、休暇を取得しやすい環境整備等についても積極的に取り組む必要がある。

イ 職員の健康保持

メンタルヘルス対策が大きな課題となっていることを踏まえ、管理職員による職員の勤務状況の把握、心の問題を生じることとなった職員へのきめ細かな対応など、職員の健康保持のための取組をさらに強化する必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

男性職員の育児休業の取得率が低い状況であることから、取得を促進するために職場環境の整備が重要である。また、比較的取得しやすい子育て支援制度の利用促進により職場の雰囲気づくりに努めることも大切である。

④ 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続を図ることは喫緊の課題であり、今後は、新たな再任用制度の導入が見込まれることから、国の動向等を注視しつつ、県全体として適切に対応していく必要がある。

⑤ 公務員の労働基本権問題

地方公務員の労使関係制度に関する制度改革は、現行の枠組の根幹にかかわる重要な問題であり、今後の国の検討状況等を注視しながら、適切に対応していく必要がある。

⑥ 服務規律の遵守

飲酒運転などの不祥事による県民からの信頼低下が懸念されることから、服務規律の遵守の徹底と倫理意識の向上を図り、県民の信頼に応えていく必要がある。

(参考1) 職員(行政職)の平均給与

平均年齢	月 額	年 額
43.4歳	381,087円	6,154,000円

(注) 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(参考2) モデル給与例(行政職)

職 層	年 齢	扶 養 親 族	月 額	年 額
主 事	27 ^歳	独 身	200,438 ^円	3,197,000 ^円
主 任	36	配 偶 者 子 1 人	318,888	5,118,000
係 長	45	配 偶 者 子 2 人	406,953	6,605,000
課 長 補 佐	52	配 偶 者 子 2 人	459,895	7,461,000
課 長	55	配 偶 者	546,129 (507,227)	8,637,000 (8,068,000)
次 部 長 長	57	配 偶 者	629,841 (581,369)	10,239,000 (9,524,000)

(注) 1 ()内の数字は、給料月額及び管理職手当の減額措置後の額である。
2 月額には、管理職手当、扶養手当及び地域手当が含まれる。

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

平成24年8月8日勧告

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし
 - ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
 - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案
- ③ 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止
- ④ 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減