

# 勧告等の骨子

平成24年10月9日  
高知県人事委員会

## 勧告等のポイント

- 1 ポーナスは2年ぶりの引下げ、月例給は改定なし  
～ 行政職の平均年間給与は△1.9万円（△0.3%） ～
  - (1) 民間のボーナス（3.84月）との均衡を図るため、期末・勤勉手当を引下げ（△0.05月分）
  - (2) 月例給は、職員が民間を上回っていることが認められたが、その較差は極めて小さく、改定なし（△244円、△0.07%）
  - (3) 月例給の改定がなく、ボーナスのみの引下げは今回が初めて
- 2 国家公務員に準じて高齢層職員の昇給・昇格制度を見直し
  - (1) 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（給与条例改正）
  - (2) 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（人事委員会規則改正）

## 1 民間給与との比較

県内104事業所の3,702人の個人別給与を实地調査（調査完了率 99.0%）

**【月例給】** 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレ方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 43歳 7月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
354,905円	355,149円	△244円（△0.07%）

（参考）高知県職員の給与は、平成25年3月31日まで、特例条例により部長級の管理職手当が10%減額されている

この減額措置後の職員の給与は355,087円で、較差は△182円（△0.05%）となる

**【ボーナス】** 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
平成24年	3.84月	3.90月	3.94月	3.95月

## 2 改定の内容

### (1) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 3.90月分 → 3.85月分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
24年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.325月（現行1.375月）
	勤勉手当	0.65月（支給済み）	0.65月（改定なし）
25年度以降	期末手当	1.20月	1.35月
	勤勉手当	0.65月	0.65月

### (2) 実施時期

ア 平成24年12月期の期末手当・勤勉手当

改正給与条例の公布日の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

- イ 平成25年度以降の期末手当・勤勉手当  
平成25年 4月 1日

**(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢43歳 7月）**

	勧告前 (A)	勧告後 (B)	(B) - (A)
平成 24 年	5,719,233 円	5,700,548 円	△18,685 円

**3 給与制度の改正**

**(1) 高齢層職員の昇給・昇格制度の改正**

人事院が50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するという観点で見直すこととした昇給・昇格制度については、給与制度は国家公務員に準拠するという本県の基本的な考え方があること等により、国家公務員に準じた措置とすることが必要

(注) 人事院勧告及び報告における昇給・昇格制度の改正内容  
・55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止  
・高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減

**(2) 実施時期**

平成25年 4月 1日

**4 給与に関する報告事項**

**(1) 月例給**

- ア 職員の給与が民間給与を上回っているが、その較差は極めて小さなものであることから、月例給の改定を行わないことが適当
- イ 平成22年から国家公務員に対して措置されている50歳台後半層の給与の減額措置については、本年の民間給与実態調査に併せて行った調査の結果、この年齢層における職員の給与は民間を下回っているか、若しくはほぼ均衡している状況にあり、生涯給与としても給与水準はほぼ均衡していること、また、本年4月の職員の給与が民間給与とほぼ均衡していることなどから、引き続き国と同様の措置を講ずることとはしないが、今後とも、国や全国の状況を注視していくことが必要
- ウ 給与構造改革における経過措置額は、イの調査において、この措置の対象である中高年齢層の職員の給与が民間とほぼ均衡しているか、若しくは民間を下回っている状況にあり、生涯給与としても給与水準はほぼ均衡していること、本年4月の職員の給与と民間給与がほぼ均衡していることなどを総合的に勘案すると、直ちに見直すことは適切でなく、引き続き検討していくことが必要

**(2) その他給与に関する事項**

- ア 自転車使用者に係る通勤手当については、本年も引き続き調査を行った結果、おおむね県内の民間実態と均衡しており、国や全国の都道府県の状況にも大きな変動はないため、特段の見直しを行う必要はないこと
- イ 勤務実績の昇給への反映については、その前提となる人事評価における評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などが重要であり、常に改善の余地がないかという視点を持ちながら、制度や運用の更なる充実を図るよう引き続き努力していくことが必要

**5 公務運営に関する報告事項**

**(1) 人事評価制度**

人事評価制度については、引き続き、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などを高めていくことが必要  
そのためには、制度の趣旨や実施方法などが職員全体によく理解されていること

が重要であり、面談の機会などを通して制度理解を深めるとともに、制度や運用全般について、工夫や改善の余地がないかといった視点を持ち、これまでの取組を検証しながら、更に実効性を高めることが必要

## (2) 総実勤務時間の短縮

### ア 時間外勤務の縮減

縮減に向けた様々な取組にもかかわらず、南海地震対策などの危機管理の事例等により時間外勤務は増加傾向も見られ、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることが重要

これまでの対策に更なる工夫を加えながら、一所属の問題とせず部局での対応、効果的な事例の全庁での情報共有など、一層きめ細かに縮減に向けて取り組むとともに、管理的地位にある職員は、なお一層適切な勤務時間管理に努めることが必要  
時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、職場全体で縮減に取り組むことが重要

### イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

## (3) 健康管理

引き続き、職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、働きやすい環境づくりに向けた職員参加型の職場環境改善など新たな取組もスタートしたが、引き続き重点的な取組が必要  
そのため、これまでの取組の効果の検証なども行いながら、予防から再発の防止に至るまでの各段階に応じた有効な対策に取り組むことなどが重要

## (4) 職業生活と家庭生活の両立

引き続き、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、母性保護に関する取組や男性職員の育児参加を促進することが必要

次世代育成支援行動計画（後期計画）については、措置状況の公表が求められている趣旨等からも、引き続きその実現に向けた有効な対策に取り組むことが必要

特に、男性職員の育児休業の取得促進については、日本再生戦略で目標設定するといった国の動きを参考にしながら、取得しやすい環境の整備を着実に進めることが必要

## (5) 良好な勤務環境の確保

セクシュアル・ハラスメントについては、職員間に一定の理解は進んできたものの、その性格上水面下のものとなりがちなことや、職員が気付かずに周囲を不快にさせるといったこともあり、引き続き意識の啓発、相談制度の一層の周知などに努めていくことが必要

パワー・ハラスメントについては、指導との線引きが難しいケースもあり、指導に際して上司が心がけるべきポイントを示すなど、研修での取り上げ方の工夫などによる管理職員等の意識の向上、新たな相談窓口制度の周知などに努めていくことが必要

## (6) 公務員制度改革

国家公務員制度改革関連法案が国会で審議されているが、地方公務員についても、総務省において、全国知事会など関係地方団体から意見を聴取しながら制度の構築に向けた作業が進められてきており、引き続き、その動向を注視していくことが必要

## **(7) 雇用と年金の接続**

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、国家公務員は新たな再任用制度で臨むという政府の方針が出され、基本的には、地方公務員も同様の方向になる見込み

新たな再任用の制度化に当たっては、既に運用されている再任用の状況なども踏まえながら、想定される職の確保や給与等の勤務条件、再任用される職員のモチベーションといった様々な検討課題について、引き続き国の検討状況を注視しながら対応していくことが必要

## 最近の給与勧告の実施状況

職員の月例給・特別給については、民間との比較に基づき、改定を勧告しています。  
 今年の勧告は、民間の厳しい状況を反映して、平均年間給与が2年ぶりの減額となりました。

(行政職)

	月例給	特別給 (ボーナス)		平均年間給与	
	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△1.97%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.06%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.12%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.06%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.15%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%

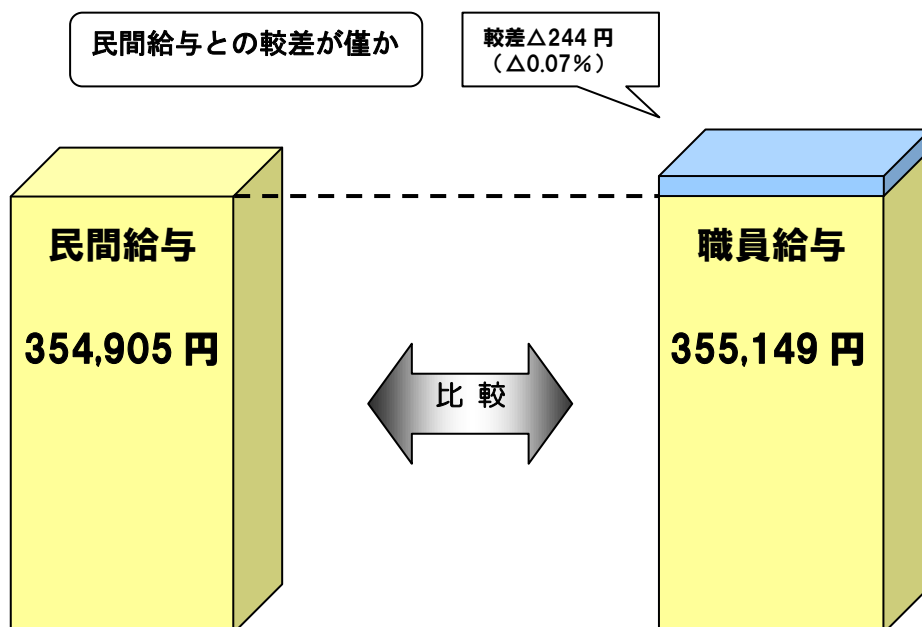
※「改定率」・「増減率」は、勧告前の職員給与・平均年間給与を 100 とした場合の改定率・増減率です。

※「増減額」は、勧告前の平均年間給与に対する増減額です。

## 民間給与との較差

本年は、職員の給与が県内の民間給与を上回っていましたが、その較差が僅かであったことから、月例給の改定を行わないこととしました。

本年は職員給与（月例給）の改定なし



### ○職員の前平均給与額の推移

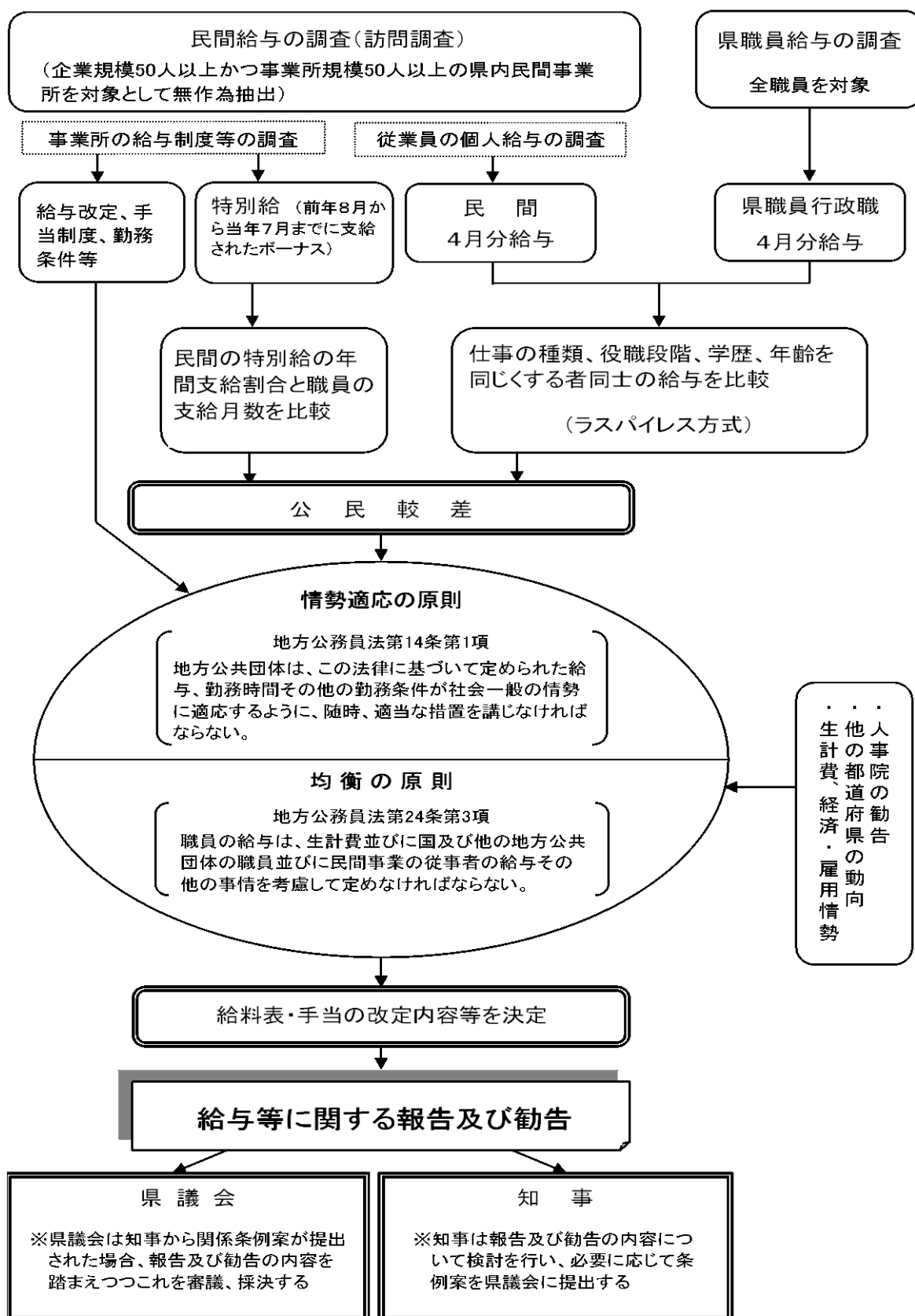
区分 給与	高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(-))					
	平成24年	24-23	平成23年	23-22	平成22年	平成24年	24-23	平成23年	23-22	平成22年	
平均給与	355,149	▲ 4,345	359,494	▲ 5,894	365,388	401,789	4,066	397,723	2,057	395,666	
給与内訳	給料(俸給)	335,070	▲ 4,647	339,717	▲ 5,834	345,551	329,917	2,712	327,205	1,626	325,579
	扶養手当	9,542	▲ 319	9,861	▲ 243	10,104	12,260	▲ 36	12,296	▲ 171	12,467
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,260	406	4,854	▲ 234	5,088	11,899	300	11,599	▲ 86	11,685
	地域手当等	787	▲ 26	813	121	692	36,337	800	35,537	476	35,061
	住居手当	3,889	220	3,669	330	3,339	4,001	153	3,848	161	3,687
	その他	601	21	580	▲ 34	614	7,375	137	7,238	51	7,187
平均年齢	43.6歳	▲0.3歳	43.9歳	▲0.4歳	44.3歳	42.8歳	0.5歳	42.3歳	0.4歳	41.9歳	

- (注) 1 平均給与等は、勧告に基づく給与改定前の額である。  
 2 地域手当等は、地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当である。  
 3 その他は、単身赴任手当、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。  
 4 地域手当等に含まれている広域異動手当及び研究員調整手当並びにその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

### ○国・県職員の給与の比較要素

- ・ 職員構成、平均年齢(国家公務員0.5歳上昇、職員0.3歳低下)
  - ・ 給与構造改革に伴う地域手当、広域異動手当及び本府省業務調整手当
  - ・ 現給保障の状況
  - ・ 若年・中堅層の+1～+2号昇給(国家公務員のみ)
  - ・ 本県の行政改革に伴う給与の見直し
  - ・ 全国と本県民間の給与事情
- など

## 給与等に関する報告及び勧告の手順

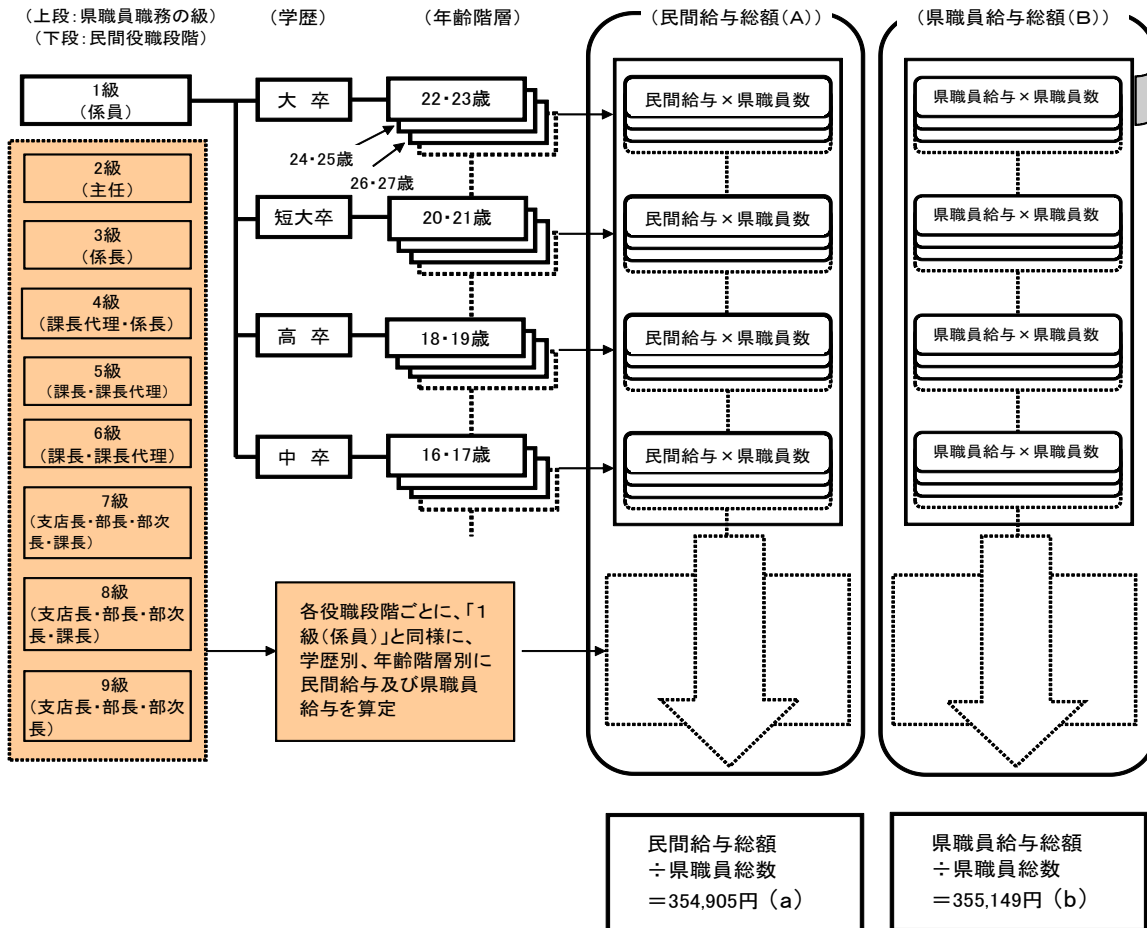
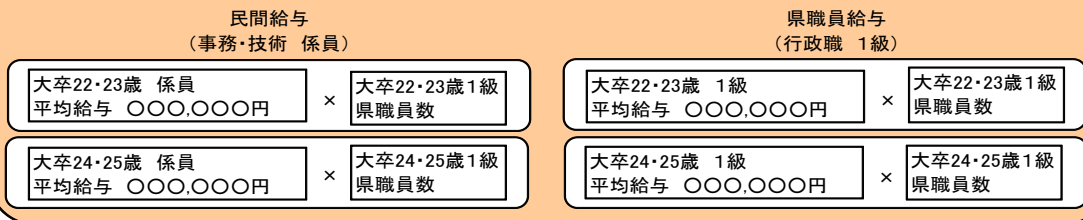


## 県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイルス方式<sup>(※)</sup>)

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(B))に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



本年の公民較差 (a) - (b) = △244円 (△0.07%)

(※) ラスパイルス方式

公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイルス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。