

# 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5日  
宮崎県人事委員会

## 第1 給与に関する報告及び勧告について

### 本年の給与勧告のポイント

#### 1 月例給、特別給ともに改定なし

民間の月例給との較差 395円( 0.11%)  
給与特例条例による管理職手当の10%減額後 78円(0.02%)

- ・較差が小さいこと、給与特例条例による管理職手当の10%減額（以下、「特例減額」という。）後は民間の給与が県職員の給与を上回っていること、これと同様の観点から人事院も改定を見送っていることを考慮し、月例給の改定を行わない。

民間の特別給（ボーナス） 3.94月 県職員支給月数 3.95月

- ・県職員の支給月数とおおむね均衡していること、人事院も改定を見送っていることを考慮し、特別給の改定を行わない。

#### 2 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

55歳を超える職員は、勤務成績が特に良好である場合に限り昇給

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

昇給：同一の職務の級の中で、上位の号給に変更すること  
昇格：職務の級を上位の級に変更すること

#### 3 自宅に係る住居手当の廃止

国や他の道府県の状況等を考慮し、平成25年3月末で廃止

県職員の自宅に係る住居手当  
月額 1,000円(ただし、新築・購入から5年を経過するまでの間は、2,000円)

### 1 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

< 勧告の意義 > 勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有する。

< 均衡の原則 > 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。  
(地方公務員法第24条第3項)

## 2 民間給与との較差に基づく給与改定

### (1) 民間給与との比較結果

#### 職種別民間給与実態調査

県内に所在する企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所329事業所中、116事業所を実地調査

#### 給与比較の結果

##### ア 月例給

職員と民間従業員の4月分の給与について、ラスパイレス方式\*により比較

\*ラスパイレス方式：民間従業員の平均給与を、役職、年齢、学歴を同じくする者について県職員の人員構成に置換えて算定し県職員の平均給与と比較する方法  
単純平均に比べ、より精確に給与水準を反映

#### < 民間給与との較差 >

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)		較差 (A - B)	(参考) 人事院
371,323円	特例減額前	371,718円	395円 (0.11%)	273円 (0.07%)
	特例減額後	371,245円	78円 (0.02%)	28,610円 (7.67%)

民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

##### イ 特別給 (支給月数)

民間(県内)	職員
3.94月	3.95月

(参考) 人事院

民間(全国)	職員
3.94月	3.95月

### (2) 給与改定の内容

「均衡の原則」に基づき検討した結果、次のとおり判断した。

#### 月例給

民間給与との較差が小さいこと、特例減額後は民間の給与が県職員の給与を上回っていること、これと同様の観点から人事院も改定を見送っていることを考慮し、月例給の改定を行わない。

#### 特別給 (ボーナス)

県職員の支給月数と民間の支給月数がおおむね均衡していること、人事院も改定を見送っていることを考慮し、特別給の改定を行わない。

## 3 給与制度の改正等

### (1) 勤務実績の給与への反映

昇給や勤勉手当については、職員の実績や能力を的確に反映させていくよう適切に運用していく必要がある。

(2) **昇給・昇格制度の改正** 実施時期：平成25年4月1日

本県の昇給・昇格制度は、平成18年の給与構造改革の際に国に準じて導入した制度であることを踏まえ、今回も国の措置に準じて改正する。

- ・55歳を超える職員は勤務成績が特に良好である場合に限り昇給、その他の職員については昇給停止（給与条例改正）
- ・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（人事委員会規則改正）

(3) **住居手当** 実施時期：平成25年4月1日

自宅に係る住居手当については、国及び半数以上の道府県において廃止又は廃止の決定が行われている状況を考慮し、廃止する。

(4) **給与構造改革に伴う経過措置額の廃止等**

国は、高齢層職員の給与水準の是正を図るため、給与構造改革に伴う経過措置額の平成26年3月末の廃止及び昇給抑制の回復措置を決めた。本県の受給者の半数以上が高齢層であることや国が廃止を決定していることを踏まえると廃止が必要である。なお、その際には、他の地方公共団体の動向や本県の実情を考慮するとともに、昇給抑制の回復措置についても併せて検討していく必要がある。

## 第2 公務運営の改善に関する報告について

### 1 人材の確保・育成

限られた人員の下でより効率的な行政運営を進めていくため、今後さらに優れた資質や能力を有する人材を確保し、意識改革や研修を通じた職員の一層の資質向上を図るとともに、公正で透明性の高い、人材育成を重視した人事評価の実施により、職員の自発的な能力開発を促し、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

### 2 女性職員の育成・登用の推進

引き続き、女性職員が意欲を持って働くことができるような環境整備に取り組むとともに、意欲と能力のある人材を各分野で積極的に登用していく必要がある。

### 3 高齢期の雇用問題

今後、新たな再任用制度の導入による高齢層職員の増加が見込まれることから、各任命権者においては、再任用職員が担う職務の整備や行政事務の執行体制の見直しなど、高齢期雇用をめぐる様々な課題について早急に検討していく必要がある。

### 4 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

#### (1) 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

管理・監督者は、業務の平準化に努めるとともに、時間外勤務を命ずる場合は、必要性、緊急性を十分に吟味する必要がある。

また、年次休暇を取得しやすい環境を整備する必要がある。

#### (2) 子育て・介護と仕事の両立のための支援

子育てや介護に係る制度が活用されるよう、職場の雰囲気づくりや制度を利用する職員の業務のサポート体制の充実などを図っていく必要がある。

### **(3) 心身の健康管理の推進**

メンタルヘルス対策については、職員自身によるセルフケアの知識習得が重要であり、また、管理・監督者は、ストレスサインを発している職員に対して、ストレス要因の軽減等につながるような配慮を行っていく必要がある。

### **(4) 職場における執務環境の改善**

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止及び排除のためには、職員にとって相談しやすい体制となっているか常にチェックを行うとともに、風通しの良い職場環境づくりに取り組むことが重要である。

## **5 信頼の確保**

いまだに県民の信頼を損なう不祥事が発生していることを踏まえ、職員一人ひとりが公務員倫理、服務規律の確保に努めるとともに、各任命権者において、これまで以上に職員への法令遵守意識及び服務規律の徹底を図り、県民の信頼確保に努めていく必要がある。

## **6 公務員制度改革**

国は、自律的労使関係制度をはじめとした国家公務員制度の全般的かつ抜本的な改革を推進するため、関連法案を国会に提出し、継続審査となっている。地方公務員については、国家公務員に係る措置等を踏まえ、制度の改革を進めることとされていることから、引き続き国の動向を注視し、適切に対応していく必要がある。

【最近の給与改定の状況(行政職給料表適用職員)】

年度	月 例 給			特別給		年間平均給与 増 減 額 (万円)
	改定率 (%)	改定額 (円)	主な改定内容	支給月数 (月)	対前年月数 (月)	
11	0.23	911	給料表引上げ改定	4.95	△0.30	△10.1
12	0.15	601	扶養手当(子等)引上げ改定	4.75	△ 0.20	△6.8
13	0.07	283	暫定的一時金(3,369円)	4.70	△ 0.05	△1.7
14	△ 2.05	△ 8,250	給料表引下げ改定 扶養手当(配偶者)引下げ、(子等)引上げ改定	4.65	△ 0.05	△15.7
15	△ 1.17	△ 4,641	給料表、扶養手当(配偶者)引下げ改定	4.40	△ 0.25	△17.4
16	—	—	給料表改定なし	4.40	0.00	—
17	△ 0.36	△ 1,411	給料表、扶養手当(配偶者)引下げ改定	4.45	0.05	△0.3
18	—	—	給料表改定なし、扶養手当(子等)プラス改定	4.425	△ 0.025	△1.0
19	0.20	777	給料表(若年層限定)、扶養手当(子等)引上げ改定	4.45	0.025	1.2
20	—	—	給料表改定なし、医師の初任給調整手当引上げ	4.45	0.00	—
21	△ 0.25	△ 954	給料表(中高年層限定)、住居手当引下げ改定	4.15	△ 0.30	△13.0
22	△ 0.17	△ 652	給料表(中高年層限定)引下げ改定、55歳超(5級以下除く)職員の給料等支給額の減額	3.95	△ 0.20	△8.5
23	△ 0.29	△ 1,071	給料表(中高年層限定)引下げ改定	3.95	0.00	△1.7

※平成18年度から比較対象企業規模を50人以上に拡大

※平成18年4月から給与制度の見直しを実施

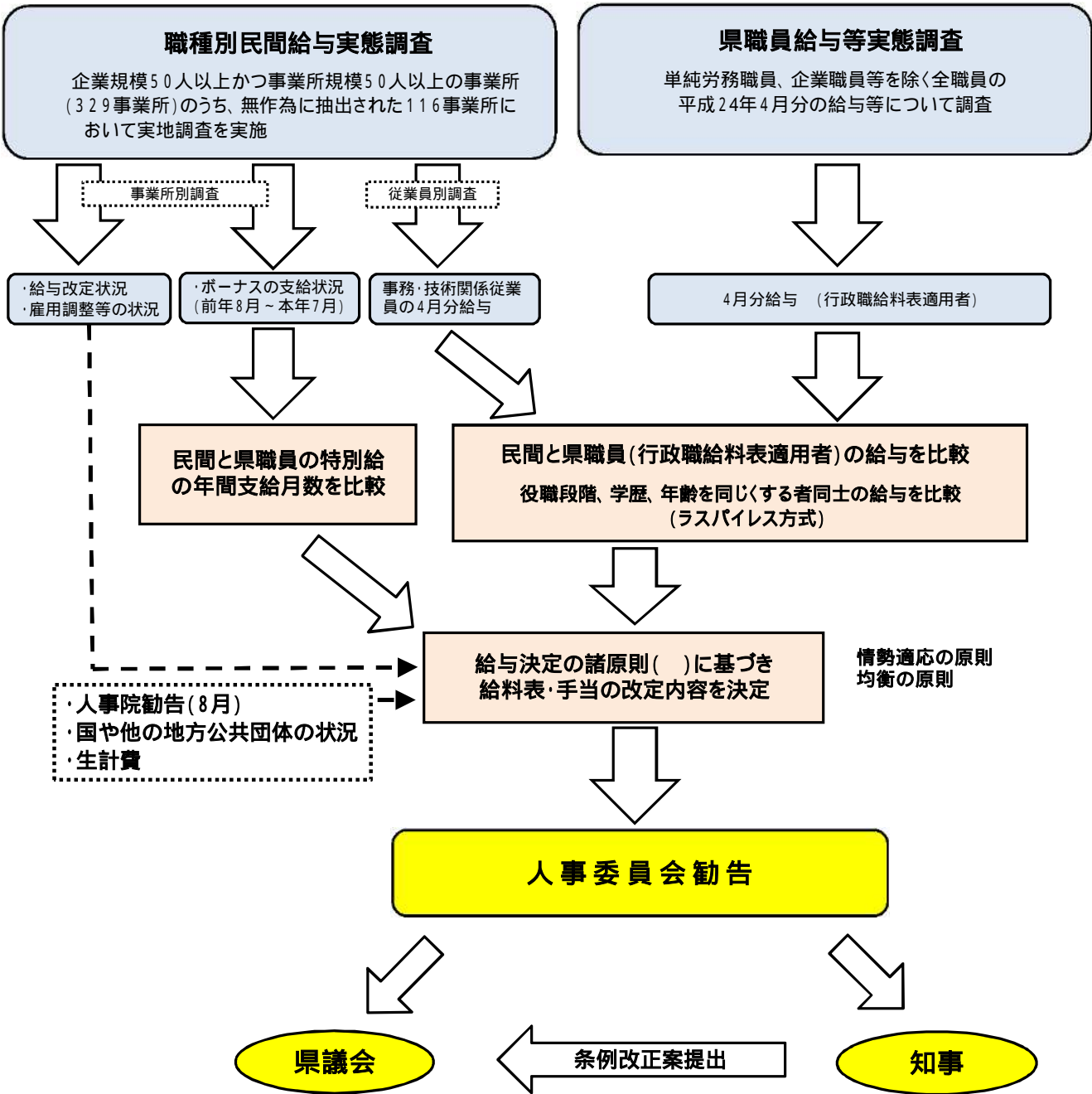
(給料表水準の約5%引下げ、年功的給与上昇の抑制、諸手当制度の改定、昇給制度の見直し等)

※平成18年の特別給減額は、18年12月のみの一時的な措置のため、平成19年度の勧告では特別給は4.45月で改定見送りとしている。(実質0.025月増)

# 給与勧告の流れ

職員の給与については、地方公務員法の規定により、民間給与をはじめ、国及び他の地方公共団体の給与や生計費、その他の事情を考慮して定める(均衡の原則)こととされています。

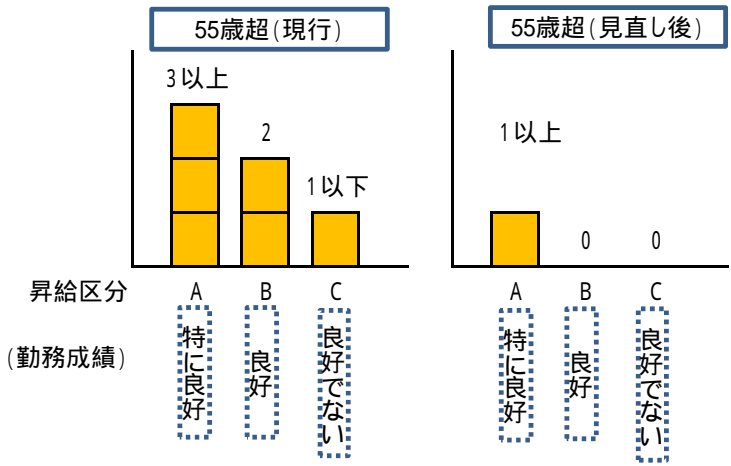
このため、宮崎県人事委員会では、民間事業所の従業員の給与を実地に調査し県職員の給与と精密に比較するとともに、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に勘案した上で、給与勧告を行っています。



# 昇給・昇格制度の改正

## 昇給制度の改正

55歳を超える職員は、勤務成績が特に良好な場合に限り昇給。  
 なお、昇給号給数について、現行より抑制。



(参考) 昇給号給数表 一般の職員の例

昇給区分	A	B	C
下記以外の職員	5以上	4	3以下
55歳超職員(現行)	3以上	2	1以下
55歳超職員(見直し後)	1以上	0	0

## 昇格制度の改正

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、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増加額を縮減。  
 (昇格後の号給を現行より下位の号給に決定)

