

# 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12日  
栃木県人事委員会

## 《ポイント》

### ○月例給、特別給（ボーナス）ともに改定なし

#### 1 月例給

較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難なため、改定なし

#### 2 特別給（ボーナス）

民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし

### ○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

#### 1 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止

#### 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

## 1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、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であり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考えらる。
- ・本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

## 2 職員の給与

### (1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内786民間事業所から169事業所を無作為に抽出し、個人別給与等を調査した。（調査完了 147事業所（完了率87.0%）、調査実人員 約7千人）

#### ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員の給与の特例に関する条例（平成21年栃木県条例第54号。以下「特例条例」という。）による減額措置(注)がないものとした場合の職員給与は民間給与を下回っていた。

勧告における公民較差は、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、これまで同様、特例条例による減額措置がないものとした場合の較差137円（0.04%）とする。

(注) 全職員の給料を5%減額する措置

民間給与 ①	職員給与 ②		較差 ①-②
387,022円	減額措置前	386,885円	137円（0.04%）
	減額措置後	369,150円	17,872円（4.84%）

(注) 職員給与は、行政職給料表及び事務職給料表の適用者のうち、国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び新規学卒の平成24年4月1日付け採用者を除いた職員（行政職員）の給与である。

#### イ 特別給（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した結果、職員の支給月数（3.95月）は民間の支給割合（3.94月）とおおむね均衡していた。

### (2) 本年の給与の改定

#### ア 月例給

従来、職員給与と民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には月例給の改定を見送っていることから、改定を行わないこととした。

#### イ 特別給（ボーナス）

職員の支給月数と民間の支給割合はおおむね均衡しているため、改定を行わないこととした。

### (3) 昇給・昇格制度の改正

人事院においては、50歳台後半層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、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、昇給・昇格制度を改正することとしている。本県においては、給与制度は国に準じていることや本県の50歳台後半層の公民の給与差の状況を踏まえ、国に準じて、昇給・昇格制度の見直しを行う。

#### ア 昇給制度の改正

国に準じて、55歳を超える職員（医療職給料表(1)の適用を受けている者及び衛生福祉大学校に勤務する職員のうち、歯科医師の資格を有する者をもって充てる職にある者にあつては57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好である場合には1号給以上（現行は3号給以上）の昇給に、それぞれ抑制する。

#### イ 昇格制度の改正

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。

#### ウ 改正の実施時期

平成25年4月1日（ただし、国における改正の実施状況を考慮する。）

### (4) 給与構造改革における経過措置額等について

- ・本県の経過措置の対象者や経過措置額については、昇給、昇格等により減少してきているが、全職員においては50歳台を中心に16.4%の職員が経過措置額を受給している状況にある。本県の経過措置額の取扱いについては、他県の動向を注視し、国の廃止の時期や本県の実情を踏まえ、廃止に向けて引き続き検討を進めることとする。
- ・平成25年4月に、若年・中堅層（45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た昇給を1号給回復する。

## 3 公務運営に関する課題

### (1) 公務員倫理の徹底

任命権者においては、不祥事の再発防止と綱紀粛正に努め、職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する自覚と高い倫理観を持って行動することが必要である。

## (2) 勤務環境の整備

### ア 仕事と家庭生活の両立支援

本県では、育児や介護を行う職員を支援するための休暇制度等の拡充を進めるとともに、制度活用を促進するため、周知や啓発に努めているが、男性職員の積極的な育児への参加を進めることが課題となっている。

今後、男性職員の育児休業等の取得を更に促進するために、職場全体で育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組んでいくことが重要である。

### イ 総実勤務時間の短縮

任命権者においては、定時退庁日の徹底、時間外勤務の適正化、年次休暇の取得促進を図るなど、リフレッシュ運動に取り組んでいる。

特に、時間外勤務の縮減に向けて適正な業務配分に努め、職員一人一人も業務の効率化を念頭に置いたメリハリのある勤務を心がけるとともに、引き続き、年次休暇の計画的な取得促進のための取組を進めていく必要がある。

### ウ メンタルヘルス対策

心の病が原因で長期の療養が必要となっている職員は依然として多い状況にある。個々の職員においては、メンタルヘルスについての理解を深めてセルフケアに努めるとともに、管理監督者においても、日頃から職員の心身の不調の早期発見・早期対応に努めることが重要である。

## (3) 人材の育成・活用

### ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

知事部局等においては、これまでの人事評価システムの試行結果を踏まえ、本年10月より本格実施に移行し、人事評価結果を昇任や給与に反映させることとしている。引き続き、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるように努め、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

### イ 女性職員の職域拡大・登用の推進

女性職員の比率は増加傾向にあるとともに、その職域拡大や登用が進み、現在、女性職員は県行政の各分野において重要な位置を占めつつある。

任命権者においては、今後とも、女性職員の能力開発、人材育成に努め、女性の働きやすい職場環境づくりにも留意しながら、職域拡大や有為な人材の積極的な登用を進めていく必要がある。

### ウ 有為な人材確保への取組

複雑・高度化する県民ニーズに的確に対応していくためには、高い資質を有し使命感と責任感にあふれる人材を確保することが重要である。本県においては、今後も、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図っていく。

また、採用試験のあり方について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら引き続き研究・検討を進めていく。

## (4) 高齢期の雇用問題への対応

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、国家公務員については、再任用を原則義務付けることにより雇用と年金の接続を図ることとされた。

地方公務員については国家公務員に準じる方向であることから、本県においても、国の動向に留意し、本県の実情を踏まえて新たな再任用に係る課題や環境整備等の検討を行い、定年退職者の雇用と年金の接続に適切に対応していく必要がある。

**【参考】**

行政職員の平均給与（平均年齢44.4歳、平均経験年数22.7年）

	減額措置前	減額措置後	差額
平均給与月額	386,885円	369,150円	△17,735円
平均年間給与	6,259,244円	6,046,427円	△212,817円

（注）「減額措置前」は特例条例による減額措置がないものとした場合のもの、「減額措置後」は同措置による減額後のものである。