

平成24年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15日
徳島県人事委員会

【本年の報告及び勧告のポイント】

- 1 平成24年の給与改定
 - (1) 公民較差が極めて小さい(0.02%)ため、月例給は改定なし
 - (2) 期末手当・勤勉手当についても、民間の支給割合(3.94月)とおおむね均衡しているため、改定なし
- 2 昇給・昇格制度の改正
 - (1) 55歳を超える職員については、標準の勤務成績では昇給停止
 - (2) 最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減

給与に関する事項

1 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の236民間事業所の中から無作為に抽出した97事業所のうち、91事業所の御協力を得て調査を実施した。

2 本年の給与改定

(1) 職員の給与と民間給与との比較

<月例給>

職員(行政職)と民間事業所の従業員について、役職・年齢・学歴が同じ者同士の4月分として支払われた給与を比較(ラスパイレス比較)

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員の給与 (B)	較差額 (A - B)	較差率 (A - B)/B
375,447円	375,523円 (364,675円)	76円 (10,772円)	0.02% (2.95%)

(注) 「職員の給与」は民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与である。なお、()内は「職員の給与の特例に関する条例(平成19年徳島県条例第66号)」による臨時的給与削減措置後の数値である。

【参考】行政職平均年齢 43.7歳(H23:行政職平均年齢 43.8歳)

<特別給(期末手当・勤勉手当)>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
3.94月	3.95月

(注) 期末手当・勤勉手当の改定は、従来より0.05月単位で実施

(2) 改定の概要

給料表

公民較差が極めて小さく、さらに、国における較差(273円, 0.07%)を下回るものであることを勧告した結果、改定を行わないことが適当であると判断した。

特別給(期末手当・勤勉手当)

職員の年間平均支給月数(3.95月)が、民間企業で支払われた特別給の支給割合とおおむね均衡しているため、改定を行わないことが適当であると判断した。

3 その他の課題

(1) 50歳台後半層の職員の給与抑制措置

50歳台後半層の職員の給与抑制措置については、本県における公民較差が少額であることから本年も実施しないが、今後の公民較差や他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応していく必要があると考える。

(2) 昇給・昇格制度の改正

本県においては、昇給・昇格制度について、これまで国の制度を基本にしており、今回の人事院の勧告等を踏まえ検討した結果、これに準じた改正を行うことが適当であると考ええる。

(3) 給与構造改革における経過措置

経過措置の取扱いについては、本県の実情等を踏まえ、職務・職責に応じた給与制度の在り方を考慮し、検討していく必要がある。

人事行政に関する事項

1 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減等

任命権者においては、超過勤務の発生原因について分析し、改善策を検討するとともに、これまでの取組について検証する必要がある。管理職員にあっては、正規の勤務時間の内外を問わず、適正な勤務時間管理に努め、マネジメント能力を発揮し、計画的な事務の執行や業務の平準化に取り組む必要がある。職員にあっては、メリハリのある働き方を心がけることが大切である。

さらに、それぞれの立場において、業務の最適化に向けて抜本的に見直し、これまで以上に公務能率の向上に努めることが重要である。

(2) 職員の健康管理

職員の健康管理は、予防や早期発見による適切な対応が重要である。

メンタルヘルス対策については、任命権者は、これまでの取組の成果と課題を検証するとともに、引き続き、メンタル面に不調をもたらす要因の把握に努め、きめ細かな対策を着実に実施していく必要がある。

また、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、任命権者は、より一層、防止のための研修等その対策を充実させる必要がある。

(3) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

男性職員の育児休業の取得率が1%前後で推移しており、依然として低い状況にあることから、職場全体で支援することが重要である。

任命権者においては、今後とも制度及び計画の周知や意識啓発に努めるとともに、職員が性別を問わず、周囲に気兼ねすることなく安心して制度を活用できる職場の雰囲気づくりや業務体制の整備等を進めていく必要がある。

2 多様で有為な人材の確保・育成

本委員会においては、人物評価に、より重点を置き、優れた人材の確保に向けて試験制度の見直しに取り組んでいる。また、受験者増加に向けて、募集・広報活動を積極的に推進し、引き続き、多様で有為な人材の確保に努めていく。

任命権者においては、人事交流や職種間交流、人事の複線化、転職の促進等、様々な取組を推進してきており、今後とも、弾力的な人員配置や研修等を通じて人材の育成に努める必要がある。

3 女性職員の育成・登用

任命権者においては、「能力実証」を前提としつつ、引き続き、女性職員の一層の職域の拡大、能力の開発を図るとともに、男女を問わず、多様な人材がその能力を十分に発揮できる勤務環境の整備を進め、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用に取り組んでいく必要がある。

4 高齢期の雇用問題

人事院は、今年の「国家公務員制度改革等に関する報告」において、新たな再任用に関する課題を挙げるとともに、定年の引き上げも含め、年金との接続の在り方について再検討する必要があるとしている。

本県においても、公務能率を維持し、将来にわたって組織の活力が損なわれることがないように配慮しつつ、職員の能力と経験が活用できるよう、本県の実情を踏まえ、国や他の都道府県の動向を注視しながら、適切に対応していく必要がある。

5 公務員倫理の徹底

昨年の本委員会報告・勧告以降、職員による違法行為や非違行為が、連鎖のように後を絶たず、極めて憂慮すべき事態となっている。

職員による違法行為等は許されるものではなく、厳正に措置することは勿論のこと、職員個々の状況に合わせて公務員倫理を更に徹底させる必要がある。

任命権者においては、より実効性のある研修や啓発を行うとともに、その効果を検証していく必要がある。また、管理監督者は、より良い職場づくりに努め、組織全体で公務員倫理の徹底を図っていくことが重要である。

< 参考資料 >

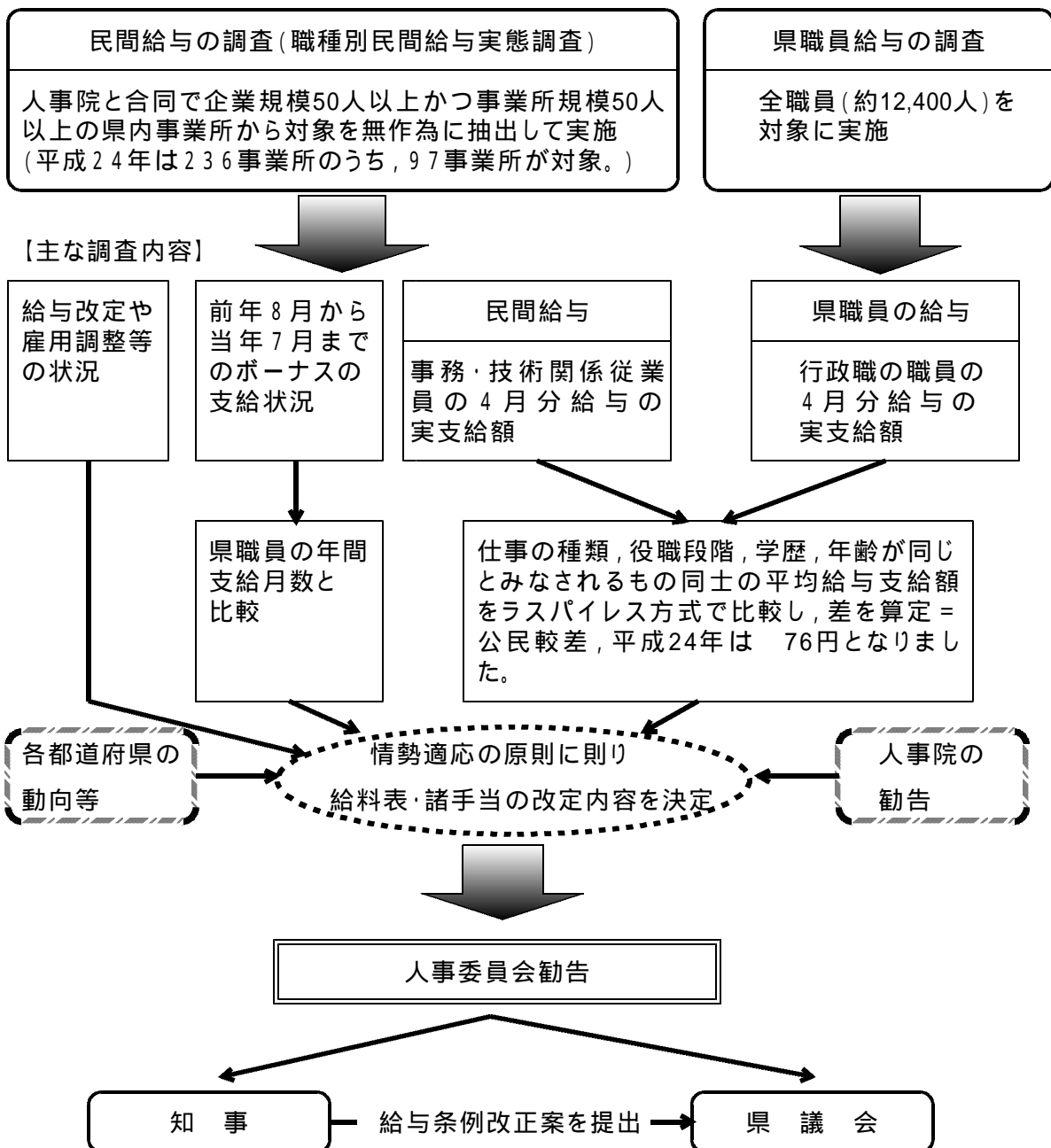
人事委員会勧告のしくみ

人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使交渉によって給与を決定することができません。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられています。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っています。

給与勧告の流れ



< 参考資料 >

ラスパイレス方式による公民比較のしくみ

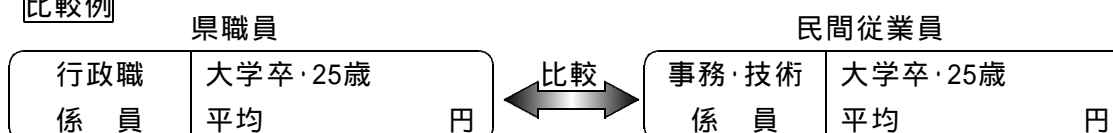
ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは

個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額（B）と現に支払われている給与総額（A）を比較し、どの程度の差があるかを算出しています。
 具体的には、県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較しています。

比較方法

仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較

比較例



ラスパイレス方式による較差算出
 [比較例：企業規模500人以上の民間事業所の場合]

