

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18日
群馬県人事委員会

ポイント

- 月例給、ボーナスともに改定なし
 - ① 民間給与との較差が極めて小さいため、月例給の改定なし
 - ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）は、民間の年間支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし
- 昇給・昇格制度の見直し
 - ① 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給制度を改正
 - 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するよう、昇格制度を改正

◎ 基本的な考え方

職員の給与は、地方公務員法に定めるところにより、社会一般の情勢に適応するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定める必要

人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、給与水準や給与制度などの見直しを行い、職員の適正な処遇を確保しようとするものであり、活力ある公務運営を維持する上での基盤

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

職員（一般行政職員）と民間の本年4月分給与を調査し、役職段階、学歴及び年齢階層を同じくする者同士を比較（ラスパイレス比較）

民間給与（A）	職員給与（B）		較差(A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
	減額前	減額後	
384,814円	減額前	384,719円	95円 (0.02%)
	減額後	383,524円	1,290円 (0.34%)

(注) 1 民間給与は、個々の職員に民間の給与額を支給するとした場合の額

2 職員給与の上段の「減額前」は、群馬県職員の給与の特例に関する条例（平成21年群馬県条例第11号）に基づく給与減額措置による減額前のもの、下段の「減額後」は、同措置による減額後のものをいう。

3 民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

(2) 特別給（期末手当・勤勉手当）の比較

平成23年8月から平成24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を比較

○ 民間の年間支給割合 3.93月 （職員の年間支給月数 3.95月）

2 本年の給与改定

(1) 月例給

職員給与と民間給与との較差が95円（0.02%）と極めて小さいため、改定なし

(2) 特別給

民間の年間支給割合が職員の年間支給月数とおおむね均衡しているため、改定なし

3 給与制度の改正等

(1) 昇給制度の改正

人事院勧告の内容を踏まえて、55歳（医療職給料表（一）及び大学教育職給料表の適用を受ける職員にあっては、60歳）を超える職員の昇給については、人事委員会の承認を得て任命権者が定めるものについて行うこととし、平成25年4月1日から実施。ただし、本県の実態を踏まえ、必要な措置について検討する必要

(2) 昇格制度の改正

人事院勧告に準じて、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、昇格時号給対応表の見直しを行い、平成25年4月1日から実施

(3) その他

6年制課程を卒業した薬剤師の初任給基準について、同じ6年制課程を卒業した獣医師の初任給基準と同一にすることとし、本年4月1日に遡って適用

II 公務人事管理に関する報告

1 高齢期雇用とこれからの人事管理

(1) 高齢期における職員の雇用問題

人事院は、新たな再任用制度における、再任用職員に担当させる仕事の在り方、管理職が再任用される場合の能力と経験の活用方法、再任用希望者の大幅な増加が見込まれる中でポストの確保といった課題に対処する必要について言及

本県においても、国における具体的な制度設計の状況を注視し、迅速に検討しつつ、他の都道府県の動向、本県の実態や任命権者が抱える様々な課題も十分考慮しながら、任命権者において適切な対応を行う必要

(2) 人事管理全体の検討

高齢期の雇用管理に係る人事管理上の影響は、職員の新規採用の在り方や職員のキャリア意識にも大きく関わってくるもの

任命権者は、高齢期雇用に対応した新たな職場環境整備を行うとともに、人材育成や人事評価の在り方も含めて、引き続き人事管理全体について幅広く検討を行っていく必要

2 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持、公務能率の向上、仕事と生活の調和の観点から重要な課題

任命権者は、これまで以上に徹底した事務・事業の効率化・合理化と職員の意識改革を図り、業務量に応じた人員配置に努めるとともに、管理監督職員は、時間外勤務縮減のための職場環境づくりや業務内容の見直し・仕事の進め方の工夫をさらに進めることが必要。職員も、業務の改善に積極的に取り組み、効率的に業務を遂行することが必要

(2) 心の健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で職務に従事できる環境を確保することは、職員やその家族にとってかけがえのないものであり、また、職員がその能力を十分に発揮し、質の高い県民サービスを提供するという観点からも重要。特にメンタルヘルス対策は重要な課題

任命権者は、新規採用職員の段階から、総合的、体系的な対策に引き続き取り組んでいくことが必要。管理監督職員は、日頃から職員とのコミュニケーションを心がけ、所属職員の健康状態の把握に努め、快適な職場環境づくりに取り組むとともに、職員も、自らの健康状態を定期的にチェックし、心の健康づくりに努めることが必要

(3) 両立支援の推進

職員が育児や介護など家庭における責任を果たしながら、職務に安心して取り組むことができるよう職場全体で積極的に支援していく、いわゆる両立支援の推進がますます重要

任命権者は、既存の制度が十分に活用されるよう、取得事例を紹介するなどして、職員に対し制度のより一層の周知を図ることが必要。特に、男性職員の育児参加については、特定事業主行動計画に掲げた目標の達成に向け、支援体制の整備や職員の意識啓発などの取組を積極的に進めることが必要。管理監督職員は、制度を利用しやすい環境づくりに努めることが必要