

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成25年10月15日
茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

- 月例給，ボーナスともに改定なし
 - ・ 公民給与の較差（178円，0.05％）が小さいことなどを考慮し，月例給の改定なし（2年連続）
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は，民間とおおむね均衡しており，改定なし（3年連続）
- 若年・中堅層を対象とした昇給の回復

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として，地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は，国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り，社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ，適正な給与水準や勤務条件等について，調査・検討を行った。
- (3) 職員にあっては行政職，民間にあっては公務の行政職に類似すると認められる職種のものについて，本年4月分の給与を比較した。

なお，本県では，本年4月時点で管理職手当を支給される職員について給料月額及び管理職手当を減額する措置がとられていたが，昨年と同様に，本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと，民間の給与と比較する職員給与については，減額措置がないものとした場合の職員の給与により，公民較差を算出した。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

民間	職員	較差
382,748円	382,570円	178円 (0.05%)

- (注) 1 本年4月時点で行われていた減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を3,833円(1.01%)上回っている。
- 2 本年7月から全職員を対象に行われている特例減額措置が本年4月にあったものとして試算した当該措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を27,645円(7.79%)上回っている。

(2) 特別給（支給月数）

民間	職員	差
3.96月	3.95月	0.01月

3 給与勧告及び報告の内容

(1) 職員の給与

職員の給与については、民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、給料表、諸手当及び期末手当・勤勉手当については改定を行わないこととする。

なお、公民較差等に基づく給与改定以外の改定等については、以下に示すとおりとする。

① 若年・中堅層を対象とした昇給の回復（勧告・報告）

平成26年4月1日に、若年・中堅層（40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てきた昇給のうち、平成19年4月1日に抑制を受けた昇給を1号給回復

② その他の報告

ア 昇給制度

今後も本県の50歳台後半層における公民の給与差、新たな人事評価制度の整備状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き、その在り方について検討を進める必要がある。

イ 初任給

国の動向、他の都道府県及び民間の状況、人材確保の必要性等を考慮し、引き続き、引上げを含めてその適正な水準について検討を進める必要がある。

ウ 給料の調整額及び特殊勤務手当

国及び他の都道府県の動向等並びに勤務環境の変化等を考慮し、見直しの検討を進める必要がある。

エ 給与制度の在り方

人事院は、給与制度の総合的な見直しについて検討を進めることを表明し、具体的な検討課題として、民間の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し及び職務や勤務実績に応じた給与を掲げている。

このような国における見直しの動きに適切に対応できるよう、その検討状況を注視していく必要がある。

(2) 公務の運営（報告）

① 有為な人材の確保・育成

ア 人材の確保

有為な人材を確保するため、職員採用ガイダンスなどの広報活動等に、任命権者と連携しながら、引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

イ 人材の育成

より一層効果の高い研修を実施するとともに、様々な機会や手段を通じて、総合的な人材育成に積極的に取り組む必要がある。

ウ 女性職員の登用

勤務環境等の整備により女性職員が能力を十分発揮することができるよう、引き続き女性職員の登用に積極的に取り組む必要がある。

② 能力・実績に基づく人事管理

これまで得られた知見を活用し、新たな人事評価制度を早期に全面実施する必要がある。さらに、制度に対する職員の理解を深めるための積極的な取組を進める必要がある。

③ 勤務環境等の整備

ア 超過勤務の縮減等

管理職員が適切な管理・指導や、業務の必要性の再検討等を継続して行うとともに、自ら率先して定時退庁に努めるなど、超過勤務の縮減に、より一層積極的に取り組む必要がある。また、年次休暇等の取得、休暇を取得しやすい環境整備等についても積極的に取り組む必要がある。

イ 職員の健康保持

メンタルヘルス対策が大きな課題となっていることを踏まえ、管理職員による職員の勤務状況の把握、心の健康に問題を生じることとなった職員へのきめ細かな対応など、職員の健康保持のための取組をさらに強化する必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

男性職員の育児休業の取得率は低い状況であることから、引き続き育児休業を取得しやすい環境づくりに努める必要がある。また、人事院は、配偶者帯同休業制度の導入に関する意見の申出を行ったところであり、国の動向等を注視する必要がある。

④ 雇用と年金の接続

雇用と年金の確実な接続を図るための取組として、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置に努めるとともに、国の動向等を注視しながら、人事管理や給与制度等の諸課題について検討し、適切に対応していく必要がある。

⑤ 公務員の労働基本権問題

公務員の労働基本権問題は、現行の地方公務員制度の枠組みにかかわる重要な問題であり、引き続き、国の動向を注視していく必要がある。

⑥ 服務規律の遵守

法令違反等の不祥事による県民からの信頼の低下が懸念されることから、服務規律の遵守の徹底と倫理意識の向上を図り、県民の信頼に応えていく必要がある。

(参考1) 職員（行政職）の平均給与

平均年齢	月額	年間給与
43.6歳	382,570円	6,180,000円

(注) 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(参考2) モデル給与例（行政職）

職層	年齢	扶養親族	月額	年間給与
主事	27 ^歳	独身	200,438 ^円	3,197,000 ^円 [3,113,000]
主任	36	配偶者 子1人	320,742	5,148,000 [4,944,000]
係長	45	配偶者 子2人	407,674	6,617,000 [6,358,000]
課長補佐	51	配偶者 子2人	459,895	7,461,000 [7,171,000]
課長	55	配偶者	545,206 (506,351)	8,622,000 [8,000,000]
次部長	57	配偶者	629,841 (581,369)	10,239,000 [9,501,000]

(注) 1 モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、管理職手当、扶養手当及び地域手当を基礎に算出
 2 月額欄の（ ）内の数字は、本年4月時点で管理職手当を支給される職員を対象に行われていた減額措置後の額である。
 3 年間給与欄の [] 内の数字は、4月から6月分については月額欄の額（課長、次長及び部長は減額措置後の額）を、7月から翌年3月分については全職員を対象に行われている特例減額措置後の額を基礎に算出したものである。

(参考3) 人事院の給与等に関する報告のポイント

平成25年8月8日報告

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差（0.02%）が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案
- ③ 減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手
 - ・ 民間の組織形態の変化への対応
 - ・ 地域間の給与配分の見直し
 - ・ 世代間の給与配分の見直し
 - ・ 職務や勤務実績に応じた給与