

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
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 月例給, ボーナスともに改定なし
 - ・ 月例給は民間給与を下回っているが, 較差(0.03%)が極めて小さいため, 改定なし
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)は民間の支給割合とおおむね均衡しているため, 改定なし
- 昇給・昇格制度の改正
 - ・ 55 歳を超える職員は, 標準の勤務成績では昇給停止
ただし, 当分の間は, 本県の実情等を踏まえ, 標準の勤務成績であっても, 現行より昇給幅を抑制した上で昇給を実施
 - ・ 高位の号給を受ける職員が昇格した場合について, 昇格に伴う給料月額
の増加額を縮減

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は, 地方公務員法により, 生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに, 社会一般の情勢に適応するように, 随時, 適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 人事委員会勧告は, 職員の労働基本権制約の代償措置として, 職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり, 職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に, 勧告を行ってきている。

2 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年 4 月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員(事務・技術関係職種)の給与とを, 責任の度合, 学歴, 年齢が同等であると認められる者同士でそれぞれ対比させ, 精密に比較(ラスパイレス方式)したところ, 民間給与が職員の給与を 1 人当たり平均で 133 円(0.03%)上回っていることが明らかとなった。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A - B)
397,000 円	396,867 円	133 円 (0.03%)

(2) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において, 民間事業所で支払われた賞与等の特別給は, 所定内給与月額の 3.97 月分に相当しており, 職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数(3.95 月)とおおむね均衡している。

3 本年の給与改定

(1) 月例給

職員の給与と民間給与とを比較した結果、その較差が極めて小さいため、給料表の適切な改定を行うには十分でなく、諸手当も民間の各手当の支給状況等を踏まえると、極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないことから改定は行わない。

(2) 特別給

民間の支給割合とおおむね均衡していることから改定は行わない。

4 昇給・昇格制度の改正

本年の人事院勧告では、50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度の改正を行うこととしている。

本県においては、今年度からの給与構造改革に伴う経過措置額の段階的廃止や職制の見直し等により、50歳台後半層の職員の平均給与が低下してきているものの、民間との給与差が一定程度見られることから、以下の措置を講ずる。(平成25年4月1日実施)

(1) 昇給制度

55歳を超える職員(医療職給料表(一)等にあつては57歳を超える職員)は、国に準じて標準の勤務成績では昇給しないこととする。

ただし、当該職員の平均給与が低下傾向にあること、本年は職員の給与が民間給与を下回っていること、本県の昇給制度の運用が国とは異なっていること等に鑑み、当分の間の措置として、標準の勤務成績であっても1号給(現行は2号給)の昇給ができることとする。

(2) 昇格制度

最高号給を含む高位の号給を受ける職員が昇格した場合について、昇格に伴う給料月額増加額を縮減するよう、国に準じて昇格時号給対応表を見直す。

5 教員給与の見直し

昨年、高等学校等と小・中学校の教員に共通の給料表を導入するよう勧告したが、導入後の状況も踏まえながら、メリハリある教員給与体系を実現する観点から、職務・職責に応じた適切な処遇について引き続き検討する必要がある。

6 今後の給与制度の在り方

- ・ 国の人事評価制度における評価結果の給与への活用状況などを踏まえ、勤務実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに、速やかに取り組んでいく必要がある。
- ・ 大量退職に伴う職員の年齢構成の平準化、簡素な組織体制への移行や職制の見直しなどにより、職員給与の状況が大きく変化していくことも見込まれる中、民間給与水準や勤務実績の給与へのよりの的確な反映等に向けて、国の研究会等の検討結果なども参酌しながら、今後の給与制度について検討を進めていく必要がある。

7 公務運営に関する報告

(1) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が平成 25 年度から段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を円滑に行っていくため、本県においても、引き続き国や他の都道府県の動向等を注視するとともに、新たな再任用制度をはじめとした高齢期の雇用問題に関わる人事管理や給与制度について検討し、所要の措置を講ずる必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

評価者の研修や目標設定・評価に当たっての職員との対話の充実などにより、評価制度自体の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果の人材開発、任用、分限、給与等への活用の拡大に向けて、更なる取組を進めていくことが必要である。

(3) 勤務環境の整備

① 総実勤務時間の短縮

所属長等の管理職員による業務の適正管理や弾力的な業務運営など「総労働時間の短縮に関する指針」に掲げる取組を徹底する必要がある。さらに、業務全体の見直し・効率化を行った上で、年間上限目安時間の達成に向けて人員の配置も含めた措置を講ずる必要がある。

② 職員の健康管理

精神性疾患による休職者数の割合は、依然として高いことから、引き続きメンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応に取り組むとともに、パワー・ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに努めていく必要がある。

③ 仕事と生活の調和のための施策の推進

男性職員が父親として積極的に育児に参加し、その役割を果たすことができるよう、引き続き育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要である。

(4) 公務員制度改革

地方公務員に協約締結権を付与し人事委員会勧告制度を廃止する、自律的労使関係制度の措置等を内容とする「地方公務員制度改革について（素案）」が示されているところであり、引き続き、国の動向等について十分注視していく必要がある。

<参 考>

1 行政職給料表適用職員の状況

本年は月例給及びボーナスの改定はないが、採用・退職により職員構成が昨年とは異なること等から、平均給与月額及び年間平均給与額は昨年に比べ減少している。

	平成24年度①	(参 考)	
		平成23年度 (改定後) ②	増減 (①-②)
職 員 数	9,162 人	9,323 人	△161 人
平 均 年 齢	42.9 歳	43.2 歳	△0.3 歳
平均経験年数	21.7 年	22.1 年	△0.4 年
平均給与月額	393,719 円	400,952 円	△7,233 円
年間平均給与額	6,310,493 円	6,409,892 円	△99,399 円

- (注) 1 上記は新規学卒採用者を含む行政職全職員の平均（本概要1ページ表中の「職員給与(B)」は新規学卒採用者を含まないため、上記の「平均給与月額」とは一致しない。）
2 平均給与月額及び年間平均給与額には、時間外勤務手当等の実績に基づく手当は含まない。

2 月例給の改定を見送った際の公民較差の状況（直近10年）

公民較差が極めて小さい場合は、これまでも月例給の改定を見送っている。

平成20年	120円 (0.03%)
18年	70円 (0.02%)
16年	34円 (0.01%)

3 昇給・昇格制度の改正概要

(1) 昇給号給数の基準を改正

昇給区分		特に良好	良好 (標準)	良好でない
55歳以下		5以上	4	3以下
55歳超	現 行	3以上	2	1以下
	改正後	1以上	—	—
	当分の間	2以上	1	—

(注) 国は5段階の昇給区分(A～E)で、昇給号俸数の基準を設定している。

(2) 昇格時号給対応表の改正

[例] 行政職4級(高位号給)から5級に昇格した場合

昇 格 に 伴 う 給料月額の増加額	現 行	改 正 後
	12,400円～11,900円	7,000円～11,900円程度 (最高号給から下位にいくに従い増加額の縮減を緩和)

(注) 昇格時号給対応表の具体的な改正内容は、今後、人事委員会規則で定める予定