

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 18 日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 民間給与との較差(0.09%)を埋めるため、月例給の引上げ改定
 - ・ 初任給を中心に、若年層に限定して給料表の引上げ
- 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

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は、地方公務員法に基づき、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355円(0.09%)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)
391,001円	390,646円	355円(0.09%)

※ 本年7月からの給与減額支給措置は、臨時特例であり、公務と民間の給与は毎年4月時点で比較していることから、4月時点における較差を算出

※ 仮に当該減額措置が本年4月に適用されていたとして試算した場合の職員給与は362,350円、較差は28,651円(7.91%)

(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 of 3.96月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(3.95月)とおおむね均衡していることから、改定は行わない。

※ 本年度の期末・勤勉手当については、給与減額支給措置により、12月期の支給額が本来の支給額に対して9.77%減額(月数換算で年間3.75月相当)となるが、この措置は、臨時特例であるため、給与条例の定めによる年間の支給月数と比較

3 本年の給与改定

本年の民間給与との較差の大きさ等の状況及び国の人事院報告の内容を総合的に勘案し、次のとおり改定を行うこととした。

(1) 給料表

近年、初任給が民間との間に相当程度の差を生じている状況にあることから、初任給を中心に、若年層（おおむね 20 歳台）に限定して給料月額を改定

<行政職給料表>

- ・ 級別平均改定率（新規学卒採用者を含む）

級	1	2	3	4～10
改定率(%)	1.0	0.5	0.0	改定なし

※ 改定の対象者は、9,094 人中 2,016 人

- ・ 初任給

試験	試験	給料月額	
大学卒	上級試験	180,800 円	(現行 178,800 円)
高校卒	初級試験	146,200 円	(現行 144,500 円)

※ 地域手当を含む初任給の額については、本概要 4 ページ<参考>の「3 初任給（行政職）の民間との比較」を参照

<行政職給料表以外の給料表>

行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額を改定

※ 全給料表の改定の対象者（行政職給料表を含む）は、57,571 人中 15,405 人

(2) 改定の実施時期

平成 25 年 4 月 1 日

4 教員給与の見直し

共通給料表導入後の職員の状況、他の都道府県の動向、また教育委員会の意見等も踏まえながら、職務の実態に応じた給与上の措置の見直しなど、職務・職責に応じた適切な処遇について検討を進める必要がある。

5 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参考に、能力・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。
- ・ 人事院では、世代間の給与配分を適正化する観点からの俸給表構造の見直しや人事評価の適切な実施と給与への反映など給与制度の総合的な見直しを行うこととしており、こうした状況を考慮しつつ、今後の給与制度の在り方について検討する必要がある。
- ・ 50 歳後半層における給与水準について、民間との給与差の状況等を見ながら、全体の公民較差や国の動向等を踏まえつつ、必要な対応について引き続き検討を進めることとする。
- ・ 平成 24 年度から一職 1 級を基本とした職制の見直しが行われたところであり、期末・勤勉手当の役職加算については、国や他の都道府県の状況等を考慮して検討する必要がある。

6 給与減額支給措置について

本年 7 月からの給与減額支給措置は、人事委員会の勧告制度に基づかないものであり、職員に大きな影響があることから、当該措置が終了する平成 26 年 4 月以降の給与は、勧告に基づいたあるべき給与水準が確保される必要がある。

7 公務運営に関する報告

(1) 雇用と年金の接続

① 雇用と年金の確実な接続のための取組

雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用希望者の意欲や能力、適性等を十分に把握し、再任用職員をその能力と経験をいかせる職務に配置することなどにより、引き続き再任用制度の円滑な実施に努めていく必要がある。

② 再任用職員の給与

人事院において再任用職員の俸給水準や手当の見直しについて検討することとされていることから、その状況を注視していく必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

評価制度の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果について、人材開発、任用、分限、給与等への活用の拡大に向け、更なる取組を進めていくことが必要である。

(3) 多様で有為な人材の確保

① 人材の確保

職員の採用について、これまでの広報活動の一層の強化をはじめ、より有為な人材を確保するための取組を進めていく必要がある。

② 就職活動時期の見直しへの対応

民間企業等において就職活動時期の後ろ倒しの検討が進められていることを踏まえ、広報活動の時期や試験日程等について検討を行うこととする。

(4) 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対し時間外勤務縮減の意義を十分周知し、管理職員による業務の適正管理や弾力的な業務運営、所属職員に対する効率的な事務処理の指導・啓発などの取組を徹底し、また、業務全体の見直し・効率化を行った上で、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

メンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実や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る必要がある。

③ 両立支援の推進

男性職員の育児休業等の取得率が低い要因を把握し、取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、引き続き介護との両立支援に取り組んでいく必要がある。なお、配偶者帯同休業に関しては、国や他団体の動向等を注視していく必要がある。

(5) 公務員制度改革

人事院が行っている任用の基準に係る事務、採用試験・研修の企画に係る事務の移管の動向について十分注視していく必要がある。

<参 考>

1 月例給（行政職）の改定の内訳

区 分	改定額 (率)	
給料の月額	330 円	(0.08%)
はね返し分	24 円	(0.01%)
計	354 円	(0.09%)

※ 「はね返し分」とは、地域手当など給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が増減することによる分をいう。

⇒ 改定後の行政職（新規学卒採用者を含む）の平均給与月額は 388,368 円

2 職員（行政職）の平均年間給与額

給料表の改定により、平均 6,001 円（減額後 5,697 円）の年収増

	平成 2 5 年度			平成 2 4 年度 (C)	本年度との比較 (B-C)
	現行 (A)	改定後 (B)	改定による増加額 (B-A)		
平均年間給与額	6,217,051 円	6,223,052 円	6,001 円	6,310,493 円	△87,441 円
（下段は減額後）	5,781,608 円	5,787,305 円	5,697 円	—	△523,188 円
平均年齢	42.6 歳			42.9 歳	△0.3 歳

※ 平成 24 年度の平均年間給与額については、平成 25 年度とは職員構成が異なるため、参考として掲載（昨年度、改定はなかったが、職員の平均年齢の低下等を要因として、平均年間給与額は減少）

3 初任給（行政職）の民間との比較

区 分	民間 (A)	県 (B)		差 (B - A)
大学卒	197,566円	現 行	191,316円	△6,250円
		改定後	193,456円	△4,110円
高校卒	160,012円	現 行	154,615円	△5,397円
		改定後	156,434円	△3,578円

※ 県の額は地域手当を含む。

4 過去の月例給の引上げ改定（直近 3 回）

平成19年 472円 (0.11%) 若年層に限定した給料表の引上げ、扶養手当の改善
 13年 296円 (0.07%) 特例一時金を支給
 12年 368円 (0.09%) 扶養手当で措置

5 勧告による人件費への影響額

約 4 億円（一般会計及び特別会計の計（平成 25 年度 9 月補正後予算ベース）。ただし、公営企業会計は除く。）