

給与勧告等のあらまし

平成24年10月15日
石川県人事委員会

《給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに改定なし

- 1 以下の諸事情を総合的に勘案し、月例給の水準改定なし
 - ・本年の公民較差(▲0.06%)が、改定を見送った国(▲0.07%)よりも小さいこと。
 - ・本年において、特例条例(管理職手当)による減額後の職員給与が民間給与を現に下回っていること。
- 2 期末手当・勤勉手当(ボーナス)も、民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- 3 自宅に係る住居手当を廃止(平成25年4月1日施行)
- 4 給与構造改革に伴う昇給抑制の回復措置の実施(平成25年4月1日施行)
 - ・平成25年4月1日において45歳未満の職員で、平成22年1月1日に昇給抑制を受けた者の号給を1号給回復
- 5 50歳台後半層における給与水準の上昇の抑制を内容とする人事院勧告に準じた昇給・昇格制度の見直し

I 公民較差に基づく給与改定

1 民間給与の調査

県内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の466事業所から層化無作為抽出した126の事業所について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた職種ごとの給与のほか、雇用調整の状況等についても調査を行った。

2 職員給与と民間給与との比較

〈月例給〉

本県の行政職の職員と民間のこれに相当する職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較したところ、民間給与が職員給与を0.06%(209円)下回っていることが認められた。

なお、特例条例(管理職手当の月額10%減額措置)による減額後の職員給与と比較すると、民間給与が職員給与を0.18%(666円)上回っていることが認められた。

- ・給与較差(本年4月) 減額前 ▲0.06%、▲209円
減額後 0.18%、666円

・以下の諸事情を総合的に勘案し、月例給の改定を見送り

- 〔本県の公民較差が、改定を見送った国よりも小さいこと
管理職手当の減額措置後の職員給与が民間給与を現に下回っていること など〕

〈ボーナス〉

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の年間支給割合を比較

- ・民間の支給割合 3.94月(職員の支給割合 3.95月) おおむね均衡し、改定なし

II 自宅に係る住居手当の廃止

自宅に係る住居手当については、国が平成21年12月に廃止しており、本年4月の時点で、6割を超える都道府県で廃止又は廃止が決定されている状況等を踏まえると、均衡の原則等の観点から存置することが困難。本年度限りで同手当を廃止

Ⅲ 給与構造改革に伴う昇給抑制の回復措置

本県では、平成18年度からの給与構造改革の実施に当たり、国に準じて、平成18年度から平成21年度までの4年間にわたり、全職員に毎年1号給の昇給抑制を実施してきたが、当該昇給抑制に対する回復措置については、一昨年及び昨年の報告において、今後の公民較差の状況等を見極めた上で、必要な措置について検討する必要がある旨言及

昇給抑制の回復措置については、本県の公民較差の状況や国及び給与構造改革の実施に伴い昇給抑制を実施した府県の多くで、若年・中堅層の職員を中心に回復措置が実施されていることを勘案すると、まずは、国が平成23年4月1日に行った回復措置に準じて実施することが適切。具体的には、平成25年4月1日において45歳に満たない職員のうち、平成22年1月1日に昇給抑制を受けた者(復職時調整等において昇給抑制を受けた者を含む。)の号給を平成25年4月1日に1号給上位に調整

Ⅳ 昇給・昇格制度の見直し

本年、人事院は、昇給や昇格に伴う俸給月額を増加を抑制することにより、50歳台後半層における給与水準の上昇の抑制を内容とした昇給・昇格制度の見直しについての報告及び勧告を実施

本県においては、昇給・昇格制度をはじめ、給与制度全般を人事院勧告に基づく国家公務員制度に準じて定めていることから、今後の国の動向を見極めた上で、人事院勧告の内容に準じて適切な措置を講ずることが必要

Ⅴ 今後の検討課題

1 勤務実績の給与への反映

複雑・多様化する行政課題に適切に対応していくためには、職員一人ひとりが高い士気を持って、その能力を最大限に発揮することが必要

そのためには、時代の要請に応じ、自ら考え行動する人材の育成の取組を進めるとともに、個々の職員の能力を的確に把握し、その能力と実績に基づく人事管理を推進していくことが重要

勤務実績の給与への反映については、任命権者ごとに、順次実施されているところであるが、引き続き適切な反映に向けた取組を着実に進めていくことが重要

2 仕事と生活の両立支援(ワークライフバランス)

職員が意欲的に職務に取り組むとともに、育児や介護等の家庭生活における責任を果たしていけるよう、働きやすい職場環境を整備することは、公務能率の維持・向上の観点からも重要

任命権者においては、育児や介護等を行う職員の働きやすい職場環境の整備のための制度が有効に活用されるよう、職員に対して一層の周知を図るとともに、引き続き職場全体でその両立を支援していく雰囲気づくりに努めていくことが必要

3 職員の健康保持・増進等

職員の健康の保持及び増進を図ることは、職員一人ひとりにとってはもちろん、効率的で質の高い行政サービスを提供する観点からも重要

特に、病気休職者のうち、精神疾患によるものの割合は半数を超えていることから、職員のメンタルヘルス対策は極めて重要な課題

メンタルヘルス対策については、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが極めて重要であることから、引き続き実効ある取組として進めていくことが必要

また、パワー・ハラスメントは、正常な業務運営の障害となり得るとともに、職員の意欲を減退させ、ひいては精神的な障害に陥る要因にもなり得るものであることから、任命権者においては、引き続き研修等を通じた意識啓発やきめ細かな相談対応など防止及び解決に向けた取組を進め、良好な職場環境の確保に努めていくことが必要

4 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減は、職員の健康保持及び仕事と生活の調和の観点から極めて重要な課題であり、公務能率の維持・向上を図り、質の高い行政サービスを提供することにも資するものであり、本委員会では、これまでもその重要性を強く指摘してきたところ

任命権者においては、今後とも、これまでの様々な取組を恒常的に推進するとともに、特に、管理職員においては、適切な勤務時間の管理を行い、業務の効率化や事務配分の見直しなどを進め、また、職員一人ひとりにおいても、計画的・効率的な業務執行に努めることが必要

また、年次有給休暇については、引き続き計画的な休暇取得ができるよう、取得しやすい環境づくりにより一層努めることが必要

5 高齢期の雇用問題

雇用と年金の連携については、昨年9月30日、人事院は年金支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当として、国家公務員法等を改正するよう意見の申出を実施

一方、平成24年3月、国は国家公務員の定年引上げを見送り、希望者の再任用を原則的に義務づけるとの基本方針（「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（以下「基本方針」という。））を決定し、今後、法改正をはじめ関係諸制度を検討・整備するとしているところ

雇用と年金の連携の問題は地方公務員においても同様であり、総務省においては、今般の国家公務員に係る基本方針の決定を踏まえ、地方公務員に係る取扱いについても検討が進められていることから、本県においても、組織活力の維持及び職員の能力の活用などの観点に立ち、本県の実情を踏まえ、人事管理や給与制度の在り方などについて検討を進めつつ、引き続き国の動向等に注視していくことが必要

6 公務員の労働基本権

地方公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員制度との整合性をもって検討することとされ、総務省においては「地方公務員制度改革について(素案)」を公表するなど、具体的な検討が進められているところ

公務員の労働基本権問題は、公務員制度の根幹に関わる重要な問題であり、今後の国の検討状況等に注視していくことが必要

VI 勧告実施の要請

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づく

職員の給与水準を民間の給与水準に合わせて決定する方法は、県民の理解と支持を得て定着しており、職員に対し県民から支持される納得性のある給与水準を確保するものであり、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請

(参考1)

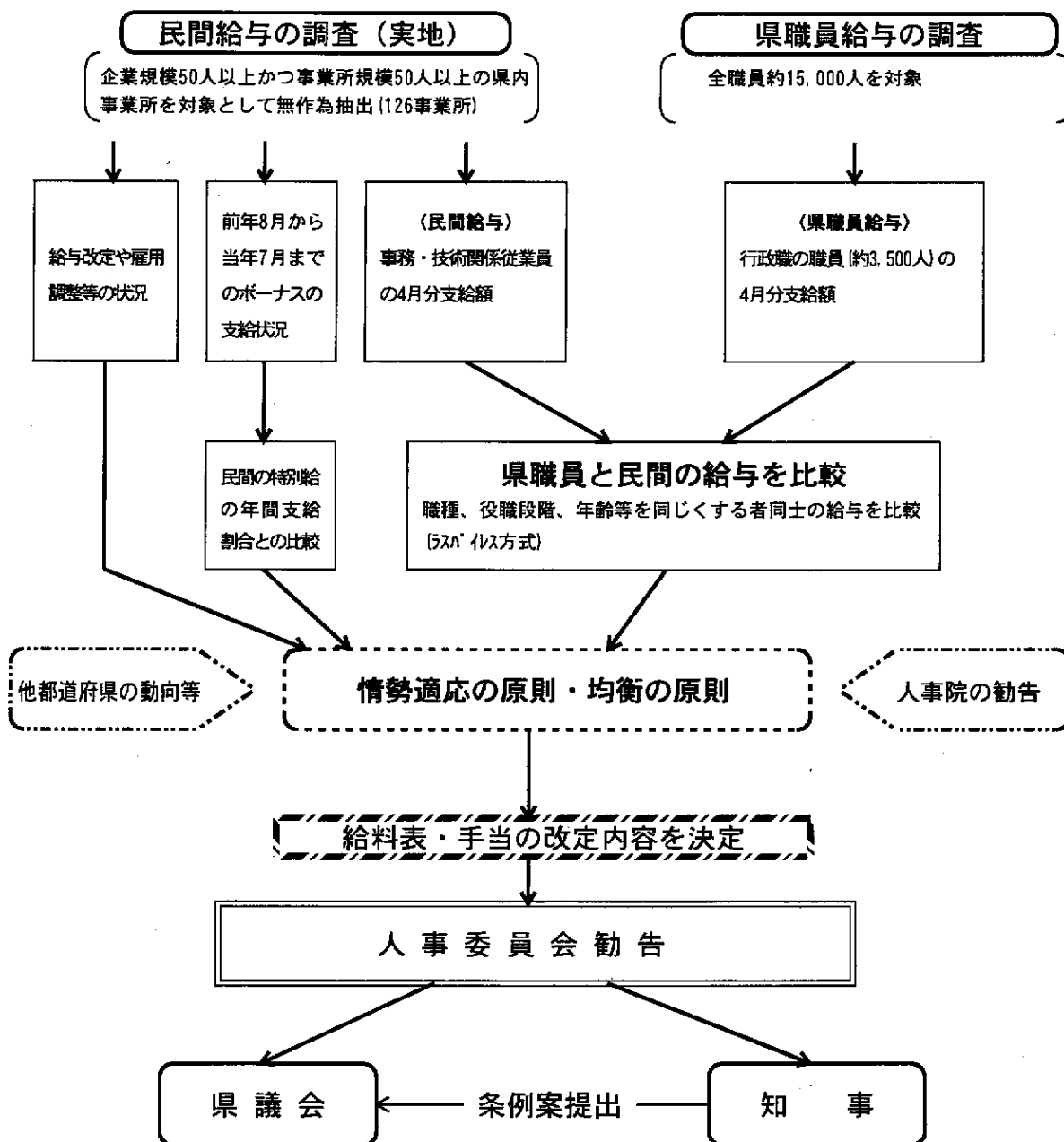
給与勧告の仕組み

1 人事委員会による給与勧告制度

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、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、地方公務員法に基づき、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、職員の給与を社会一般の情勢に適応させるため、国及び地方公共団体の職員の給与や民間従業員の給与などと均衡させることを基本としています。

2 給与勧告の流れ



(参考2)

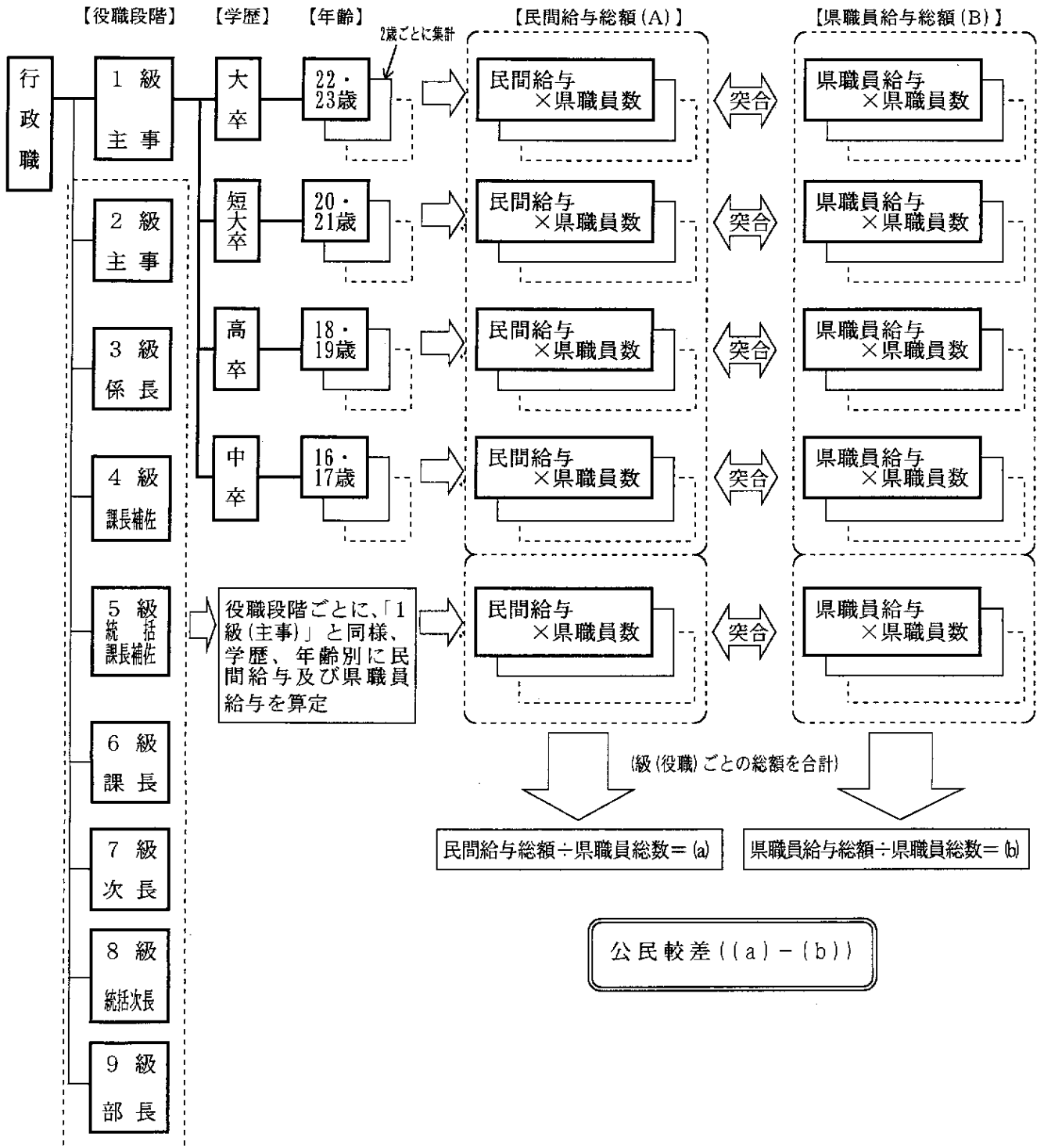
公民給与の比較方法(ラスパイレス方式)

○ ラスパイレス方式

個々の県職員に対して、その職員と職種、役職段階、学歴及び年齢が同等である民間の従業員に対して支払われている給与を支払うと仮定した場合に必要な給与総額(A)と現に県職員に対して支払われている給与総額(B)とを比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、職種、役職段階、学歴、年齢別の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の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、両者を比較しています。

(概念図)



(参 考 3)

○ 最近の給与改定の実施状況

	月 例 給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改 定 率	年間支給月数	対前年比増減
平成14年	▲1.96 %	4.65 月	▲0.05 月
平成15年	▲1.09 %	4.40 月	▲0.25 月
平成16年	—	4.40 月	— 月
平成17年	▲0.34 %	4.45 月	0.05 月
平成18年	—	4.45 月	— 月
平成19年	0.14 %	4.50 月	0.05 月
平成20年	—	4.50 月	— 月
平成21年	▲0.26 %	4.15 月	※ ▲0.35 月
平成22年	▲0.29 %	3.95 月	▲0.20 月
平成23年	▲0.27 %	3.95 月	— 月
平成24年	—	3.95 月	— 月

※6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を含む。