

平成 24 年給与等に関する報告の骨子

平成 24 年 10 月 9 日
山梨県人事委員会

- 本年の給与等に関する報告のポイント ～月例給、ボーナスとも改定なし（勧告事項なし）～
- ・ 月例給は、公民較差（△15円、0.00%）が僅かで均衡しているため改定は行わない
 - ・ 特別給（期末手当・勤勉手当）も民間と均衡しているため改定は行わない
- ※給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与を民間給与と比較

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要
- ・ 本委員会は、公民給与を精確に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡、物価及び生計費の動向等をも考慮に入れ、本年は勧告が必要ないと判断したもの

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

121民間事業所の4,743人の個人別給与を実地調査（期間：平成24年5月1日～6月18日 完了率：91.7%）

〈月例給〉 職員と民間の4月分給与を調査（ベースアップ中止、定期昇給の昇給額の据置き等を実施した企業の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

	民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)	備 考
給与カット前	386,570 円	386,585 円	△15 円 (△0.00%)	職員の給与カット措置がないものとして比較した場合、職員給与が民間給与を15円上回っている。
実支給額		384,363 円	2,207 円 (0.57%)	職員の実支給額で比較した場合、職員給与が民間給与を0.57%下回っている。

※ 人事院勧告における官民較差 △273 円（△0.07%）（給与減額支給措置前の比較）

28,610 円（7.67%）（給与減額支給措置後の比較）

※ 給与カットとは、平成 23 年 10 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日まで、山梨県職員等の給与の特例に関する条例に基づき、本県職員（管理職）の給料月額が、部局長級については4%、その他の管理職については3%それぞれ減額されている措置をいう。

〈特別給（期末・勤勉手当）〉 昨年 8 月から本年 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

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末・勤勉手当
3.95 月	3.95 月

2 給与改定の考え方と内容

- ・ 月例給については、公民較差が僅かで均衡していること及び人事院勧告において官民較差に基づく改定が行われなかったことなどから改定なし。
- ・ 特別給については、民間の支給割合と均衡しているため、支給月数の改定なし。
(「山梨県職員等の給与の特例に関する条例」による給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較)

Ⅲ 昇給・昇格制度の見直し

- ・ 人事院勧告においては、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するため、昇給制度については、55歳（一部の給料表適用者は57歳）を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好の場合は1号俸、極めて良好な場合は2号俸以上の昇給に、それぞれ抑制し、昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減することとし、改正の実施時期を平成25年1月1日とした。
- ・ 人事院が指摘した高齢層職員に係る給与上の課題は、本県においても対処すべき課題と認められることから、人事院勧告を受けた国の動向や他の都道府県の対応状況に留意しつつ、人事院勧告に準じた制度改正を行うことが適当。

Ⅳ その他の給与上の課題

- ・ 平成18年度から実施した給与構造改革における給料表の切替えに伴う経過措置については、国における廃止時期が定まったこと及び平成26年4月から新たな再任用制度の開始が見込まれることを考慮すれば、本県においても廃止に向け適切な対応を行う必要があり、併せて、廃止に伴って生ずる原資の取扱いについて検討を進める必要がある。

【参考】最近の職員給与の改定状況

年度	月例給		特別給（月）		
	較差（%）	改定内容	改定前	改定	改定後
平成12年度	0.12	扶養手当引上げ	4.95	▲0.2	4.75
平成13年度	0.05	特例一時金の支給	4.75	▲0.05	4.7
平成14年度	▲1.98	給料表、扶養手当（配偶者）の引下げ、扶養手当（子等3人目以降）の引上げ等	4.7	▲0.05	4.65
平成15年度	▲1.05	給料表、扶養手当（配偶者）の引下げ等	4.65	▲0.25	4.4
平成16年度	▲0.01	寒冷地手当の見直し	4.4	—	4.4
平成17年度	▲0.37	給料表、扶養手当（配偶者）の引下げ等	4.4	0.05	4.45
平成18年度	▲0.07	地域手当の引下げ	4.45	—	4.45
平成19年度	0.99	給料表、扶養手当（子等）の引上げ等	4.45	0.05	4.5
平成20年度	0.02	医師の初任給調整手当の引上げ	4.5	—	4.5
平成21年度	▲0.14	給料表の引下げ	4.5	▲0.35	4.15
平成22年度	▲0.38	給料表の引下げ、自宅に係る住居手当の引下げ	4.15	▲0.2	3.95
平成23年度	▲0.19	給料表の引下げ	—	—	3.95
平成24年度	▲0.00	月例給の改定なし	—	—	3.95

公務運営の改善等について

1 有為な人材の確保・育成

- ・ 人材の確保については、採用説明会やオープン県庁などにより一定の成果が現われており、新たな採用試験（行政Ⅱ）の実施や SNS を活用した情報発信による、多様な人材確保に努めている。
- ・ しかしながら、少子化に伴う受験年齢人口の減少や公務員に対するイメージの低下がある中で、受験者確保のため、募集活動のより一層の強化とともに、インターンシップの充実など県の仕事を理解してもらえる取組を強化する必要。
- ・ 人材の育成については、職員が自ら自己啓発や能力開発に努めるとともに、任命権者は職場内外の様々な機会や手段を通じて取り組む必要。

2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 高度化・多様化する県民ニーズに適切に対応するため、公務の特性を踏まえた能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要。
- ・ 人事評価結果の任用、人材育成及び給与など、人事管理への適正な活用の在り方について検討を重ね、適切な人事評価制度を構築し、職員の能力や実績を重視した人事管理の徹底が必要。

3 職員の勤務環境の整備

- ・ 時間外勤務の縮減や年次有給休暇等の取得促進には、所属長等のマネジメントによる勤務環境の整備が極めて重要。
- ・ 所属長等のマネジメントによる勤務環境の整備により、時間外勤務縮減をはじめとする公務運営上の諸課題に対する有効性が期待できる。
- ・ マネジメントへの所属長等のモチベーションの維持や効果的な発揮のためには的確な評価が不可欠と判断されるため、任命権者の適切な対応を期待。

ア 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務の事前命令が依然として不徹底であり、所属長等における勤務状況の把握が不十分なまま時間外勤務に従事しているケースが多く見られる。
- ・ 所属長等は、事前命令の徹底を図り、日頃から職員の業務の進捗状況を把握し、時間外勤務の必要を精査した上で必要な指示を行うとともに、必要に応じ担当業務の見直しなど不断のマネジメントに努める必要。
- ・ 任命権者にとっては、より具体的なアドバイス等を行うとともに、時間外勤務の縮減目標の達成のため職員に過度の負担を生じさせない配慮が必要。

イ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 所属長等は、年次有給休暇の取得日数が「山梨県職員子育て支援プログラム」の目標数値となっていることから、改めてその重要性を認識し、一層の取組強化が求められる。
- ・ 計画的な取得促進には、所属長等は職員の取得状況を把握し、必要に応じて職員本人や担当職員との面談等を行い取得しやすい環境を整え、仕事と生活のバランスが保たれるよう努める必要。
- ・ 取得しやすい環境づくりへの支援として、いわゆる半日年休の導入について検討。

ウ 職員の健康管理

- ・ 心の健康に不安を抱いている職員が多数いることに鑑み、所属長等は、過重な時間外勤務、職場の環境や雰囲気などが職員に過度のストレスを与えかねないことがあることに留意しつつ、業務の進捗状況や休暇の取得状況の把握などを通じ適切なマネジメントを発揮し、良好なコミュニケーションを保ちながら職員の不安の解消や軽減に努める必要。

4 服務規律の確保

- ・ 職員の行動基準の策定など、任命権者の服務規律の確保に向けた取組にもかかわらず、一部の職員による信用失墜行為が未だ後を絶たない状況。
- ・ 職員には、自らの行動が公務全体の信用に大きく影響することを強く自覚し、県民全体の奉仕者として高い倫理観を持って行動することを強く求める。また、任命権者においては、県民の信頼回復のため、引き続き服務規律の遵守と再発防止に向けた取組の徹底が必要。

5 高齢期の雇用問題

- ・ 国家公務員の雇用と年金の接続について、再任用の義務化で対応するとの政府の基本方針が決定されたことから、本県においても国家公務員に準じた対応を検討する必要。
- ・ 平成26年4月から実施が見込まれる新たな再任用制度においては、再任用職員の職務内容や給与水準の設定、これに伴う組織活力の維持などが課題。
- ・ 新たな制度の実施に当たっては、国の対応や他の都道府県の検討状況を注視し、本県の実情を踏まえ、高齢期にあっても職員が安心して職務に専念できるよう配慮しつつ、総合的な人事管理や給与水準の在り方などの検討を進める必要。

6 勧告制度と公務員制度改革

- ・ 人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている地方公務員に対する代償措置として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するもの。
- ・ 本年は、報告のみで勧告すべき事項はないが、報告で述べた事項のうち対応が必要なものについては、適宜適切に実施されることを望む。
- ・ 公務員改革の流れの中で、国家公務員については、国家公務員に協約締結権を付与し、これに伴う人事院勧告制度の廃止などを内容とする国家公務員制度改革関連4法案が国会で継続審議となっている。
- ・ 地方公務員についても、「地方公務員制度改革について（素案）」において、協約締結権を付与し、団体交渉を通じて職員の勤務条件を決定し得る仕組みを構築し、人事委員会勧告制度を廃止するなどとされている。
- ・ 本委員会が、中立的な第三者機関として勧告制度を通じて職員の給与水準などの勤務条件の適正な確保に果たしてきた役割を踏まえると、勤務条件の決定方法を根本的に見直そうとする制度の導入には、国と地方の協議の場を設け、国民の十分な理解が得られるよう慎重な議論を重ねていく必要。