

# 平成 25 年給与等に関する報告・勧告の骨子

平成 25 年 10 月 11 日  
山梨県人事委員会

## 勧告のポイント

- ①月例給は、公民較差（27円、0.01%）が僅かで均衡しているため改定なし（2年連続）  
※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
- ②特別給（期末手当・勤勉手当）は、3年ぶりの引き下げ（0.05月）
- ③給与構造改革における経過措置額は、廃止

## 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
- ・ 本委員会は、公民給与を精密に比較し、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勧告
- ・ 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

## 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

126 民間事業所の 4,876 人の個人別給与を実地調査  
(期間:平成 25 年 5 月 1 日～6 月 18 日 完了率:86.9%)

#### 〈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	385,513 円	385,486 円	27 円 (0.01%)	職員の給与と民間給与を比較した場合、職員給与が民間給与を 0.01% 下回っている。
実支給額		383,297 円	2,216 円 (0.58%)	職員の実支給額で比較した場合、職員給与が民間給与を 0.58% 下回っている。

※ 人事院報告における官民較差 76 円 ( 0.02%) (給与減額支給措置前の比較)  
29,282 円 ( 7.78%) (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～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、部局長級は 4%、その他の管理職について 3%それぞれ減額されている措置をいう。  
(平成 25 年 7 月から平成 26 年 3 月まで新たな減額措置を実施しているため、上記の措置は行っていない。)

#### 〈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

#### 民間と職員の特別給の支給状況

民間	職員
3.88 月分	3.95 月分

### 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から改定なし。
- ・ 特別給については、民間の支給割合との均衡を図るため引き下げ。  
(「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)

〈特別給（期末・勤勉手当）〉

- ・年間支給月数 3.95 月 → 3.90 月（△0.05 月分）

（一般の職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期
25 年度	期末手当	1.225 月（支給済み）	1.325 月（現行 1.375 月）
	勤勉手当	0.675 月（支給済み）	0.675 月（改定なし）
26 年度以降	期末手当	1.2 月	1.35 月
	勤勉手当	0.675 月	0.675 月

- ・改定の実施時期

条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）  
ただし、平成 26 年度以降の改定については、平成 26 年 4 月 1 日から実施する。

〈給与構造改革における経過措置額〉

給与構造改革における経過措置額については廃止し、廃止に伴って生じる原資については、給与構造改革期間（平成 18 年度～平成 22 年度）中抑制されてきた昇給の回復に充てる。

Ⅲ 昇給制度の改正

- ・ 人事院が昨年指摘した 50 歳台後半層における官民の給与差に係る課題は、本県においても対処すべき課題と認められることから、国が来年 1 月から実施予定の 55 歳を超える職員を対象とした昇給抑制に準じた改正を行うことが適当。
- ・ 改正にあたっては、対象職員の士気の低下を招かないよう勤務成績の給与への反映について対象者を拡大するなどの対応が必要。

Ⅳ その他の給与上の課題

- ・ 人事院は、今年の報告で、俸給表構造や諸手当のあり方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととしている。今後、地方公務員の給与制度についても大きな見直しが見込まれることから、国の動向や他の都道府県の対応状況に留意することが必要。
- ・ 人事院は再任用職員の給与について、「平成 26 年職種別民間給与実態調査」において具体的な実態を把握した上で必要な検討を進めていく方向。国や他の都道府県の動向等に留意しながら、引き続き研究・検討を行っていく。

Ⅴ 給与勧告措置の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、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。議会及び知事に対して、勧告どおり実施するよう要請。
- ・ 特例条例による給与の減額措置は、地方公務員法に定める給与決定原則を逸脱したものであり、できる限り速やかに本来の適正な給与水準が確保されるよう最善を尽くすことを要望。

【参考】

1. 平成 25 年 4 月の公民の給与較差に基づく給与改定額

行政職平均（新卒採用者を除く）

	年齢	経験年数	改定前		改定後
			給与月額	年間給与	年間給与
給与カット前	43.7 歳	21.4 年	385,486 円	6,239,000 円	6,219,000 円
実支給額			383,297 円	6,213,000 円	6,193,000 円

※ 給与月額は、給料、地域手当、扶養手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で公民比較に使用した給与項目の合計額であり、年間給与は、4 月の給与月額を基本に試算したもの。

## 2. 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
平成25年度	0.01	月例給の改定なし	3.95	▲0.05	3.90

## VI 公務運営に関する報告

### 1 有為な人材の確保・育成

- ・ 有為な人材の確保のため、採用説明会やオープン県庁の開催、フェイスブックページとツイッターでの情報発信、新たな試験（行政Ⅱ）など実施しており、本年度も、受験可能年齢の引上げや受験資格要件の緩和など、より多くの受験者確保のため試験内容の見直しを実施。
- ・ 少子化に伴い受験年齢人口が減少する中で、受験者を確保するためには、募集活動やインターンシップの充実など県の仕事を理解してもらう取組を強化していくことが重要。
- ・ 民間企業の就職活動時期が平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しされることから、今後、試験日程や募集活動の内容などについて必要な検討を実施。

### 2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 時代の変化に的確に対応し、高度化・多様化する県民の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・実績等に基づく人事管理を進めていくことが必要。
- ・ 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、公平性、透明性、納得性の高い人事評価制度を早期に構築し、能力や実績を重視した人事管理を全職員に拡大していくことが必要。

### 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。そのことにより、時間外勤務の縮減をはじめとする公務運営上の諸課題の解決に対し、相当の有効性が期待される。
- ・ 所属長等のモチベーションの維持や効果的なマネジメントの発揮には、的確な評価が不可欠。

#### (1) 時間外勤務の縮減

- ・ 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的確に把握し、時間外勤務の必要性を精査したうえで必要な指示を行うとともに、状況に応じた担当業務の見直しなど不断のマネジメントに努めることが必要。
- ・ 任命権者にあつては、より具体的な指導等を行うとともに、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かけることがないよう配慮が必要。

#### (2) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇は、心身のリフレッシュを図り、労働意欲の維持や仕事と生活の調和を図る上でも重要であるため、計画的な取得促進に向けた取組を進めることが必要。
- ・ 所属長等は職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得計画との乖離がある場合には、職員本人との面談を行うなど、取得しやすい環境づくりに努めることが必要。

#### (3) 業務量に応じた職員配置

- ・ 新たな課題等への対応のため、業務量が増加し時間外勤務も常態化するなど、職員への負担が大きくなっているケースも見られ、また今年度、業務量も一因と考えられる不適正な事務処理が判明。
- ・ 任命権者には、行政サービスの一層の維持向上のため、業務の効率化・簡素化などの見直しや、政策課題や業務量に応じた人員配置など、適時適切な対応を一層努めるよう望む。
- ・ 職員には、公務を取り巻く環境の変化の中で、職務に精励され県政の進展に寄与していることに対し、深く敬意を表するとともに、誇りと使命感を持って一層職責を果たされることを期待。

#### (4) 職員の健康管理

- ・ 心の健康に不安を抱えている職員が多数いることに鑑み、所属長等は、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疲労やストレスを感じることの少ない快適な職場環境づくりに努めることが必要。

### 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、不適切な事務処理が未だ後を絶たない状況。職員一人一人が、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が必要。
- ・ 任命権者においては、信頼回復のため、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 雇用と年金の接続

- ・ 本県でも、定年退職する職員が希望する場合には、年金支給開始年齢に達するまで再任用するとの方針が示されたところ。
- ・ 管理職を含め再任用希望者の増加が見込まれることから、再任用職員の職域拡大に向けた取組を進めるとともに、再任用希望者の多様な専門的知識や経験を活かせる職務への配置に努め、安心して職務に専念できるよう留意することが必要。
- ・ 職員のモチベーションや組織活力の維持向上を図るため、計画的な職員採用に努めるとともに、能力・実績に基づく人事管理の徹底など、採用から退職、再任用に至る総合的な人事管理制度を構築することが必要。
- ・ 国では、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、段階的な定年の引上げも含めた雇用と年金の接続のあり方について検討を行うとしていることから、本県においても、再任用の実施状況を検証し、国や他の都道府県の状況を注視しながら、改めて雇用と年金の接続のあり方について検討することが必要。

### 6 その他公務運営上の課題

- ・ 人事院では、配偶者の海外転勤に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員のため、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないこととする、配偶者帯同休業制度の導入に関して、意見を申出。今後とも国や他の都道府県の状況を注視していくことが必要。