

平成24年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について

平成24年9月27日
岐阜県人事委員会

I 給与改定に関する勧告の骨子

<本年の勧告のポイント>

①月例給、特別給（ボーナス）ともに改定なし

- ・民間従業員の給与は職員の給与を下回る（▲78円 ▲0.02%）が、較差は極めて小さい
- ・特別給（現行3.95月分）は民間のボーナス（3.96月）とおおむね均衡

月例給、特別給ともに据え置くのは平成20年以来4年ぶり

②50歳台後半層の昇給・昇格制度の見直し

- ・55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（給与条例改正を勧告）
- ・高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減（人事委員会規則改正）

1 公民較差

(1) 民間給与実態調査

○企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した160事業所を調査

(2) 民間従業員の給与との比較

<月例給>

○民間従業員と職員の4月分給与を調査し、給与決定要素〔役職段階、勤務地域、学歴、年齢〕を同じくすると認められる者同士の給与額を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
376,002円	減額措置前 376,080円	▲78円 (▲0.02%)
	<参考> 減額措置後 362,221円	13,781円 (3.67%)

(平均年齢 43.8歳)

※給与勧告に基づき給与条例で定められる職員の給与水準を明らかにするため、岐阜県職員の給与の特例に関する条例による減額措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較

<ボーナス>

○昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
3.96月	3.95月	0.01月

2 改定の内容

< 月例給 >

○改定なし

- ・民間従業員の給与との較差は極めて小さく、適切な給料表の改定を行うことが困難なため

< ボーナス >

○改定なし

- ・民間のボーナスとおおむね均衡しているため

< 昇給・昇格 >

○50歳台後半層の給与水準の上昇の抑制のため、昇給・昇格制度を見直す

- ・昇給制度については、55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（現行は2号給昇給）、優秀な勤務成績では1号給以上の昇給（現行は3号給以上）に抑制
- ・昇格制度については、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減

3 改定の実施時期

国の制度改正を実施するための法律の施行日以後、速やかに実施

II 給与等に関する報告の骨子

< 本年の報告のポイント >

①今回新たに報告に盛り込んだ事項

- ・多彩で有為な人材の確保のため、一層の受験者確保を図る
- ・女性職員の割合が増加していることを考慮し、引き続き女性職員が十分に力を発揮できる適材適所の人事管理と、家庭生活と職業生活の両立支援を推進する
- ・公務員倫理の確立を図る

②引き続き報告に盛り込んでいる主な事項

- ・高齢期における職員の雇用問題と給与のあり方については、国の動向を注視し、対応を検討していく必要がある
- ・時間外勤務の縮減をはじめとした総実勤務時間の縮減に向けての取組を実効あるものとする
- ・メンタルヘルス問題や「パワー・ハラスメント」の対策など職員の健康管理に努める

主な報告の内容

<p>高齢期における職員の雇用問題と給与のあり方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用について、雇用と年金の接続の重要性に留意しながら、今後の国の動向を注視し、対応を早期に検討していくことが必要 ・再任用職員の新たな給与制度の設計について、民間給与や他県の状況も踏まえながら、適切に対応することが必要
<p>人材の確保と活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○多彩で有為な人材の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・「岐阜県職員ガイダンス」の開催などにより、積極的に受験者の増大に努めているところであるが、さらに受験者の動向把握などを行い、一層の受験者確保に繋げていく ○女性職員の積極的な登用 <ul style="list-style-type: none"> ・近年新規採用者の女性職員の割合が増加していることもあり、有能な女性職員が十分に力を発揮できるよう適材適所の人事管理を行い、公務運営の活性化に努めていくことが必要
<p>勤務環境の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭生活と職業生活の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率などが低い状況にあることから、検証を行い子育て支援に向けた施策をさらに推進することが必要 ・女性職員の割合が増加していることから、次世代育成支援の制度（家族看護休暇等）が利用しやすい職場環境の醸成と職員に対する啓発を、さらに進めていくことが重要 ○時間外勤務縮減などの総実勤務時間の縮減 <ul style="list-style-type: none"> ・総実勤務時間の縮減には、時間外勤務の縮減及び年次休暇等の取得促進の取組が重要であり、総実勤務時間の縮減に向けての取組を実効あるものとする必要がある ○職員の健康管理 <ul style="list-style-type: none"> ・職員のメンタルヘルス問題は非常に重要であり、希望を持った気持ちで職員が公務を行うには、特に管理職において、職場づくりと職員の心身の健康状態に心配りを行うことが重要 ・「パワー・ハラスメント」に関しても、職場研修の充実を図るなど、発生防止と排除に努めることが必要
<p>公務員倫理の確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年 10 月に発生した職員による収賄事件は、県政の信頼回復の努力が崩れてしまいかねない事件であり、職員一人ひとりが、再び県民の信頼と期待に応えられるよう、その職責を果たすことが求められる

【参考】

■平成 23 年の給与勧告について

<給与勧告のポイント>

①月例給

- ・民間従業員の給与が職員の給与を下回る較差（▲990円 ▲0.26%）を解消するため、給料表の引下げ改定

②特別給（ボーナス）

- ・民間のボーナス（3.96月）とおおむね均衡しているため、改定なし
[年間支給月数 現行の3.95月分のまま据え置き]

○月例給の引下げは、3年連続

○平均年間給与は▲1.6万円（▲0.27%）