

報告の骨子

平成 23 年 10 月 27 日
高知県人事委員会

報告のポイント

○ 月例給、ボーナスともに改定の必要なし <給与は現行の水準を維持> ～ 職員の月例給が民間を下回るのは 3 年ぶり ～

- (1) 月例給は、職員が民間を下回っていることが認められたが、その較差は極めて小さい (107 円、0.03%)
- (2) ボーナス (期末手当・勤勉手当) は、民間の特別給の支給割合と職員の支給月数がおおむね均衡

1 民間給与との比較

県内 102 事業所の 4,152 人の個人別給与を实地調査 (調査完了率 97.1%)

【月例給】 職員と民間従業員の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較 (ラスパイレス方式)

民間給与 (A)	職員 (行政職) の給与 (B) (平均年齢 43 歳 11 月)	較差 (A) - (B) ((A-B) ÷ B × 100)
359,601 円	359,494 円	107 円 (0.03%)

(参考) 高知県職員の給与は、平成 24 年 3 月 31 日まで、特例条例により、副部長級以上の管理職手当が 12% 又は 15% 減額されている。

この減額措置後の職員の給与は 359,328 円で、較差は 273 円 (0.08%) となる。

【ボーナス】 昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績 (支給割合) と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		(参考) 国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
平成 23 年	3. 8 8 月	3. 9 0 月	3. 9 9 月	3. 9 5 月

(注) 国の民間の支給割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除いたものである。

2 給与に関する事項

(1) 月例給

職員の給与が民間給与を下回っているが、その較差は極めて小さなものであり、月例給の改定を行わないことが適当

昨年から国家公務員に対して措置されている 50 歳台後半層の給与の減額措置については、本年は職員の給与が民間給与を下回っている状況にあることなどを総合的に考慮して、引き続き国と同様の措置を講ずることとはしない

人事院が廃止を勧告した給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置額については、直ちに国に準じた措置とするのではなく、引き続き検討していくことが適切

(注) 人事院勧告における給与構造改革関連の経過措置額に関する取扱い

平成 24 年度は 2 分の 1 (上限 1 万円) を減額し、平成 25 年 4 月 1 日に廃止 (これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復)

(2) 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合と職員の支給月数がおおむね均衡していることから、支給月数の改定を行わないことが適当

(参考) 一般の職員の場合の支給月数 (年間 3.90 月)

		6 月期	12 月期
平成 23 年	期末手当	1.225 月	1.375 月
	勤勉手当	0.65 月	0.65 月

(3) その他給与に関する事項

- ア 自転車使用者に係る通勤手当については、昨年に引き続き調査を行った結果、県内の民間実態と均衡しており、国や全国の都道府県の状況にも大きな変動はないため、本年においても見直しを行うには至らず
- イ 勤務実績の昇給への反映については、その前提となる人事評価における評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などが重要であり、常に改善の余地がないかという視点を持ちながら、制度や運用の更なる充実を図るよう引き続き努力していくことが必要

3 公務運営に関する事項

(1) 人事評価制度

人事評価制度については、引き続き、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などを高めていくことが必要

そのためには、制度の趣旨や実施方法などが職員全体によく理解されていることが重要であり、面談の機会などを通して制度理解を深めるとともに、制度や運用全般について、工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、更に実効性を高めることが必要

(2) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減

突発的な危機管理の事例や、県政上重要な各種計画づくりの集中などもあって時間外勤務は増加傾向にあり、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることがより重要

これまでの対策に更なる工夫を加えながら、効果的な事例は全庁で情報を共有するなど、引き続き縮減に向けて取り組むとともに、管理的地位にある職員は、事前命令の徹底など適切な勤務時間管理になお一層努めることが必要

時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、職場全体で縮減に取り組むことが重要

イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

(3) 健康管理

引き続き、職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、社会的な課題にもなっており、引き続き重点的な取組が必要

このため、予防から再発の防止に至るまでの各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、職員のメンタルヘルスに対する意識を高めることや、働きやすい環境づくりに向けた職員参加型の取組を行うことなどが必要

(4) 職業生活と家庭生活の両立

引き続き、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、母性保護に関する取組や男性職員の育児参加を促進することが必要

次世代育成支援行動計画（後期計画）については、措置状況の公表が求められている趣旨等からも、引き続きその実現に向けた有効な対策に取り組むことが必要

特に、男性職員の育児休業の取得促進については、国において短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直すなどの動きがあり、本県としても取得しやすい環境の整備を着実に進めることが必要

(5) 良好な勤務環境の確保

セクシュアル・ハラスメントについては、職員間に一定の理解は進んできたものの、その性格上水面下のものとなりがちなことや、職員が気付かずに周囲を不快にさせるといったこともあり、引き続き意識の啓発、相談員制度の周知などに努めていくことが必要

パワー・ハラスメントについては、指導との線引きが難しいケースもあり、上司が心がけるべきポイントを示すなど、研修での取り上げ方の工夫などによる管理職員等の意識の向上、相談員制度の周知などに努めていくことが必要

(6) 公務員制度改革

国家公務員制度改革関連 4 法案の国会への提出を受けて、総務省から「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」が示されたが、全国知事会からは、「制度改革の理念が曖昧で、地方自治制度の特性を反映していない」などとして、地方との十分な協議を求める旨の申入れがなされるといった状況

今後とも、国と地方の違いを十分に踏まえながら、国家公務員制度改革法案等の動向を注視していくことが必要

(7) 定年延長への対応

人事院は、平成 25 年度から国家公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げるよう、立法措置のための意見の申出を行ったが、年金と雇用の在り方については、現在もなお、様々な議論が出ており、国家公務員法等の改正や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情に沿った制度の整備に向けて、検討を進めていくことが必要

最近の給与勧告の実施状況

職員の月例給・特別給については、民間との比較に基づき、改定を勧告しています。

今年度は、民間給与が職員の給与とおおむね均衡していることから、月例給・特別給の改定を行わないこととしました。

(行政職)

	月例給		特別給 (ボーナス)		平均年間給与	
	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率	
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%	
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%	
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%	
平成 14 年	△1.97%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%	
平成 15 年	△1.06%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%	
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—	
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%	
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—	
平成 19 年	0.12%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%	
平成 20 年	0.06%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%	
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%	
平成 22 年	△0.15%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%	
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—	

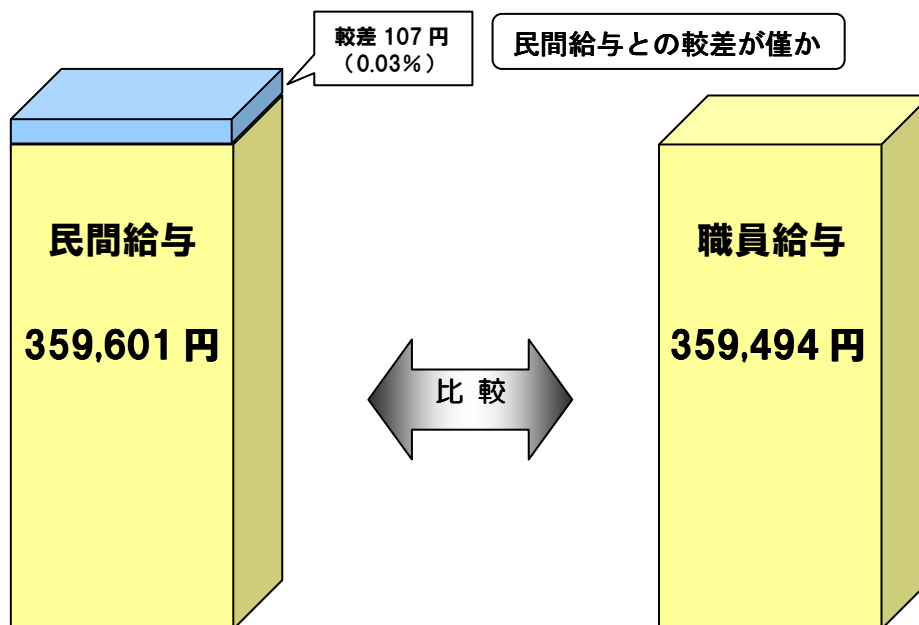
※「改定率」・「増減率」は、勧告前の職員給与・平均年間給与を 100 とした場合の改定率・増減率です。

※「増減額」は、勧告前の平均年間給与に対する増減額です。

民間給与との較差

本年は、県内の民間給与が職員の給与を上回っていましたが、その較差が僅かであったことから、給与の改定を行わないこととしました。

本年は、職員給与の改定なし



○職員員の平均給与額の推移

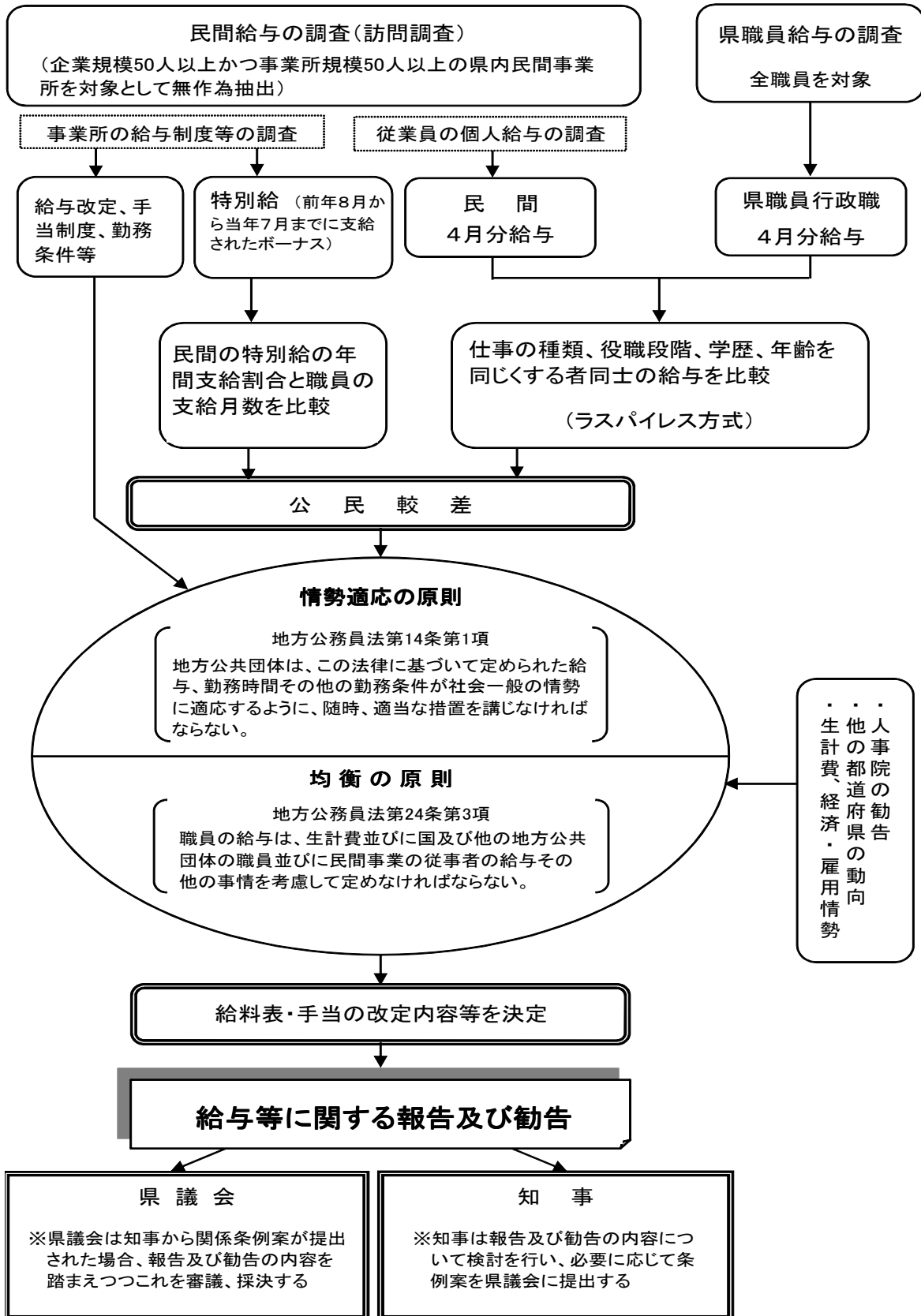
給与	区分	高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(一))				
		平成23年	23-22	平成22年	22-21	平成21年	平成23年	23-22	平成22年	22-21	平成21年
平均給与		359,494	▲ 5,894	365,388	▲ 6,498	371,886	397,723	2,057	395,666	3,896	391,770
給与内訳	給料(俸給)	339,717	▲ 5,834	345,551	▲ 6,020	351,571	327,205	1,626	325,579	58	325,521
	扶養手当	9,861	▲ 243	10,104	▲ 278	10,382	12,296	▲ 171	12,467	187	12,280
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	4,854	▲ 234	5,088	▲ 58	5,146	11,599	▲ 86	11,685	33	11,652
	地域手当等	813	121	692	2	690	35,537	476	35,061	2,643	32,418
	住居手当	3,669	330	3,339	▲ 99	3,438	3,848	161	3,687	▲ 162	3,849
	その他	580	▲ 34	614	▲ 45	659	7,238	51	7,187	1,137	6,050
平均年齢		43.9歳	▲0.4歳	44.3歳	▲0.3歳	44.6歳	42.3歳	0.4歳	41.9歳	0.4歳	41.5歳

- (注) 1 平均給与等は、勧告に基づく給与改定前の額である。
 2 地域手当等は、地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当である。
 3 その他は、単身赴任手当、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 4 地域手当等に含まれている広域異動手当及び研究員調整手当並びにその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

○ 国・県職員の給与の比較要素

- ・ 職員構成、平均年齢(国家公務員0.4歳上昇、職員0.4歳低下)
 - ・ 給与構造改革に伴う地域手当、広域異動手当及び本府省業務調整手当
 - ・ 現給保障の状況
 - ・ 若年・中堅層の+1号昇給(国家公務員のみ)
 - ・ 本県の行政改革に伴う給与の見直し
 - ・ 全国と本県民間の給与事情
- など

給与等に関する報告及び勧告の手順



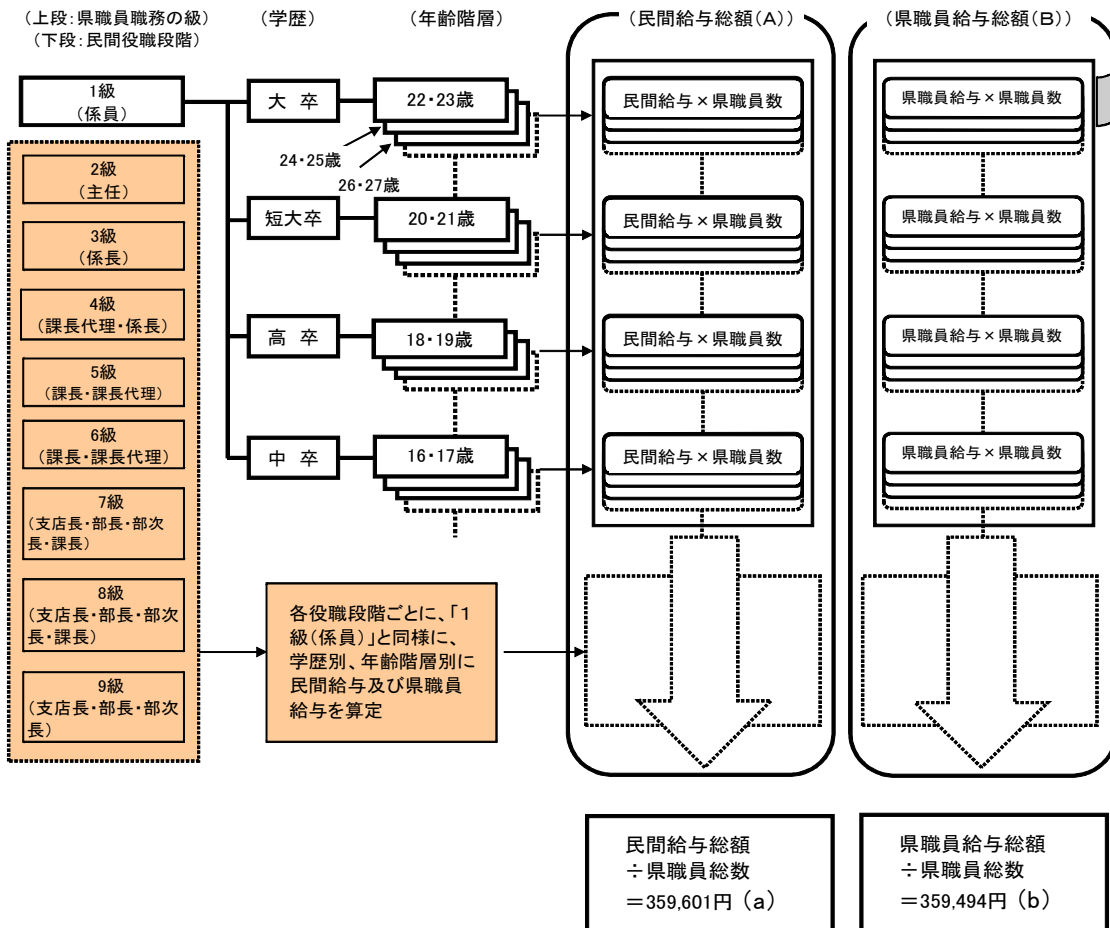
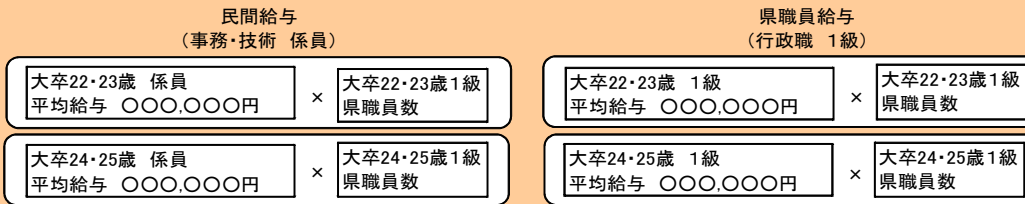
※本年は、公民較差が僅かであるため、給料表、手当の改定を行わないこととしました(報告のみ)。

県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式^(※))

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(B))に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



本年の公民較差 (a) - (b) = 107円 (0.03%)

(※) ラスパイレス方式

公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を精確に比較することができる方法と考えられています。