

# 平成24年 給与勧告等の概要

平成24年10月10日  
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：栗山道義）は、本日（10月10日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

## ○ 給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに本年は改定なし ～

- ① 公民較差(Δ0.04%)がわずかなため、月例給(給料月額等)の改定なし
- ② 期末手当・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし  
(現行3.95月分)
- ③ 持ち家に係る住居手当(月額3,500円)については、本年度限りで廃止  
(経過措置については検討)

(参考)「月例給、ボーナスともに改定なし」は平成20年以来、4年ぶり

## I 給与の改定等

### 1 給与の改定

#### (1) 県職員の給与と民間給与との比較

本年5月から6月にかけて、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所280から抽出した107事業所について、本年4月分の給与等の調査を行いました。(職種別民間給与実態調査)

##### ① 月例給

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差		特例条例 (給与減額) の適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	
384,768円	384,903円	Δ135円	Δ0.04%	減額前
	384,076円	692円	0.18%	減額後

(注)1 職員の給与は、行政職給料表適用者(平均年齢43.7歳、平均経験年数21.8年)で、諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。

2 上段「減額前」は、特例条例による管理職員に対する給与減額がないものとした場合の給与および較差

下段「減額後」は、特例条例による管理職員に対する給与減額〔部・次長級は3%減、課長級・校長は2%減、主幹級(一部)は0.5%減〕により実際に支払われた給与および較差

##### ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合(3.97月)は、現行の職員の支給月数(3.95月)とおおむね均衡

(注) 民間の支給割合は、平成23年8月から平成24年7月までにおける支給状況

#### (2) 給与改定の内容

##### ① 月例給(給料月額・諸手当)

公民較差がわずかで、職員と民間の給与水準はほぼ均衡していることから改定なし

※給与の減額措置がないものとした場合の職員給与(減額前)を民間給与と比較

##### ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

職員の支給割合は、民間とおおむね均衡していることから改定なし

## 2 給与構造改革における経過措置

- ・ 給与構造改革は実施から本年で7年に及び、その成果を検証する時期に達していることから、給与構造改革に伴う経過措置については、本改革の趣旨及び本県の状況を踏まえつつ、廃止することが適当であると思料
- ・ 任命権者において平成19年度から4年間実施された昇給抑制については、平成23年度の1号給回復と同様の措置を検討するなど、適切な対応が必要

## 3 50歳台後半層の給与の取扱い

- ・ 人事院は、本年、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、平成25年1月から昇給・昇格制度を改正するよう報告したところ
- ・ 50歳台後半層の職員の給与については、公務と民間では昇進管理等の人事運用に相違があることや世代間の給与配分を適正化する観点等を考慮し、国家公務員の高齢層の職員の給与を巡るこれらの動向や他の都道府県の状況に十分に留意しながら、本県の実情を踏まえ、検討を進めていくことが必要

## 4 自宅(持ち家)に係る住居手当

- ・ 自宅(持ち家)に係る住居手当は、個人資産の維持管理費用を補填する面があり、他の都道府県においては既に6割以上の団体が廃止をしており、今後、さらにその増加が見込まれることなどから、情勢適応の原則の観点に基づき、本年度限りで廃止
- ・ 廃止に当たっては、本県の実情を考慮し、所要の経過措置を講ずることについて検討が必要

## 5 勤務実績の給与への反映

- ・ 職員の公務に対する能力やモチベーションを高め、組織の活性化や公務能率の向上を図るためには、これまでも勤務実績を的確に人事評価及び給与へ反映することが必要であることを言及してきたところ
- ・ 今後とも人事評価制度が、公正かつ客観的な評価に基づく透明性、信頼性、納得性の高いシステムとして定着し、適正な運用が行われるよう努めていくことが必要

# II 人事管理

## 1 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むことは、職員のモチベーションを高めるだけでなく、優秀な人材を確保し、質の高い行政を安定的・継続的に展開していく上で極めて重要
- ・ 多くの職員が、昨年発生した東日本大震災や紀伊半島大水害の復旧・復興等の職務に公務員としての使命感を持って精励しており、職員の心身にわたる健康の保持、労働意欲のためにも、災害対応等の業務繁忙時においては、より柔軟で機動的な人員配置やきめ細かな勤務管理を行うことが必要
- ・ 本年6月に知事と県職員労働組合は、「奈良県ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言」(以下「労使宣言」という。)を共同で宣言したところ。ワーク・ライフ・バランスを実現し、公共サービスのさらなる向上に取り組むことのできる職場づくりに向けて、労使が協力して取組を進めていくことが重要

### (1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 超過勤務の縮減に向けては、全庁を挙げての取組を続けていくとともに、業務執行体制の見直しや弾力的な人員の配置の実施等、効率的かつ合理的な組織の運営に向けた取組を進めていくことが必要
- ・ 管理職員の意識改革や率先垂範が重要であり、職員一人ひとりも、常にコスト意識を持って効率的で円滑な業務の執行を心掛けることが大切

- ・ 年次有給休暇の取得の促進のためには、管理職員が自ら範を示すことが重要であり、同時に職員自らも計画的・連続的に取得するよう努めることが必要

#### (2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

- ・ 職員に対して、制度の周知や啓発等を積極的に行うなど、任命権者がこれまで充実を図ってきた制度の活用に向けた取組を進めることが重要
- ・ 数値目標を定めた特定事業主行動計画や労使宣言の各種取組を着実に遂行していくことが必要

#### (3) 職員の健康管理

- ・ 健康で安心して働き続けられる職場づくりを目指し、職員の健康の保持、増進のための取組を総合的かつ体系的に進めていくことが必要
- ・ メンタルヘルスの対策としては、予防や早期発見・早期対応の観点に立った取組が重要であり、管理職員においては、職場環境の改善や職員からの相談への対応等に積極的に取り組むことが必要

## 2 多様な人材の確保・育成

#### (1) 人材の確保

- ・ 多様で優秀な人材確保のため、県の施策や仕事の魅力を情報発信していくことが重要
- ・ 国及び他の地方公共団体並びに民間企業の動向を踏まえながら、これからの県政を担いうる多様で優秀な人材の確保に努めていくことが必要

#### (2) 人材の育成

- ・ 各種研修やOJTの実施等、総合的かつ計画的な人材育成に取り組むとともに、職員が目標を持って、自ら創意工夫し、前向きに仕事に取り組める体制づくりが必要
- ・ 女性職員が働きやすい勤務環境を整備し、意欲のある女性職員が多様な職務経験を積めるような計画的な育成・養成を推進するとともに、管理職員への積極的な登用を図っていくことが必要

## 3 高齢期の雇用問題

- ・ 平成25年度以降、公的年金の支給開始年齢が引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題であり、国においては、定年退職する国家公務員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとするものとされたところ
- ・ 今後の国の改正に係る動向について十分に注視しつつ、県職員の再任用を見据えた組織のあり方を考え、本県の実情に応じた制度のあり方について検討を早急に進めることが必要

## 4 公務員制度改革(公務員の労働基本権)

国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されていることに合わせ、総務省から「地方公務員制度改革について(素案)」が示されていることから、地方公務員の労使関係制度の見直しについては、国等の動向を十分に注視し、適切に対応していくことが必要

## Ⅲ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割
- ・ 議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請
- ・ 特例条例による給与の減額措置は、一般職員については廃止されたものの、管理職員については引き続き実施されているところ。当該措置は、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるため、今後、諸情勢が整い次第、すみやかに給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むもの

## 【参考】

### <平均年間給与試算>

適用給料表	適用者数 (人)	平均年齢 (歳)	平均経験年数 (年)	平均給与月額 (円)	平均年間給与 (円)
行政職給料表	3,657	43.7	21.8	384,903	6,191,000

- (注) 1 特例条例による給与減額措置がないものとした場合で算出  
 2 諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。

## モデル給与例

(行政職給料表適用者)

職名 \ 項目	年齢 (歳)	家族構成	給与月額 (円)
部長	—	配偶者	686,910
部次長	—	配偶者	611,415
課長	—	配偶者、子1人	543,270
課長補佐	50	配偶者、子2人	450,450
係長	45	配偶者、子2人	416,745
主査	40	配偶者、子2人	388,920
主査	35	配偶者、子1人	332,745
主任主事	30	配偶者	267,855
主事	25	独身	206,745

- (注) 1 特例条例による給与減額措置がないものとした場合で算出  
 2 モデル給与例の給与月額は、給料、扶養手当、管理職手当及び地域手当(下記参照)を基礎に算出  
 ○地域手当：本庁勤務5.0%  
 ○管理職手当：課長(76,700円)  
 部次長(103,700円)  
 部長(128,900円)