

# 平成25年 給与等報告の概要

平成25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を行いました。その概要は、以下のとおりです。

## ○ 給与等報告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに本年は改定なし ～

① 公民較差(0.01%)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)

(参考)「月例給、ボーナスともに改定なし」は2年連続 (ボーナス改定なしは3年連続)

## 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305から抽出した114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		平成15年 特例条例 減額の 適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	
382,177円	382,129円	48円	0.01%	減額前
	381,241円	936円	0.25%	減額後

(注) 1 職員の給与は、行政職給料表適用者(平均年齢43.3歳、平均経験年数21.4年)で、諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。(本年4月現在の集計値)

2 「平成15年特例条例減額」とは、平成15年から継続している減額措置(部・次長級3%減、課長級・校長2%減、主幹級(一部)0.5%減(本年4月現在))をいう。

3 本表は、本年7月から新たに実施されている減額措置(以下「平成25年7月減額措置」という。)は反映していない。

#### 《参考値》

平成25年7月減額措置が、本年4月現在で実施  
されたと仮定・試算した場合の職員の給与 … 355,568円

##### ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合(3.94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24年8月から平成25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

※平成15年特例条例減額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等

- ・ 給与構造改革に伴う経過措置については、平成27年3月末をもって廃止することが決定されているところ
- ・ 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、今後も、平成23年度及び平成25年度の1号給回復と同様の措置を検討するなど、適切に対応していくことが必要

## 3 50歳台後半層の給与の取扱い

- ・ 国においては、世代間の給与配分を適正化するため、平成26年1月から55歳を超える職員の昇給について、標準の勤務成績では昇給停止する措置を講ずる内容の法改正を行い、また本年1月には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されたところ
- ・ 本県においては、公務と民間との人事運用の相違や国との相違点を考慮し、国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、世代間の給与配分を適正化する観点から、引き続き検討していくことが必要

## 4 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、各任命権者においては、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、さらに適切な運用を行っていくことが必要

## 5 再任用職員の給与

- ・ 人事院では、平成26年の職種別民間給与実態調査において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の実態を把握し、その職務や人事運用の実態等を踏まえ、検討を進めることとしているところ
- ・ 本県においても、国の動向や民間の実態等を十分に注視しながら、適切に検討を進めることが必要

## 6 その他給与制度に関する諸課題

- ・ 人事院は本年の給与等に関する報告において、給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手するとしているところ。本委員会としても、国の動向を注視しつつ、本県における実情を踏まえた上で、給与制度の在り方について検討を進めることが必要

# 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、職員の心身の健康と仕事へのモチベーションを維持・向上するだけでなく、優秀な人材を確保し、質の高い行政サービスを安定的・継続的に展開していく上で極めて重要
- ・ 昨年度、知事と県職員労働組合委員長が労使宣言を行い、様々な取組が進められているところであり、今後も引き続き労使が協同して積極的に取り組んでいくことが重要

### (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための職場の意識改革

職員がやりがいや充実感、使命感を感じながら仕事に取り組むことで、仕事に対する意欲や満足度が高まり、心身の健康が維持されると考えられる。そのことが仕事以外の生活の充実につながり、さらにその充実がまた仕事の充実で反映されるという相乗効果が望めるところであり、そのような職員が多くいることが、職務環境を良くし業務効率を向上させ、質の高い業務サービスにつながるものである。

労使が協力して、意識改革を行うとともに、仕事の目標や役割分担を明確にし、スケジュール感を持って効率的に業務を行うなどの取組を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりを進めていく必要がある。

## (2) 総実勤務時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、超過勤務の縮減、休暇の取得促進など、総実勤務時間の短縮は継続的に取り組むべき重要な課題

## (3) 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い、制度を活用しやすい環境づくりを進めていくことが必要であり、特に、男性職員の積極的な育児参加を促進するための取組が重要

## (4) 職員の健康管理

職員が心身ともに良好な状態で業務に従事することは、ワーク・ライフ・バランスを推進する上でも重要であり、大きな課題であるメンタルヘルス対策など、引き続き健康管理の取組の推進が必要

## 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

### (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・能力開発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、積極的に仕事に取り組める体制づくりが必要

### (3) 女性職員の登用の促進

- ・ 組織全体の活力を高めるため、女性職員が資質や能力を十分に発揮し、充実感を持って継続的に働くことができる勤務環境の整備、多様な職務経験を積めるような人事配置、計画的育成・養成を推進するとともに、管理職員への積極的な登用を促進していくことが必要

## 3 高齢期における職員の雇用問題(再任用制度)

- ・ 国においては本年3月に、定年退職する職員が年金支給開始年齢に達するまでの間、希望する職員は再任用するものと閣議決定され、地方公務員についても、必要な措置を講ずるよう要請されているところ
- ・ 平成26年度からの新たな再任用制度の円滑な実施に向け、国における具体の検討状況や他の都道府県の動向を注視しながら、再任用制度について速やかな情報提供、周知を行い、職員の希望や意欲、能力、適正等を踏まえ、再任用を行うことが必要

## 4 配偶者の転勤に伴う離職への対応

- ・ 人事院は、本年の報告に併せて、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする配偶者帯同休業制度の創設に関する意見の申出を行ったところ
- ・ 本県においても、国の動向や他の都道府県の取組状況等を注視し、導入に向けて検討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、適正な給与を確保されるよう要請
- ・ 今年度限りの臨時的・特例的な措置として給料月額及び期末・勤勉手当等の減額を行う、平成25年7月減額措置が実施されているが、やむを得ず実施されたものとはいえ、地方公務員法に定める給与決定の原則とは異なるものであり、誠に遺憾
- ・ 当該措置は、平成26年3月で終了するが、同年4月以降については、本来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	3,619	43.3	21.4	382,129	6,145,000

- (注) 1 平成15年特例条例減額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。(平均年間給与は、期末・勤勉手当を含む。)

## 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)	〈参考〉
					平成25年7月減額 措置後の給与月額(円)
部長		—	配偶者	688,485	625,397
部次長		—	配偶者	612,255	556,318
課長		—	配偶者、子1人	544,530	504,429
課長補佐		50	配偶者、子2人	450,450	419,526
係長		45	配偶者、子2人	416,745	387,927
主査		40	配偶者、子2人	388,920	362,161
主査		35	配偶者、子1人	332,745	309,638
主任主事		30	配偶者	267,855	256,307
主事		25	独身	206,745	197,353

- (注) 1 平成15年特例条例減額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)