



職員の給与等に関する報告及び勧告

ポイント

平成25年10月
沖縄県人事委員会

I 本年の報告・勧告のポイント

月例給・ボーナスともに改定なし

- 1 公民給与の較差($\Delta 146$ 円・ $\Delta 0.04\%$)が極めて小さいことから、月例給の水準改定はなし。
- 2 期末・勤勉手当(ボーナス)は、民間とおおむね均衡しているため、改定なし。
- 3 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(平成26年4月1日実施)

Ⅱ 公民較差の算出

【平成25年職種別民間給与実態調査】

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象に実施

- ・調査事業所数: 160事業所
- ・調査完了率: 91.2% (134事業所)

【平成25年職員給与等実態調査】

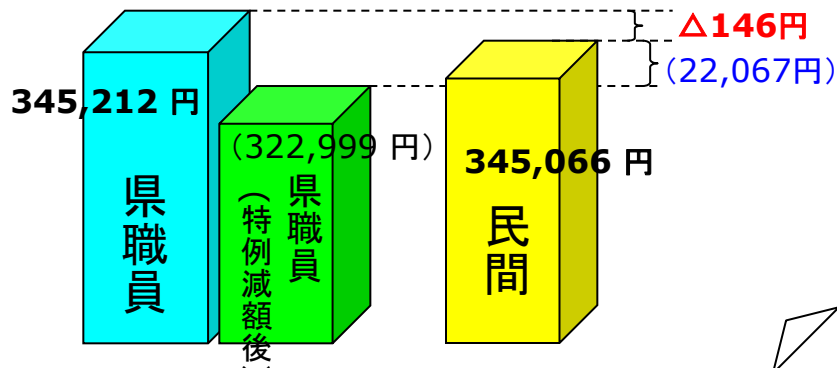
平成25年4月1日に在職する常勤職員を対象に実施。(ただし、休職者、派遣職員、停職者、育児休業中の職員等を除く。)

4,365人 ← 行政職給料表適用—新規学卒者
(4,406人) (41人)

比較

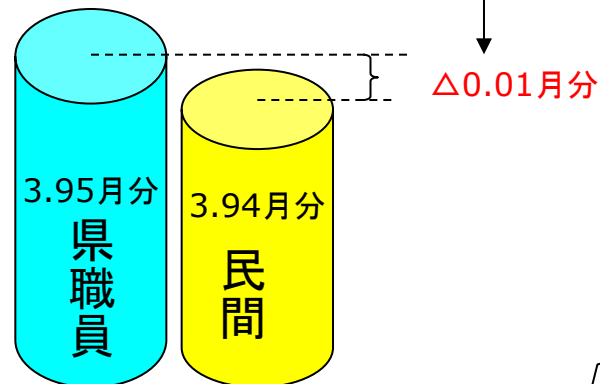
<月例給>

ラスパイレス方式による較差算定



<特別給>

年間支給月数で比較



Ⅲ 給与改定等の内容

(1) 昇給制度の改正(55歳超職員) 【勧告】

- ・ 55歳(医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあつては、57歳)を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止、勤務成績が特に良好以上の場合は昇給抑制すること。
- ・ 昇給させる場合の昇給の号給数は人事委員会規則で定める基準に従い決定すること。

(2) 特地勤務手当

- ・ 本県においては、長期間、特地公署の級別区分の全体的な見直しが行われておらず、現在の生活環境等の実態に合致しない状況となっている。
- ・ 本県の特地公署の指定基準に基づき、級別区分の見直しを行う必要がある。

(3) 時間外勤務手当

- ・ 勤務1時間当たりの給与額の計算方法については、他の都道府県との均衡を考慮し、見直しについて検討する必要がある。

(4) 改定の実施時期

- ・ (1)及び(2)については、平成26年4月1日から実施することとする。

IV 職務給の原則の徹底

経過的に実態が残っている「わたり」の是正

<経緯>

- ・ 給与構造改革前に職員団体との交渉・妥結を受け、給料表の枠外解消を図るため、7級枠外の課長補佐を8級へ、6級枠外の係長を7級へ格付ける措置が講じられた。
- ・ 給与構造改革の直前、職員団体との交渉において、職務の級の格付け見直しが合意されたが、既に上位の級に格付けされている職員については、職務の級の是正を行わないこととされた。
- ・ 上記の結果、給与構造改革における職務の級の切替えが行われても、現行の級別標準職務表等に適合しない6級班長、5級主査の格付けが残ることとなった。

<課題>

- ・ 地方公務員法第24条第1項は、「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」として、「職務給の原則」が規定されている。しかしながら、上記により「わたり」が経過的に残っていることにより、本来の給与水準や退職手当の調整額の算定等に影響を及ぼしている。したがって、職務給の原則に基づき、早急に是正する必要がある。

V 給与制度の総合的見直し

- 本年の人事院報告においては、給与減額支給措置終了後、給与制度を総合的に見直していくことを表明している。
 - 民間の組織形態への変化への対応
 - 地域間や世代間の給与配分の見直し
 - 職務や勤務実績に応じた給与
- 本県においても、今後、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

VI 公務運営に関する課題

■ 勤務環境の整備

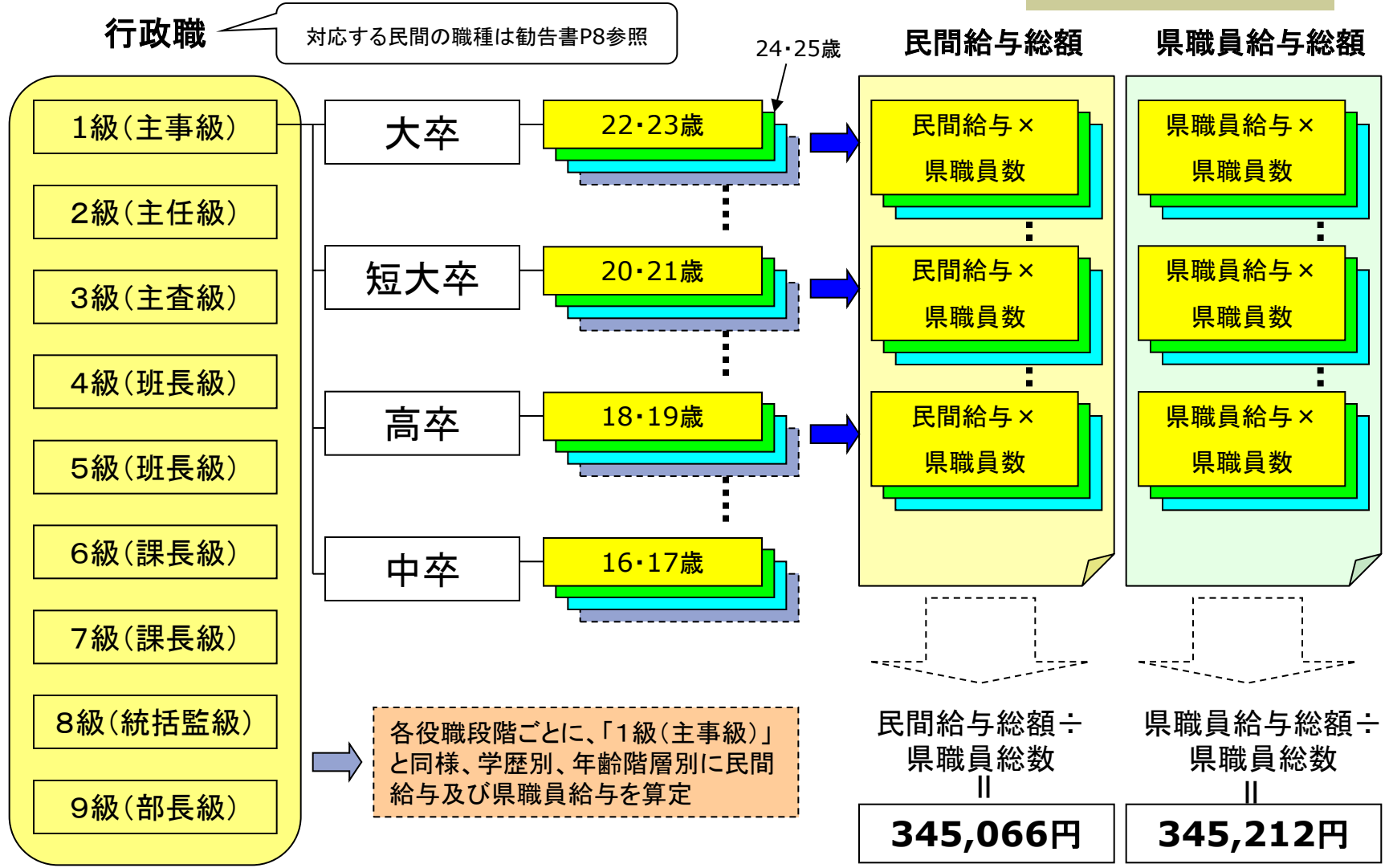
- 年間総実勤務時間の短縮
- 男性職員の育児休業取得促進等
- 配偶者帯同休業制度
- 心身の健康管理

■ 人事評価制度の整備

■ 多様な人材の確保及び育成

■ 雇用と年金の接続

(参考) 公民較差の算出方法(ラスパイレス比較)



(参考) 職員の平均年収推移

