

人事委員会補足資料

※総務部から出された質問と重複する項目は省略しています。

No	条項	重要（政策的若しくは法的）な論点	細部（確認や形式等）に関する論点
J 1	12①		<ul style="list-style-type: none"> ・昨年 12 月の人事委員会独自給料表勧告で、「人事評価における勤務実績の給与反映は、下位評価の昇給の号給数を一定抑制しながら、良好以上の上位評価については、昇給の号給数を 4 号給とすることを標準とする一方、勤勉手当への反映を現状よりもメリハリあるものにする事によって、より一層適正で公平な人事評価とすることが必要」と言及したが、このことについてどうお考えか。
J 2	12②		<ul style="list-style-type: none"> ・「明確な差異」とはどの程度の差異か。
J 3	13①		<ul style="list-style-type: none"> ・「給与は職務に応じて支給する」とあるのは、地公法 24 条所定の生計費を排除する趣旨か。
J 4	13②		<ul style="list-style-type: none"> ・給与水準に影響を与えるとされている役職段階や学歴、年齢の扱いをどのようにお考えか。 ・次条との関係を含め、賃金構造基本統計調査では、例えば、教育職において、校長や教頭の給与データが集計されていないことや、専門職種の中には給与等の集計結果において、年度相互に比較的大きなバラつきが見られる場合があることをどのようにお考えか。

人事委員会補足資料

No	条項	重要（政策的若しくは法的）な論点	細部（確認や形式等）に関する論点
J5	14①	<p>・賃金構造基本統計調査を活用することには様々な課題※があることが判明しており、その解決なしに、同調査を基礎として勧告することは、無理があるのではないか。</p> <p>※主な課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月例給は前年 6 月分、特別給は前々年 1 年分のデータとなり、調査時点と活用時点とのタイムラグが生じる。 ・従業員の役職段階を把握できるのは、常用労働者 100 人以上の企業に限られる。 ・次長、課長代理、主任といった中間的な役職段階の給与データが把握できない。 ・実費弁償としての意味合いを持つ通勤手当を給与から分離して把握できない。 	
J6	14①		<p>・給与以外の勤務条件については、地公法 24 条 5 項で国及び他の地方公共団体の職員との間の権衡を失しないようにすることが求められているが、どうお考えか。</p>