

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告のポイント

- 月例給、ボーナスともに6年ぶりの引上げ勧告 ⇒ 平均年間給与は+9.1万円(+1.5%)
 - ・ 民間給与との較差787円(0.21%)を埋めるため、給料表の水準を引上げ
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)を引上げ(0.2月分)、勤勉手当に配分
- 人事院勧告や他の都道府県の動向、県内民間の状況等を踏まえた給与制度の総合的見直しの実施(平成27年4月1日～)
 - ・ 給料表について、人事院が勧告した俸給表に準じたうえで、県内民間の給与水準との均衡を図るため一定の率で水準を調整
 - ・ 地域手当の支給割合の引上げ、単身赴任手当の引上げなど諸手当の見直し

I 職員給与と民間給与との比較

職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所486のうちから、無作為に抽出した149事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施(完了率95.9%)

※ 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し公民の給与比較の対象に追加

○ 月例給

県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与について、給与決定要素(職種、職位、学歴、年齢)を同じくする者同士を比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
377,027 円	376,240 円 (374,918 円)	787 円 (2,109 円)	0.21 % (0.56 %)

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢は43.8歳

※ () 内は特例条例による管理職手当の減額措置後の数値

○ 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給(ボーナス)の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の支給月数(A)	職員の支給月数(B)	差(A) - (B)
3.93 月分	3.75 月分	0.18 月分

II 本年の給与の改定

1 給料表

人事院が勧告した俸給表に準じたうえで、各号給の額に、本年の公民較差を踏まえた一定の率を乗じて得た額に改定(現行の給料月額を下回る号給は据置き)

2 諸手当

(1) 初任給調整手当

医療職給料表(1)の改定状況等を勘案し改定

(2) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し（所要の経過措置）

(3) 期末・勤勉手当

県内民間の支給状況との均衡を図るため、支給月数を引上げ【3.75月分 → 3.95月分】

引上げ分については、勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.2月（支給済み）	1.35月（改定なし）
勤勉手当	0.6月（支給済み）	0.8月（現行0.6月）
27年度 期末手当	1.2月	1.35月
以降 勤勉手当	0.7月	0.7月

3 実施時期

平成26年4月1日

ただし、寒冷地手当及び27年度以降の期末・勤勉手当は平成27年4月1日

《給与改定率》

本年の給与の改定による行政職給料表適用者の給与改定率は次のとおり

区分 給料表	改定前	改定後	改定額 (改定率)	内 訳		平均年齢	平均 経験年数
				給料月額	諸手当等		
行政職	376,240円	377,027円	787円 (0.21%)	786円 (0.21%)	1円 (0.00%)	43.8歳	22.6年

Ⅲ 平成27年4月1日から実施する給与の改定等（給与制度の総合的見直し）

本県の給与制度について、従来、国家公務員の給与制度に準じてきたこと、また、50歳台後半層における公務と民間との給与差が全国の状況と同様の傾向にあること、他の都道府県においても多くの団体で国家公務員の取扱いに準じた措置とすることが見込まれることから、給与制度の総合的見直しについては、制度として国家公務員の取扱いに準じて行うことが適当。ただし、給与水準については県内民間との均衡を図ったものとする必要がある

1 給料表等

(1) 給料表

人事院が勧告した俸給表に準じたうえで、各号給の額に、県内民間の給与水準を踏まえた一定の率を乗じて得た額に改定。併せて、人事院勧告に準じて、行政職給料表等について号給を増設

※ 給与構造改革における経過措置額の算定の基礎となる額について引下げ

(2) 55歳を超える職員の給料月額の減額支給等

55歳超職員（行政職給料表6級相当以上）の給料等の1.5%減額支給措置の廃止（平成30年4月1日～）

2 諸手当

(1) 地域手当

級地区分を1区分増設するとともに、支給割合を引上げ

(2) 単身赴任手当

民間の支給状況等を踏まえ、基礎額、加算額ともに引上げ

(3) 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

3 実施時期等

- ・ 給料表は平成27年4月1日に切替え
- ・ 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- ・ 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）

IV その他

1 給与構造改革における経過措置額

給与構造改革における経過措置額については、国家公務員の取扱いや他の都道府県の動向を勘案すれば、早期に廃止することが適当であるが、本県における経過措置額受給者の今後の推移を考慮すると、平成30年3月末の廃止が適当

2 公務員の高齢期の雇用問題

(1) 雇用と年金の接続

国家公務員に係る取扱いの動向や、他の都道府県の動向に留意しながら、雇用と年金の接続について適切に対応することが必要

(2) 再任用職員の給与

国家公務員に係る取扱いの状況等及び県内の民間事業所の支給状況を踏まえ、再任用職員に単身赴任手当を支給

3 能力・実績に基づく人事管理

改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、職務給の原則にのっとりた等級別基準職務表の設計を含めて、適切に評価制度の構築を進めることが必要。また、評価制度の定着と信頼性を高める取組みを推進するとともに、評価結果の任用、給与等への活用にあたっては、能力・実績がよりの確に反映されるよう努めることが必要

4 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

超過勤務の縮減のため、業務の見直しをより一層徹底するとともに、引き続き年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努めていくことが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

育児や介護に係る支援制度の周知や職員の意識啓発に努めるなど、引き続き仕事と生活の両立を支援していくことが必要

(3) 心の健康づくりの推進

心の疾病の予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰及び再発防止のための取組みを、引き続き総合的に進めていくことが必要