

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、ボーナスともに引上げ ⇒ 平均年間給与は+7万円 (+1.2%)
 - ・ 民間給与との較差720円 (0.19%) を埋めるため、給料表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ (3.95月 → 4.1月)
 - ※ 国家公務員の年間支給月数（人事院勧告）：4.1月 → 4.2月
- 給与制度の総合的見直しに伴う給与の改定（平成28年度において実施する措置）
 - ・ 地域手当の支給割合の引上げ
 - ・ 単身赴任手当の支給額の引上げ

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492のうちから、無作為に抽出した151事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施（完了率96.0%）

【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
378,015 円	377,295 円 (375,956 円)	720 円 (2,059 円)	0.19 % (0.55 %)

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢は43.9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)
4.08 月分	3.95 月分	0.13 月分

II 本年の給与の改定

1 給料表

(1) 行政職給料表

人事院が勧告した俸給表に準じたいうえて、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

(2) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定

2 諸手当

(1) 初任給調整手当

医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

(2) 地域手当

支給割合について、給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

東京都特別区 (18% ⇒ 18.5%)、大阪府大阪市 (15% ⇒ 15.5%) など

(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【3.95月分 → 4.10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
27年度 期末手当	1.20 月 (支給済み)	1.35 月 (改定なし)
勤勉手当	0.70 月 (支給済み)	0.85 月 (現行 0.7月)
28年度 期末手当	1.20 月	1.35 月
以降 勤勉手当	0.775月	0.775月

3 実施時期

平成27年4月1日

ただし、28年度以降の期末・勤勉手当は平成28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	377,295円	378,015円	720円 (0.19%)	702円 (0.19%)	18円 (0.00%)	43.9歳	22.7年

Ⅲ 給与制度の総合的見直しに伴う給与の改定 (平成28年度において実施する事項)

1 地域手当

平成28年4月1日から支給割合を引上げ

東京都特別区 (18.5% ⇒ 20%)、大阪府大阪市 (15.5% ⇒ 16%) など

2 単身赴任手当

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

IV その他

1 その他の手当等

(1) 配偶者に係る扶養手当

人事院において、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討を行っていくこととしていることから、その動向に留意していくことが必要

(2) 再任用職員の給与

人事院において、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととしていることから、その動向に留意していくことが必要

2 公務員の高齢期の雇用問題

国家公務員に係る取扱い、地方公務員に係る検討の動向とともに、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

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、人事評価を任用、給与等に活用するに当たっては、評価制度の定着と信頼性を高める取組みを引き続き推進することが必要

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

また、労働安全衛生法の改正に伴い、平成27年12月から、事業者はストレスチェック等を実施することとされたことから、同法の趣旨を踏まえ、適切に対応することが必要

(4) フレックスタイム制

国家公務員に係るフレックスタイム制の活用状況などの情報収集に努めるとともに、他の都道府県の動向に留意することが必要