



人 委 — 323

平成26年10月17日

秋田県議会議長 能 登 祐 一 様

秋 田 県 知 事 佐 竹 敬 久 様

秋田県人事委員会委員長 柴 田 一 宏

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第3項に規定する職員の給与決定の諸条件（生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

本委員会は、平成18年の給与構造改革以降、職員の給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮し、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきた。これは、職員も勤労者であり、その給与は適正な水準を確保する必要がある中において、民間とは異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、職員の給与は労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して定めることが合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得が得られる方法であると考えられることによるものである。

2 職員の給与

職員の総数は14,244人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

職員の給与は、一昨年11月からの給与減額措置が本年3月で終了し、本委員会の勧告に基づく、適正な給与水準で支給されている。

本委員会が実施した「平成26年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,664人については、給料月額340,257円、給料の調整額157円、扶養手当11,714円、管理職手当10,711円、地域手当525円、住居手当4,612円、その他の手当6,433円、計374,409円となっている。また、その年齢は平均42.8歳、男女別構成は男性78.0%、女性22.0%、学歴別構成は大学卒45.4%、短大卒7.3%、高校卒47.3%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額365,211円、給料の調整額1,256円、教職調整額7,636円、扶養手当10,170円、管理職手当6,061円、地域手当285円、住居手当3,885円、その他の手当10,446円、計404,950円となっている。

(参考資料 第1表～第14表)

3 民間給与等

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の380の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した129の事業所について「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、職種別民間給与実態調査については、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年の調査から基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、①部長と課長の間に位置づけられる従業員、②課長と係長の間に位置づけられる従業員、③係長と係員の間に位置づけられる従業員についても個人別の給与月額等を把握することとした。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て93.6%となっており、例年並みの高い完了率となっている。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.0%（昨年7.0%）、ベースアップを中止した事業所が18.9%（同22.5%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同3.9%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は81.6%（同66.0%）、定期昇給を停止した事業所の割合は2.7%（同8.7%）となっている。

(参考資料 第16表、第17表)

(2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で19.6%（昨年14.4%）、高校卒で15.8%（同13.5%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、

大学卒で16.7%（同9.6%）、高校卒で19.7%（同3.8%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で76.6%（同69.9%）、高校卒で80.3%（同82.0%）、初任給を引き下げた事業所の割合は、大学卒で6.7%（同20.5%）、高校卒で0.0%（同14.2%）となっている。

（参考資料 第18表）

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

月例給については、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。

その結果、職員の給与が375,608円、民間給与が375,888円となっており、民間給与が職員の給与を1人当たり平均280円（0.07%）上回っていた。

（参考資料 第30表）

(2) 特別給

特別給については、職種別民間給与実態調査の結果、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賞与等の特別給は、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては所定内給与月額2.02月分、上半期（本年2月から7月まで）においては同1.94月分、年間で3.96月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数3.80月を0.16月分上回っていた。

（参考資料 第27表）

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局の調査における平成26年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して3.9%の上昇となっている。

(2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した平成26年4月における秋田市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ167,052円、183,756円及び200,470円となっている。

（参考資料 第32表、第33表）

6 人事院勧告等の概要

人事院は本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は本報告末尾の参考資料のとおりである。

本年の官民較差は、月例給については、民間給与が国家公務員給与を1,090円（0.27%）上回っており、その較差を埋めるため、俸給表を若年層に重点を置きながら平均0.3%引き上げ改定することとした。特別給については、民間の支給割合が4.12月分であったことから、支給月数を0.15月分引き上げ、年間で4.10月とすることとした。また、俸給表の改定に伴い、医療職俸給表(一)の初任給調整手当を引き上げるほか、民間の支給状況を踏まえた通勤手当の引き上げ、最新の気象データを踏まえた寒冷地手当の支給地域の見直しをすることとした。

一方、「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」及び「職務や勤務実績に応じた給与配分」のため、給与制度の総合的な見直しをすることとして、民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、平成27年度から俸給表の水準を最大4%、平均2%引き下げたうえで、地域手当、広域異動手当、単身赴任手当及び本府省業務調整手当を引き上げることとしたほか、管理職員特別勤務手当の見直しをすることとした。

また、転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ、再任用職員に対して単身赴任手当を支給することとした。

7 職員の給与の検討すべき事項

(1) 交通用具使用者の通勤手当

職員の通勤実態を見ると、自動車等の交通用具のみを使用して通勤している者は通勤手当受給者全体の91.6%となっており、国家公務員の割合（25.2%）よりも著しく高くなっている。本県においては、自動車等の交通用具使用者の通勤手当については、国の制度を踏まえつつ、職員の遠距離通勤の実態や他の都道府県の状況を考慮して措置しているところである。

近年、高速道路の開通や国道等の改良に伴い、遠距離通勤者（現行の手当の上限距離（70km）以上の通勤をしている者）が、10年前は87人、5年前は132人、現在は159人と増加している。

一方、交通用具使用者における通勤手当上限以内の受給者数の率（カバー率）は98.5%となっており、公共交通機関利用者のカバー率（99.8%）を1.3ポイント下回っている。また、全国調査の結果では、他の都道府県における交通用具使用者のカバー率は本県を含めた2県以外は99.0%以上となっており、支給距離区分の上限と手当額の上限の見直しについて検討する必要がある。

ただし、遠距離長時間通勤については、職員の健康管理や効率的な公務の運営の観点から懸念されるところであるため、こうした点も踏まえて、検討しなければならない。

(2) 勤務1時間あたりの給与額

時間外勤務手当や欠勤控除等の算定基礎となる勤務1時間あたりの給与額の算出方法については、これまで国に準拠してきたところであるが、既に45都道府県が労働基準法の割増賃金制度の趣旨を踏まえた取扱いに改めているところであり、見直しについて検討する必要がある。

(3) 寒冷地手当

国においては、平成16年の寒冷地手当の見直しの際には、市町村合併前の男鹿市、本荘市、岩城町、西目町、大内町、仁賀保町、金浦町及び象潟町を非支給地域としており、本県においては、「人事院が支給対象から除外すべきとした男鹿市、本荘市を含む8市町については、他の市町村と比較して温暖な気象条件下にはあるものの、暖房費の負担については、他の市町村と特に大きな相違が見られないというのが生活実感であり、また、暖房費の支出額及び家計に及ぼす負担の程度から判断することが、より寒冷地手当の本旨に適合するものであることから、他の地域と同等の取扱いをすることが適切であると判断されること。また、十分に納得できる合理的な理由が明らかでないまま、一部の職員に対して寒冷地手当を支給しないこととすることは、職員間に不公平感を生じさせる要因ともなりかねない。」として、県内全域を支給地域としてきたところである。

本年の人事院勧告では、男鹿市、由利本荘市及びにかほ市が非支給地域とされたところであるが、本県においても市町村合併後の支給地域の見直しについて検討する必要がある。

8 む す び

(1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

ア 給与改定の考え方

これまで給与改定にあたっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与の水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与の水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

イ 改定の内容

(ア) 給料表

本年4月時点における職員の月例給と民間給与との較差は280円（0.07%）と小さく、概ね均衡していることから、本年は、給料表の改定は行わないこととする。

(イ) 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合が3.96月で、公務の年間支給月数の3.80月を上回っていることから、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引き上げ、3.95月とすることとする。その際、支給月数の引き上げ分は、国の期末手当・勤勉手当の支給割合を考慮したうえで配分することとする。

再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、上記職員との均衡を考慮して改定することとする。

(ウ) 交通用具使用者の通勤手当

交通用具使用者にかかる通勤手当については、ほぼ全ての公共交通機関利用者に対して実費相当額を支給している状況や他の都道府県のカバー率の状況からして、支給距離区分の上限及び手当額の上限を引き上げる必要があり、支給距離区分の上限を90km（現行70km）、手当額の上限を51,400円（同38,100円）に引き上げることとする。

また、自動車以外の交通用具使用者にかかる通勤手当についても併せて見直しを行うこととする。

なお、遠距離長時間通勤については、職員の健康管理や効率的な公務の運営の観点から懸念されるところであり、各任命権者においては、適正な人事配置に努め、遠距離長時間通勤の縮減を図る必要がある。

ウ 改定の実施時期

イの(イ)の期末手当・勤勉手当の改定は平成26年12月1日から、イの(ウ)の通勤手当の改定は平成27年1月1日から実施することとする。

エ 給与に関するその他の事項

(ア) 勤務1時間あたりの給与額

勤務1時間あたりの給与額の算出方法については、他の都道府県の状況等も考慮し、労働基準法の割増賃金制度の趣旨を踏まえた取扱いに改める必要がある。

(イ) 寒冷地手当

国における本州の寒冷地手当の支給基準は、平均気温（注1）が0.0℃以下かつ最深積雪（注2）が15cm以上の市町村又は最深積雪が80cm以上の市町村としている。今回、国が非支給地域とした地域について、気象庁が提供している最新の気象データ（メッシュ平年値2010）を元に分析したところ、全ての地域で最深積雪の基準を満たしたうえで、平均気温が基準の0.0℃を最高で2.0℃上回っている状況であった。基準を2.0℃上回ってはいるものの、積雪の状況や生活の実態を考慮すれば、暖房費の負担については、他の市町村と特に大きな相違が見られないと考えられる。また、本県においては、市町村合併により、同一市町村であっても公署の所在地ごとに見れば、支給基準を満たす公署が数多く存在する。このため、所在地ごとに支給・非支給を決定する方法も検討すべきところであるが、国とは異なり、同一市町村内に学校など数多くの公署が所在していることから、支給に差を設けることは、職員間の公平性確保の観点から懸念されるところである。以上のことから、これまでと同様に県内全域を支給対象とすべきものと判断する。

注1 平均気温・・・月平均値（毎正時気温を月単位で平均したもの）を各月別に30年分を単純平均し、その中の最低数値を使用

注2 最深積雪・・・月最大値（月内において随時更新される積雪量の中で最大のもの）を各月別に30年分を単純平均し、その中で最大数値を使用

(ウ) 管理職員特別勤務手当

本年の人事院勧告においては、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前0時以降に勤務した場合には、管理職員特別勤務手当を支給することとしたところである。

しかし、地方公務員には労働基準法が適用されることから、同法の深夜労働に係る割増賃金制度の趣旨を考慮する必要があるため、他の都道府県の状況も注視しながら、引き続き検討することとする。

(エ) その他

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、業務の実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩等に伴って、改定する必要があるものについて、随時見直しを行うこととする。

(2) 給与制度の総合的見直し

ア 本年の人事院報告・勧告

本年の人事院の報告・勧告では、特に民間賃金の低い地域を中心に公務員給与が高い等の指摘が依然として見られることから必要な措置を講じていくことが求められている。職員構成の高齢化が顕著となってきたこと、公的年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等から給与カーブの見直し等が必要である。公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇を実現することを通じて、公務に必要な人材を確保し、組織の能率的な運営を図っていく必要があるとしている。

このため、俸給表の水準について、50歳代後半層の職員が多く在職する高位号俸で最大4%、平均2%引き下げたうえで、民間賃金の高い地域の地域手当の引き上げ、広域異動手当の引き上げ、単身赴任手当の引き上げ、本府省業務調整手当の引き上げ等を行うこととした。

イ 総務省の研究会報告

総務省では、給与構造改革の際に「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」を設置している。その報告書では、地方公務員の給与については、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言するとして、給与制度は公務としての類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本とする。給与水準は地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用し、各団体が地域民間給与の水準をより反映させた給料表を定めるべき（但し、民間給与が著しく高い地域であったとして

も、その地域の国家公務員の給与水準が目安。)と指摘している。

一方、本年5月に設置した「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」の中間報告では、人事委員会は、当該団体の給与の状況や国の見直し内容を踏まえた上で、適切な勧告を実施する必要がある。その際、地方公務員給与の均衡の原則においては、国家公務員給与が考慮事項の一つとされ、その見直しを踏まえた検討が求められると指摘している。

ウ 給与構造改革以降の本県の対応

本県においては、平成18年の給与構造改革以降は、平成18年の総務省の研究会報告の考え方を踏まえ、職員の給与の水準については、国や他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保を考慮しつつも、基本的には民間給与の水準に準拠するよう、公民較差の解消に努めてきたところである。

この間、国と同様に世代間の給与配分の見直しの観点から、高齢層職員を中心とした給料表の引き下げ改定、55歳を超える職員の給料の減額措置、昇格制度の改正、55歳を超える職員の昇給抑制などに取り組んできている。

エ 本県における給与制度の総合的見直し

地方公務員法第14条第1項において、「地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。(情勢適応の原則)」として、職員の勤務条件全般に関する原則について規定されており、更に、同法第24条第3項において、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。(均衡の原則)」として、職員の給与決定に関する原則について規定されている。

本県においては、平成18年の給与構造改革以降は、これらの諸原則により、職員の給与制度は国の制度に準拠し、給与水準は基本的に民間給与の水準に準拠してきたところである。

国においては、「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」及び「職務や勤務実績に応じた給与配分」のため、給与制度の総合的見直しをしているが、国の見直しの内容に準じた措置の導入にあたっては、本県におけるこれらの見直しの必要性を十分検証したうえで、国家公務員との在職実態の相違等も考慮しながら慎重に検討しなければならない。また、他の地方公共団体の職員の給与との均衡も考慮されるべきであることから、他の都道府県の見直しの状況を分析

したうえで判断する必要がある。

本県においては、大半の高齢層職員が対象となっている給与構造改革に伴う経過措置が平成27年度末をもって廃止されることや、55歳を超える職員の原則昇給停止が平成27年1月から実施されることとなっており、高齢層職員の給与水準は一定程度抑制されるものと見込まれるため、これらの状況も考慮する必要がある。

こうしたことから、本県においては、国に準じた給与制度の総合的見直しの導入については、他の都道府県の動向を注視しながら、引き続き検討することとし、適切な時期に判断することとする。

(3) 高齢期の雇用問題

ア 雇用と年金の接続

国は、平成28年度までに定年の段階的な引き上げや再任用制度の活用の拡大などを検討することとしている。

人事院は、本年の報告において、雇用と年金の確実な接続のための取組として、職員の能力・経験を適切に活用できるよう、業務の運営や定員の配置を柔軟に行うとともに、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直し等について言及している。

本県においても、年金支給年齢の引き上げに伴い再任用職員の増加傾向が見られる中、公務で培った能力や経験を活用し、質の高いサービスの提供に努めるとともに、引き続き再任用制度を適切に運用し、地方公務員の雇用と年金を確実に接続する必要がある。

イ 再任用職員の給与

本年の人事院の報告において、「再任用職員の給与水準に関しては、本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったところであり、今後も引き続きその動向等を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする。」とされたところであり、本委員会としては、当面は国の動向を注視していくこととする。

一方、国においては、再任用希望者の増加に伴って、転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況が生じており、経済的負担や定年前の単身赴任者との均衡を考慮すると、単身赴任手当を支給する必要性が高まっているとして、平成27年4月から再任用職員に対しても単身赴任手当を措置することとしたところである。本県においては、今後、国と同様に再任用職員の増加が見込まれること、現在も単

身赴任手当の支給基準である通勤距離60km以上の遠距離通勤を要する地域に再任用職員が配置されており、今後も配置が想定されることから、国に準じて単身赴任手当を支給することとする。

(4) 勤務環境の整備

ア 時間外勤務の縮減等と心の健康づくりの推進

日常業務における時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得促進は、職員の労働意欲の維持や心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要な課題である。しかし、前年に比べ、時間外勤務時間数は増加し、年間360時間を超えて時間外勤務を行う者も増加するなど、恒常的な時間外勤務の実態が依然として見受けられるため、任命権者及び管理職員は、引き続き、適正な人員配置や業務の効率化に努め、時間外勤務の縮減に向けてのマネジメントを強化する必要がある。年次休暇については、取得実績が前年に比べ増加しているものの、任命権者においては、引き続き計画的な取得を促進するなど、休暇を取得しやすい職場づくりを推進する必要がある。

また、職員が自己の能力を十分に発揮できる状態で職務に従事するには、心身共に健康であることが重要であるため、任命権者においては、引き続き職員のメンタルヘルス対策の充実を図るとともに、ハラスメント防止に向けた幅広い対策に取り組み、管理職員においては、部下職員とのコミュニケーションに留意し、良好な人間関係に基づく職場づくりに努める必要がある。

なお、病気休暇制度については、引き続き見直しに向けて取り組む必要がある。

イ 女性の登用拡大と両立支援の推進

国は、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2014」等において、「女性の活躍推進」を柱の一つに掲げており、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組むこととしている。

本県においても、引き続き女性職員の職域の拡大とキャリア形成の促進を図るなど、女性の管理職員の育成に向けた取組を進める必要がある。

併せて、職員が性別に拘わらず子育てや介護において役割を果たしながら勤務を継続できる体制の構築が必要であり、両立支援に向けた制度については、これまで充実が図られてきてはいるものの、任命権者においては、引き続き男性職員も育児や介護のための両立支援制度を利用しやすい職場づくりを推進する必要がある。

9 勧告実施の要請

最近の県内経済は、個人消費は消費税率引き上げによる影響が一部見られるものの、製造業は生産回復が続いており、雇用面でも改善傾向が続いている。

本年の民間給与実態調査の結果を見ると、全体としては、景気の緩やかな回復傾向が伺える結果となっており、本年の勧告は、民間企業の賞与等の支給状況を踏まえ、職員の期末手当・勤勉手当の支給割合を引き上げることとしたところである。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員の日々のたゆまぬ努力によって生み出された利益により維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを改めて認識し、引き続き、県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与等の決定方式として定着している。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割にかんがみ、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査（完了率88.1%）

＊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官民の給与比較の対象に追加

＜月例給＞ 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,090円 0.27%〔行政職(一)…現行給与408,472円 平均年齢43.5歳〕

〔俸給988円 はね返し分(注)102円〕(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.12月（公務の支給月数3.95月）

2 給与改定の内容と考え方

＜月例給＞

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定

初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 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

＜ボーナス＞

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

(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. 225月 (支給済み)	1. 375月 (改定なし)
勤勉手当	0. 675月 (支給済み)	0. 825月 (現行0. 675月)
27年度 期末手当	1. 225月	1. 375月
以降 勤勉手当	0. 75 月	0. 75 月

[実施時期等]

- ・ 月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表(一) 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント(平成24年～26年の平均値)）を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務実績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
 - * 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
 - * 1級地(東京都特別区)の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内(全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界)

② **支給地域** 「賃金構造基本統計調査」(平成15年～24年)のデータに基づき見直し(級地区分の変更は上下とも1段階まで)

③ **特例** 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限(現行15%)、医師に対する支給割合(同)をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

(1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%(現行6%)、60km以上300km未満は5%(現行3%)に引上げ

(2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額(現行23,000円)を7,000円引上げ。加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設

(3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額の6%相当額(現行4%)、係員級は4%相当額(現行2%)に引上げ

(4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。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

(5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成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)
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出(平成23年)を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給
[実施時期：平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じて、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

(2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用に向けた研修を充実

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

4 勤務環境の整備

(1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

(2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

(3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

(1) 期末手当及び勤勉手当について

ア 平成26年12月期の支給割合

(ア) 特定幹部職員以外の職員

12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.8月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.775月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分とすること。

(イ) 特定幹部職員

12月に支給される勤勉手当の支給割合を1月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.675月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.5月分とすること。

イ 平成27年6月期以降の支給割合

(ア) 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.725月分とすること。再任用職員については、12月に支給される期末手当の支給割合を0.775月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分とすること。

(イ) 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.925月分とすること。再任用職員については、12月に支給される期末手当の支給割合を0.675月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.45月分とすること。

(2) 通勤手当について

交通用具使用者に対する通勤手当（特別急行列車等に係る通勤手当以外の通勤手当をいう。）の最高支給月額を51,400円とすること。

(3) 単身赴任手当について

再任用職員に単身赴任手当を支給すること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

期末手当について

ア 平成26年12月期の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

イ 平成27年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員の期末手当について

ア 平成26年12月期の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

イ 平成27年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

4 改定の実施時期

1の(1)のア、2のア及び3のアについては平成26年12月1日から、1の(2)については平成27年1月1日から、1の(1)のイ、1の(3)、2のイ及び3のイについては平成27年4月1日から実施すること。