

平成27年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27年10月14日

報告・勧告のポイント

- ◎ 本年の給与改定
 - 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）とも引き上げ
 - ・ 月例給は、公民較差922円(0.24%)を解消するため、若年層に重点をおいて引上げ
 - ・ 期末・勤勉手当は、県内民間の支給割合に合わせ、0.10月引上げ 3.95月→4.05月
- ◎ 給与制度の総合的見直し
 - 国に準じて世代間の給与配分の見直し等を実施
 - ・ 世代間の給与配分の見直しにより、給料表の水準を平均0.85%引下げ
 - ・ 地域手当、単身赴任手当等の引き上げ

1 本年の給与改定

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、民間給与水準との整合性の確保等を考慮することを基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映する必要があるとの認識に立ち、判断した。

(1) 民間給与との較差

① 民間給与の調査（平成27年4月分）

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内122事業所を調査対象

② 職員給与と民間給与との比較

○ 月例給（行政職給料表）

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A - B)
379,005円	378,083円	922円(0.24%)

○ 期末・勤勉手当

民間の支給 A	職員の支給 B	較差 (A - B)
4.05月	3.95月	0.10月

(2) 平成27年の給与改定

① 給料表

民間との較差や人事院勧告を踏まえ、若年層に重点をおいて引上げ

② 期末・勤勉手当

県内民間の支給状況との均衡を図るため、引上げ 3.95月→4.05月

年度	6月期	12月期
27年度 期末手当	1.175月	1.325月
勤勉手当	0.725月	0.825月 (+0.10月)
合計 4.05月	1.900月 (支給済み)	2.150月
28年度 期末手当	1.175月	1.325月
以降 勤勉手当	0.775月 (+0.05月)	0.775月 (+0.05月)
合計 4.05月	1.950月	2.100月

③ 初任給調整手当

医師の初任給調整手当の支給限度額を引上げ

(3) 実施時期

平成27年4月1日（ただし、期末・勤勉手当は、平成27年12月1日）

2 給与制度の総合的見直し

昨年8月に人事院が勧告した給与制度の総合的見直しについて、本委員会では、給与構造改革の経過措置が継続していること等を考慮し、他の都道府県の動向を注視しながら検討してきたが、次の状況等を踏まえ、国に準じた見直しを行う必要があると判断した。

- ・給与構造改革の経過措置の廃止等による高齢層の給与抑制の効果が一定程度に留まること
- ・国の見直し内容のうち世代間の給与配分の見直しは制度に関わるものであること
- ・大半の都道府県が国に準じた総合的見直しを行っていること

(1) 給料表等

本年人事院が勧告した俸給表に準拠しつつ、県内の民間給与との均衡にも配慮して給料表を見直し

① 行政職給料表

- ・平成27年4月改定給料表の水準を平均0.85%引下げ
若年層は引上げ、高齢層は最大2.87%引下げ
- ・職員の在職実態等を考慮し、5級及び6級について8号給を増設

② その他の給料表

行政職給料表等との均衡を基本に改定

③ 55歳を超える職員の給料減額

55歳を超える職員（行政職給料表6級相当以上）に対する給料等の1%減額支給措置は廃止（平成30年12月31日）

(2) 諸手当

① 地域手当

支給割合を改定

東京都特別区	18%→20%
大阪市	15%→16%
名古屋市	12%→15%

② 単身赴任手当

基礎額の引上げ（23,000円→30,000円）

加算額の引上げ（6,000円～45,000円→8,000円～70,000円）

③ 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が災害等により平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円の範囲内の額を支給

④ 初任給調整手当

医師の初任給調整手当の支給限度額を引上げ

(3) 実施時期等

- ・給料表は、平成28年1月1日に切り替え
- ・激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- ・諸手当は、平成28年1月1日から実施 1月～3月分は必要な経過措置

3 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法等の一部を改正する法律が平成28年4月から施行されることとなり、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとなった。

本県においては、本法の趣旨を踏まえ、制度の円滑な導入に向けた取組を進めていく必要がある。

また、人材育成に資するため、評価者となる管理職員が評価等に関する知識及び技法等を習得できる取組を引き続き進めていく必要がある。

4 高齢期の雇用問題

年金支給年齢の段階的な引き上げに伴い、本県においても再任用希望者の増加が見込まれることから、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。

5 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減等と心の健康づくりの推進

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マネジメントを強化するとともに、年次休暇を取得しやすい職場づくりを推進する必要がある。

心の健康問題による病気休職者が、病気休職の6割超と高い水準にあることから、任命権者においては、引き続きストレスチェックをはじめ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対する職員一人一人の意識啓発に一層取り組むほか、管理職員においても、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。

(2) 女性の登用拡大と両立支援の推進

本年8月に成立した「女性の職業生活における活動の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、女性職員の採用を増やすため、採用に関する説明会等において積極的に広報するとともに、任命権者においては、女性職員の職域の拡大とキャリア形成に向けた取組を進め、女性職員の登用の促進につなげていく必要がある。

また、任命権者においては、引き続き育児や介護のための両立支援制度の周知や男性職員も同制度を利用しやすい職場づくりを推進するとともに、現在、研究職員のみを対象としているフレックスタイム制の対象拡大や、テレワークの導入についても検討を進める必要がある。

(参考)

○ 職員の年収（平均年間給与）（行政職）

	勧告前	勧告後	増減額
平均（42.7歳）	5,947,260円	6,001,213円	+53,953円

※平成28年1月1日の総合的見直しによる給料表の切替内容を反映。