

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 27 年 10 月

秋田県人事委員会

平成27年10月14日

(写)

秋田県議会議長 渋 谷 正 敏 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、検討を行つてきたが、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つてきている。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の経済・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14,048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。

本委員会が実施した「平成27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つてきている行政職給料表の適用者3,642人については、給料月額338,420円、給料の調整額157円、扶養手当11,312円、管理職手当10,765円、地域手当503円、住居手当4,787円、その他の手当6,331円、計372,275円となっている。また、その年齢は平均42.7歳、男女別構成は男性77.3%、女性22.7%、学歴別構成は大学卒46.1%、短大卒7.1%、高校卒46.8%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364,793円、給料の調整額1,048円、教職調整額7,647円、扶養手当9,930円、管理職手当6,043円、地域手当235円、住居手当4,027円、その他の手当10,062円、計403,785円となっている。

（参考資料 第1表～第16表）

### 3 民間給与

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366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122の事業所について「平成27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。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て92.4%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33.2%（昨年26.0%）、ベースアップを中止した事業所が16.2%（同18.9%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.0%）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79.8%（同81.6%）、定期昇給を停止した事業所の割合は2.6%（同2.7%）となっている。

（参考資料 第18表、第19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20.9%（昨年19.6%）、高校卒で16.4%（同15.8%）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16.3%（同16.7%）、高校卒で12.0%（同19.7%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で83.7%（同76.6%）、高校卒で88.0%（同80.3%）、初任給を引き下げた事業所の割合は、大学卒で0.0%（同6.7%）、高校卒で0.0%（同0.0%）となっている。

（参考資料 第20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、公務にあっては行政職、民間にあっ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378,083円、民間給与が379,005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922円（0.24%）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の2.02月分、上半期（本年2月から7月まで）においては同2.03月分、年間で4.05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3.95月を0.10月分上回っていた。

（参考資料 第26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27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0.1%の低下となっている。

### （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27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162,661円、194,306円及び225,955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

### （1）給与制度の総合的見直し

人事院は昨年8月、地域における官民給与の実情を適切に反映させた地域間の給与配分の見直しや50歳台後半層の官民の給与差を踏まえた世代間の給与配分の見直し等を目的とした給与制度の総合的見直しについて勧告を行ったが、その概要は参考資料1のとおりである。

この勧告に基づき、国家公務員については、本年4月から俸給表の水準の引下げ、地域手当の見直し、単身赴任手当の引上げ等が段階的に実施されているところである。

### （2）本年の給与改定

人事院は本年8月、給与の改定等に関する勧告を行ったが、その概要は参考資料2のとおりである。

月例給については、民間給与との較差（0.36%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、地域手当の支給割合を引き上げることとした。

また、特別給についても、民間の支給状況等を踏まえ0.1月分引き上げることとした。

本年4月から実施している給与制度の総合的見直しについては、平成28年4月から地域手当の支給割合を給与法に定める支給割合に引き上げるとともに、単身赴任手当の支給額を引き上げることとした。

## 7 給与制度の総合的見直し

### (1) 基本的な考え方

本県においては、平成18年4月から給料表水準の引下げや年功的な給与上昇の抑制を行いつつ、勤務実績を給与により反映させやすくする仕組みへの移行など給与構造改革を実施してきた。

これにより、本年4月の行政職の平均給与月額は、平成18年4月と比較し27,569円(6.9%)減少し、平成24年以降は県内の民間給与との公民較差がほぼ解消されている状況にある。

昨年の本委員会報告では、こうした状況も踏まえ、給与構造改革の経過措置が平成27年度末をもって廃止されること等を考慮し、他の都道府県の動向を注視しながら給与制度の総合的見直しを引き続き検討することとしたものである。

本委員会では、これまで給与制度の総合的見直しについて慎重に検討してきたが、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。

ア 給与構造改革の経過措置の廃止等により、50歳台後半層における給与の抑制が図られるものの、その効果は一定程度に留まり、国家公務員と同様に世代間の給与配分の見直しをする必要があること。

イ 本県においては、これまでも、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、給与制度については、国家公務員に準ずることを基本としてきており、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。

ウ 大半の都道府県においては、本年4月から国に準じた総合的見直しを実施していること。

### (2) 給料表

人事院では、昨年の勧告において、俸給表の水準を平均2%引き下げる中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号俸については最大で4%程度引き下げるとともに、初任給に係る号俸等については引下げを行わないこととする給与カーブの見直しを行い、本年の勧告では、民間給与との較差を解消するための改定を行った。

本県においては、これまでも、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、給与制度については国家公務員に準ずることとし、一方、給与水準については県内の民間給与水準との均衡を重視することを基本として、勧告を行ってきたところである。

このため、給料表については、昨年及び本年の人事院勧告を踏まえ、国の俸給表に

準じつつ、県内民間の給与水準との均衡にも配慮する必要がある。

### (3) 諸手当

#### ア 地域手当

民間賃金の高い地域に勤務する職員等に対して支給する地域手当については、国や他の都道府県との均衡等を考慮し、級地区分及び支給割合の見直しを行う必要がある。

#### イ 単身赴任手当

本県職員については、単身赴任手当受給者は 396人と、給与条例適用職員の 2.8 %に達している。単身赴任をしている職員の経済的負担、国や他の都道府県との均衡等を考慮し、手当額の引上げを行う必要がある。

#### ウ 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が週休日等に勤務した場合にのみ手当が支給されることとなっているが、災害への対処等、平日深夜に及ぶ長時間の勤務も見られることから、国や他の都道府県との均衡を考慮し、こうした勤務に対し、給与上の措置を行う必要がある。

#### エ 初任給調整手当

医師の処遇を確保する観点から、国や他の都道府県との均衡を考慮し、医師に対する手当額の引上げを行う必要がある。

### (4) 実施時期

平成27年4月から実施している国及び大半の都道府県との均衡を考慮し、速やかに実施する必要がある。

## 8 む す び

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。

### (1) 給与の改定

#### ① 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。

## ② 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は、前記のとおり、県内の民間給与を922円（0.24%）下回っていることから、改定に当たっては、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し、初任給については、民間との差があることを考慮し2,000円引き上げることとする。

なお、給料表については、昨年の人事院勧告に準じた改定を行うこととする。

### 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4.05月で、公務の年間支給月数の3.95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0.10月分引上げ、4.05月とすることとする。その際、支給月数の引上げ分は、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 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける医師に対する初任給調整手当の限度額を引き上げることとする。

## ③ 改定の実施時期

②アの給料表の改定及び②ウの初任給調整手当の改定は平成27年4月1日から、

②イの期末手当・勤勉手当の改定は同年12月1日から実施することとする。

## (2) 給与制度の総合的見直し

### ① 給料表等の見直し

#### ア 行政職給料表

(1)②アの給料表の水準を平均0.85%引き下げ、1級の全号給、2級の下位号給等については最大2.62%引き上げ、3級以上の級の上位号給については最大2.87%引き下げるのこととする。

また、勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、5級及び6級について、8号給の増設を行うこととする。

再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じて引き下げるのこととする。

#### イ 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本とし、各給料表の初任給に係る号給は引き上げ、それ以外は、引き下げる（医療職給料表(一)を除く。）こととする。

また、公安職給料表6級及び7級、教育職給料表(一)2級、教育職給料表(二)2級、市町村立学校職員の教育職給料表(一)2級及び教育職給料表(二)2級に在職する職員に対して、勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、8号給の増設を行うこととする。

再任用職員の給料月額については、行政職給料表との均衡を基本に、引き下げるのこととする。

ウ 任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表

行政職給料表等関係給料表との均衡を基本に、引き下げるることとする。

エ 給料等の1.0%減額支給措置の廃止

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1.0%減額支給措置については、当該減額支給措置を考慮して各給料表の引下げ措置を講ずることから、廃止することとする。

② 地域手当の見直し

ア 級地区分及び支給割合

級地区分を7区分（現行6区分）とし、支給割合を最大20%（現行18%）に引き上げることとする。

イ 支給地域の見直し

支給地域及び支給割合は、別表第1のとおりとすることとする。

ウ 特例

医療職給料表(一)適用職員については、特例の支給割合を16%（現行15%）に引き上げることとする。

③ 単身赴任手当の見直し

基礎額を30,000円（現行23,000円）に、加算額を年間12回（現行年間9回）の帰宅回数相当の額に引き上げることとする。

また、遠距離異動の実情等を踏まえ、加算額の交通距離の区分を10区分（現行8区分）とし、交通距離区分の最長区分を2,500km（現行1,500km）以上とし、限度額を70,000円（現行45,000円）に引き上げることとする。

④ 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が、災害への対処その他の臨時・緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合には、勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給することとする。

⑤ 初任給調整手当の見直し

医療職給料表(一)の適用を受ける医師に対する初任給調整手当の限度額を引き上げることとする。

## (6) 実施時期等

### ア 給料表等の見直し

#### (ア) 給料表の見直しの実施時期

①アからウまでの給料表の見直しは、平成28年1月1日から実施し、同日に新たな給料表に切り替えることとする。

#### (イ) 給料表の水準引下げに伴う経過措置

給料表の水準の引下げに際しては、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため、国と同様に3年間の経過措置を講ずることとする。

#### (ウ) 給料等の1.0%減額支給措置の廃止

①エの給料等の1.0%減額支給措置は、平成30年12月31日をもって廃止することとする。

### イ 諸手当の見直し

②から⑤までの諸手当の見直しは平成28年1月1日から実施することとする。

ただし、同日から同年3月31日までの支給分については、国や他の都道府県との均衡等を考慮し、必要な経過措置を講ずることとする。

### ウ その他所要の措置

ア及びイのほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずることとする。

## (3) 給与に関するその他の事項

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、隨時見直しを行うこととする。

## (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律(平成26年法律第34号)が平成28年4月から施行されることとなり、地方公務員について、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されている。

本県では、効率的な組織活動や効果的な人材の育成等を実現し、組織目標を達成するため、知事部局等において人事評価制度を導入している。任命権者においては、本法の趣旨を踏まえ、職員の能力及び実績を任用、給与等に適切に活用していくため、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、公正かつ適正な人事評価の実施を通じた人材育成に資するため、評価や面談、部下の能力向上に関する実践的な知識及び技法を評価者となる管理職員が十分に習得できる取組についても引き続き進めていく必要がある。

## (5) 高齢期の雇用問題

### ① 雇用と年金の接続

国は、平成28年度までに、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その

他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討することとしている。

また、来年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、本年度の定年退職者からは、定年退職から年金支給開始まで最長2年間となる。

このため、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。

## ② 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向、国及び他の都道府県、本県における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、必要な検討を行っていくこととする。

## (6) 勤務環境の整備

### ① 時間外勤務等の縮減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、時間外勤務時間数が前年とほぼ横ばいになるなど、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、適正な人員配置や事務処理体制の見直し、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とともに、年次休暇の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が、心の健康の問題による病気休職者が病気休職者全体の6割を超える、依然として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とする職員のメンタルヘルス対策の充実を図る必要がある。さらに、ハラスマントを防止するため、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

国は、女性の活躍推進を重要政策の一つに掲げており、本年8月には「女性の職業生活における活動の推進に関する法律」が成立し、労働者301人以上の事業主並びに国及び地方公共団体は、女性職員の採用や登用などに関する数値目標の設定及び公表が義務付けられることとなった。

女性の採用者数を着実に増加させていくためには、引き続き多くの優秀な女性の

受験者を確保する必要があることから、採用に関する説明会等において、仕事のやりがいや魅力等について今後とも積極的に広報することとする。

女性職員の幹部職員への登用については、これまで各任命権者において職域の拡大とキャリア形成の促進を図っているところである。管理職員の育成についても、平成27年度から女性職員のキャリアアップに向けた研修が新設されている。任命権者においては、引き続きこうした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。

併せて、職員が性別にかか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、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両立支援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。

## 9 励告実施の要請

最近の県内経済は、個人消費は基調としては堅調としては堅調に推移し、製造業は全体としては横ばいの動きとなっており、雇用は高水準で推移している。

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、民間企業の月例給及び賞与等の支給状況を踏まえ、職員の給料及び期末手当・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鑑み、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。

別表第1 地域手当の支給地域及び支給割合

支給地域	級地（支給割合）
東京都特別区	1級地（20%）
愛知県名古屋市	3級地（15%）
大阪府大阪市	2級地（16%）
福岡県福岡市	5級地（10%）

※上記以外の地域については、国家公務員との均衡等を考慮し人事委員会が別に定める。

## 給与勧告の骨子（平成26年）

※給与制度の総合的見直しに関する部分を抜粋

### 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歳台前半層の勤務成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%

(人事院勧告等)

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

- 債給表は平成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

## 給与勧告の骨子（平成27年）

### I 納入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隨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 民間給与との較差に基づく給与改定

#### 1 民間給与との比較

約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査（完了率87.7%）

**<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** 1,469円 0.36% [行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢 43.5歳]

[俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返り分(注) 33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** 4.21月（公務の支給月数4.10月）

#### 2 納入改定の内容と考え方

##### <月例給>

###### (1) 俸給表

###### ① 行政職俸給表(一)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定（平均改定率0.4%）

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

###### ③ 初任給調整手当

医療職俸給表(一)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

###### ④ 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、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

##### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、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

(人事院勧告等)

(一般的の職員の場合の支給月数)

	6ヶ月期	12ヶ月期
27年度 期末手当 勤勉手当	1.225月（支給済み） 0.75月（支給済み）	1.375月（改定なし） 0.85月（現行0.75月）
28年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.225月 0.80月	1.375月 0.80月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

### 3 その他の課題

#### (1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、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

#### (2) 再任用職員の給与

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

## III 給与制度の総合的見直し

### 1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

### 2 平成28年度において実施する事項

#### (1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

#### (2) 単身赴任手当の支給額の改定

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

\* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

## 勤務時間に関する勧告の骨子

### 1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請

- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

## 2 フレックスタイム制の拡充の概要等

### (1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる  
　コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる  
　コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

### (2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

## 3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

## 4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相當に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

## 1 人材の確保及び育成

### (1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

### (2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

### (3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

## 2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

### (1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（勤務時間法の改正を勧告）

### (2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、服務管理等の在り方等について検討

### (3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

### (4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

### (5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

### (6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラの苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

## 3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

## 勧告

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。

### I 平成27年4月の民間給与との比較に基づく給与改定のための関係条例の改正

#### 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) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

##### (2) 諸手当

###### ア 勤勉手当について

###### (ア) 平成27年12月期の支給割合

###### a 特定幹部職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.825月分とすること。再任用職員については、0.4月分とすること。

###### b 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.025月分とすること。再任用職員については、0.5月分とすること。

###### (イ) 平成28年6月期以降の支給割合

###### a 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0.775月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.375月分とすること。

###### b 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0.975月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.475月分とすること。

###### イ 初任給調整手当について

(ア) 医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を412,200円とすること。

(イ) 医療職給料表(一)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,300円とすること。

## 2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

### (1) 紹介表

現行の紹介表を別記第2のとおり改定すること。

### (2) 期末手当について

#### ア 平成27年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.55月分とすること。

#### イ 平成28年6月期以降の支給割合

6月及び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

### (1) 紹介表

現行の紹介表を別記第3のとおり改定すること。

### (2) 特定期付職員の期末手当について

#### ア 平成27年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.55月分とすること。

#### イ 平成28年6月期以降の支給割合

6月及び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。

## II 紹介制度の総合的見直しのための関係条例の改正

### 1 一般職の職員の紹介に関する条例及び市町村立学校職員の紹介等に関する条例の改正

#### (1) 紹介表

Iの1(1)による改定後の紹介表を別記第4のとおり改定すること。

#### (2) 職員の紹介月額

職員の紹介月額は、別記第4の紹介表（医療職紹介表一）を除く。に掲げる額に、当該額に100分の0.85を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を加えて得た額とする。

#### (3) 諸手当

##### ア 地域手当について

(ア) 地域手当の支給割合を、次に掲げる級地の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。

- a 1級地 100分の20
- b 2級地 100分の16
- c 3級地 100分の15
- d 4級地 100分の12
- e 5級地 100分の10

f 6級地 100分の6

g 7級地 100分の3

- (イ) 医師及び歯科医師に対する地域手当の支給割合を、当分の間、100分の16とすること。

イ 単身赴任手当について

単身赴任手当の基礎額を月額30,000円とし、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて加算することとされている額の限度を月額70,000円とすること。

ウ 管理職員特別勤務手当について

- (ア) 管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により職員の勤務時間、休暇等に関する条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

- (イ) (ア)の管理職員特別勤務手当の額は、(ア)による勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額とすること。

エ 初任給調整手当について

- (ア) 医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を413,300円とすること。

- (イ) 医療職給料表(一)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,500円とすること。

(4) 55歳を超える職員の給料月額の減額支給等について

一般職の職員の給与に関する条例附則第2項から第5項までの規定又は市町村立学校職員の給与等に関する条例附則第2項から第5項までの規定による55歳を超える職員の給料月額の減額支給等の期間を、平成30年12月31日までの間とすること。

## 2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

Iの2(1)による改定後の給料表を別記第5のとおり改定すること。

(2) 任期付研究員の給料月額

任期付研究員の給料月額は、別記第5の給料表に掲げる額に、当該額に100分の0.85を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を加えて得た額とする。

### 3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

#### (1) 給料表

I の 3(1)による改定後の給料表を別記第 6 のとおり改定すること。

#### (2) 特定任期付職員の給料月額

特定任期付職員の給料月額は、別記第 6 の給料表に掲げる額に、当該額に100分の0.85を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を加えて得た額とする。

## III 改定の実施時期等

### 1 改定の実施時期

この改定は、平成27年4月1日から実施すること。ただし、I の 1(2)ア(ア)、2(2)ア及び3(2)アについては同年12月1日から、II 及びIIIの 2(1)から(3)までについては平成28年1月1日から、I の 1(2)ア(イ)、2(2)イ及び3(2)イについては同年4月1日から実施すること。

### 2 経過措置等

#### (1) 平成30年12月31までの間における差額の支給

ア II による改定後の給料表の適用の日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けている給料月額に達しないこととなるもの（人事委員会規則で定める職員を除く。）には、平成30年12月31までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額（一般職の職員の給与に関する条例附則第2項の表の給料表欄に掲げる給料表又は市町村立学校職員の給与等に関する条例附則第2項の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が一般職の職員の給与に関する条例附則第2項の表の職務の級欄に掲げる職務の級又は市町村立学校職員の給与等に関する条例附則第2項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下「特定職員」という。）にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の99を乗じて得た額）を給料として支給すること。

イ 切替日の前日において、一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年秋田県条例第5号）附則第7項から第9項までの規定又は市町村立学校職員の給与等に関する条例及び義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例の一部を改正する条例（平成18年秋田県条例第36号）

第7項から第9項までの規定の適用を受けていた職員で、その者の受ける給料月額が、同日において受けていた給料月額とこれらの規定による給料の額との合計額に達しないこととなるもの（人事委員会規則で定める職員を除く。）には、アにかかわらず、平成28年1月1日から同年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給すること。

ウ 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（ア又はイに該当する職員を除く。）について、ア又はイによる給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事委員会規則の定めるところにより、ア又はイに準じて、給料を支給すること。

エ 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮してア若しくはイ又はウによる給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事委員会規則の定めるところにより、ア若しくはイ又はウに準じて、給料を支給すること。

#### (2) 地域手当の支給割合の特例措置

平成28年1月1日から同年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、Ⅱの1(3)ア(ア)中「次に定める割合」とあるのは「次に定める割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合」とし、Ⅱの1(3)ア(イ)中「100分の16」とあるのは「100分の16を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合」とすること。

#### (3) 単身赴任手当の基礎額の月額の特例措置

平成28年1月1日から同年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額の月額については、Ⅱの1(3)イ中「30,000円」とあるのは「30,000円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額」とすること。

#### (4) その他所要の措置

(1)から(3)までに掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。