

平成26年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成26年10月17日
徳島県人事委員会

【本年の報告及び勧告のポイント】

1 平成26年の給与改定

－ 月例給，ボーナスともに7年ぶりの引上げ －

- (1) 月例給について，公民較差（0.25%）の解消を図るため引上げ
- (2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）について，民間の支給割合との均衡を図るため引上げ（0.15月分）

2 給与制度の総合的見直し

－ 平成27年4月から実施 －

- (1) 給料表の水準を平均2%引下げ
- (2) 地域手当及び単身赴任手当等の見直し

I 給与に関する事項

1 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上，かつ，事業所規模50人以上の県内の260民間事業所の中から無作為に抽出した109事業所のうち，99事業所の協力を得て調査を実施

2 本年の給与改定

(1) 職員の給与と民間給与との比較

<月例給>

職員（行政職）と民間事業所の従業員について，役職・年齢・学歴が同じ者同士の4月分の給与の比較

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員の給与 (B)	較差額 (A-B)	較差率(A-B)/B
374,856円	373,932円	924円	0.25%

(注) 「職員の給与」は民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与

<期末手当・勤勉手当（ボーナス）>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.11月	3.95月

(2) 改定の概要

① 給料表

ア 行政職給料表

人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果，人事院勧告に準じ，世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら広い範囲の号俸について引上げ

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

② 諸手当

ア 初任給調整手当

医療職給料表（一）の改定状況を勘案し引上げ

イ 通勤手当

高速道路等を利用する職員の通勤手当について、本年4月からの高速道路料金割引制度の改正、職員の通勤実態等を考慮し、特別料金等の額の2分の1に相当する額の限度額を引上げ 28,000円 → 34,000円

ウ 期末手当・勤勉手当

職員の年間平均支給月数（3.95月）と、民間企業で支払われた特別給の支給割合（4.11月）との均衡を図るため引上げ 3.95月分 → 4.10月分

*0.05月単位で整理

また、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	計
26年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	2.60月
	勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）	1.50月
	計	1.90月	2.20月	4.10月
27年度以降	期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
	勤勉手当	0.75月	0.75月	1.50月
	計	1.975月	2.125月	4.10月

(3) 勧告に基づく改定額（率）

月例給（行政職） 913円（0.24%）

（内訳 給料909円 はね返し分（注）4円）

（注）地域手当など給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が増減することによる分

平均年間給与（行政職） 本年度 約7.3万円増 *行政職平均年齢 44.0歳

(4) 改定の実施時期

給料表及び諸手当の改定は平成26年4月1日

ただし、平成27年度以降の期末手当・勤勉手当の改定は平成27年4月1日

3 給与制度の総合的見直し

人事院が報告・勧告を行った国家公務員の給与制度の総合的見直しについて、本県の実情及び他の都道府県の動向等を踏まえ、本県職員についても、人事院勧告等に準じて給料表の改定及び諸手当の見直し等を実施

(1) 改定の概要

① 給料表

ア 行政職給料表

- ・給料表の水準を平均2%引下げ
- ・1級（全号俸）及び2級の初号俸付近は引下げなし
- ・3級以上の級の高位号俸は最大4%程度引下げ
- ・5級及び6級に号俸を増設

イ その他の給料表

- ・行政職給料表との均衡を基本に引下げ
- ・医療職給料表（一）については引下げなし

② 諸手当

ア 地域手当

(ア) 県外で勤務する職員の支給割合

- ・東京都（特別区） 18% → 20%
- ・大阪市 15% → 16%
- ・名古屋市 12% → 15%

(イ) 県内で勤務する職員の支給割合

県内を同割合とすることが適当

(ウ) 医療職給料表（一）の適用を受ける職員の支給割合

15% → 16%

イ 単身赴任手当

- ・基礎額 23,000円 → 30,000円
- ・加算額 6,000円～45,000円 → 8,000円～70,000円

* 交通距離の区分を2区分増設

8区分（最長区分1,500km以上） → 10区分（同2,500km以上）

ウ 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）に勤務した場合に対しても、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

(2) 改定の実施時期等

- ・ 給料表の見直しは平成27年4月1日から実施し、同日に新給料表へ切替え
- ・ 地域手当（県内で勤務する職員を除く）の支給割合及び単身赴任手当の支給月額、平成27年4月1日から段階的に引き上げ、平成30年4月までに計画的に実施
- ・ 管理職員特別勤務手当は平成27年4月1日から実施
- ・ 新給料表の給料月額が切替日の前日（平成27年3月31日）に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、激変緩和のための経過措置として平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給

4 その他の課題

(1) 再任用職員の給与

再任用職員の給料月額及び期末手当・勤勉手当の支給月数の改定並びに単身赴任手当の支給については、人事院勧告に準じることが適当

(2) 教員の給与

教員の給与は全国的に均衡が図られたものであることが望ましく、国や他の都道府県の動向等を踏まえ、適切に対応していく必要

II 人事行政に関する事項

1 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減等

本委員会は、これまでも、任命権者に対し、超過勤務縮減に向けた取組の強化を求めてきたところであるが、平成25年度知事部局の平均超過勤務時間数は高止まりの状況にある。任命権者は、災害対策をはじめとするやむを得ず生じる超過勤務においても、各分担業務を処理するための適正な配置や円滑な連携について絶えず検討・改善を行い、こうした業務に就いた職員には、週休日の振替や年次有給休暇の取得促進を図る必要がある。また、常日頃から各職場における超過勤務の実態把握や分析をよりの確に行うとともに、業務の合理化及び簡素化を積極的に進めることが重要である。

管理職員にあっては、業務の平準化や効率化、計画的な事務の執行が的確に行われるようマネジメント能力を遺憾なく発揮することが重要であり、また、職員の超過勤務縮減に向けた自発的な取組を促進・支援していく必要がある。

(2) 職員の健康管理

任命権者においては、社会経済情勢の変化に伴う行政需要の高まりにより、職員が大きなストレス等を受けやすい環境にあることを踏まえ、メンタルヘルス対策等の各種制度が職員に十分認知されるよう、周知徹底に向けたより一層の取組を行うとともに、病氣療養後の職員が円滑に復帰できるよう十分に支援していく必要がある。

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、被害者に及ぼす精神的苦痛等、その影響の甚大さを改めて認識するとともに、発生した場合には、状況によれば、使用者としての責任を追求される可能性もある重大な課題として、今後ともその歩みを緩めることなく、根絶に向け取り組んでいく必要がある。

(3) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

仕事と育児の両立については、全国で実施されている様々な取組も踏まえながら、有効な両立支援策を推進する必要がある。

本県男性職員の育児休業取得は、両立支援制度の拡充が図られているにもかかわらず未だ低い状況にある。他方、女性職員の割合が増える中、女性職員の育成・登用が重要課題となっている。こうした現状を踏まえ、男性職員が育児に積極的に参加できる、希望する職員が制度を活用できる職場環境にしていくことが重要である。

また、職員が家族等の介護を行う機会が今後も増えてくると考えられることから、仕事と介護の両立についても、その推進を図っていく必要がある。

任命権者には、各種両立支援の重要性を踏まえ、制度の周知徹底を図り、管理職員を含めた職員の理解促進に努めるとともに、より一層の業務の合理化や効率的な執行体制の整備を推進していくことが重要である。

2 多様で有為な人材の確保・育成

本委員会では、本年度からは、これまで実施してきた書面による適性検査の結果を口述試験に活用するなど、より人物を重視した採用試験に取り組んでいる。

より幅広く、大学生をはじめとする就職活動者に対し、県の職務への関心を高めていただくため、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を活用した採用情報の発信も開始し、受験勧奨に積極的に取り組んでいる。

地方公務員法の改正に伴い、人事管理の基礎となる人事評価制度を導入することとなったことから、その本格導入に向け、国の人事評価制度も参考にしながら、自己申告、目標設定、面談や評価結果の開示などの過程を通じて、職員の主体的で効果的な能力開発を促すことのできる制度としていくことが求められる。

3 女性職員の育成・登用

任命権者においては、能力実証を前提とした管理職等への登用を推進していくことは言うまでもないが、女性職員の育成では、能力と意欲の向上の機会がより適切に付与できるよう、職場内の意識改革やさらなる協力が得られる体制づくりを進める必要がある。その上で、性別や年齢にとらわれず、多様で幅広い職務経験を通じた職域の拡大を図るとともに、効果的な研修のより一層の拡充に取り組む必要がある。

4 雇用と年金の接続

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳へ段階的に引き上げられ、平成28年度には、現在の61歳から62歳になる。雇用と年金の確実な接続が図られるよう、公務能率や組織活力を維持しながら、再任用制度の適切な運用に努めるとともに、より一層の雇用の確保に向けた多角的な取組が求められる。

任命権者においては、引き続き、再任用を希望する職員全員を対象に意向確認を実施し、能力や経験を加味した上で、適切な配置に努めなければならない。あわせて、定年退職後の多様な人生設計の実現に対応した様々な勤務形態が選択できることが望まれる。また、再任用後は、業務への適応状況、所属職員との業務遂行における協調関係、所属での受入体制などを十分に把握、分析し、今後の再任用制度のより適切で良好な活用に資することが重要である。

5 服務規律の確保

任命権者においては、職員個人に対するコンプライアンス意識向上の取組に加え、所属における不祥事の未然防止を図る取組の重要性を認識させなければならない。そのため、各所属では、不祥事の発生を職員個人だけの問題と捉えるのではなく、事案発生に至るまでに、所属として何をすべきか、また、何ができるかなど、所属全体の問題として積極的に向き合い、その対応への取組を徹底させることが重要である。

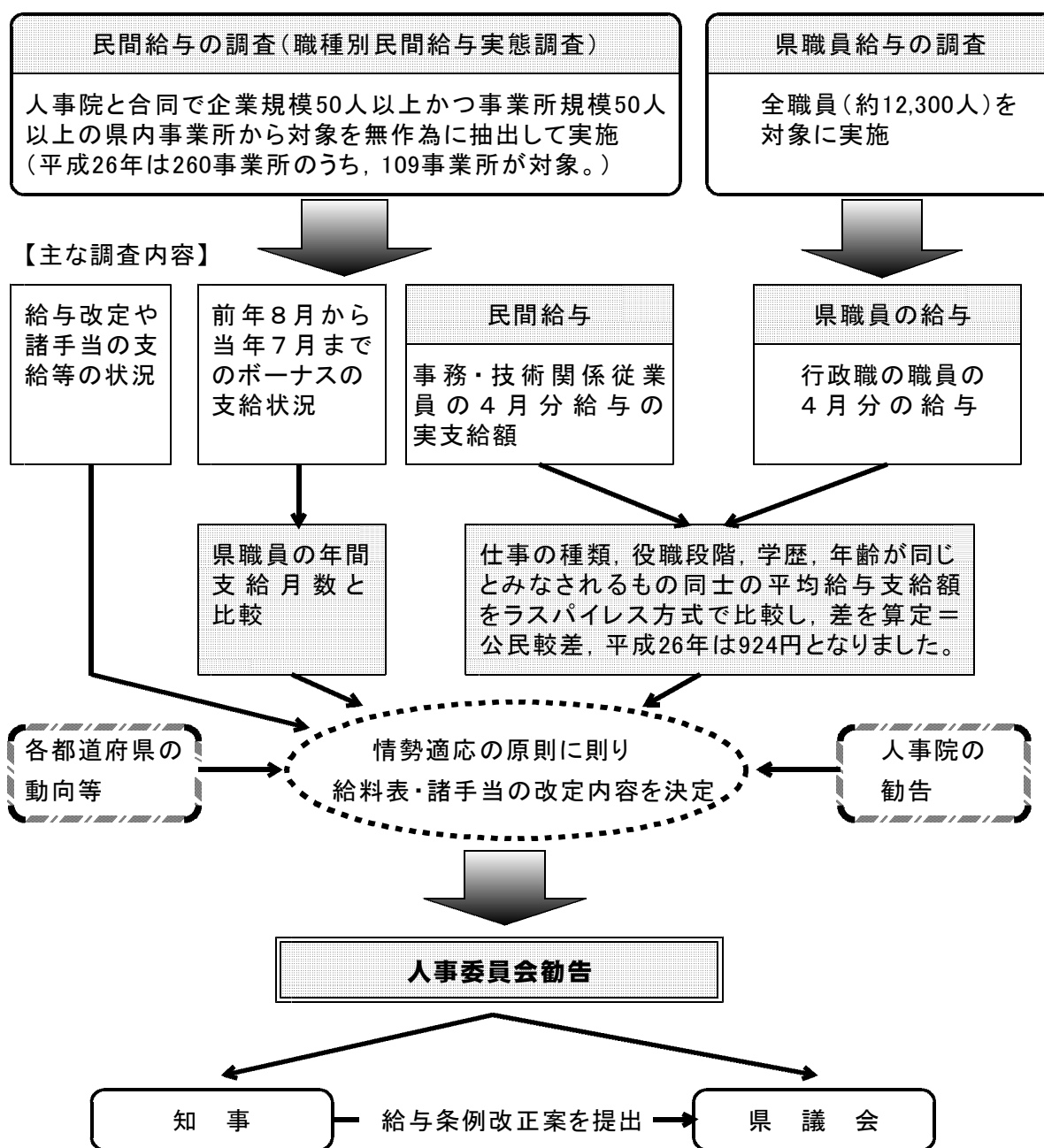
人事委員会勧告のしくみ

◇ 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使交渉によって給与を決定することができません。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられています。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っています。

◇ 給与勧告の流れ



<参考資料>

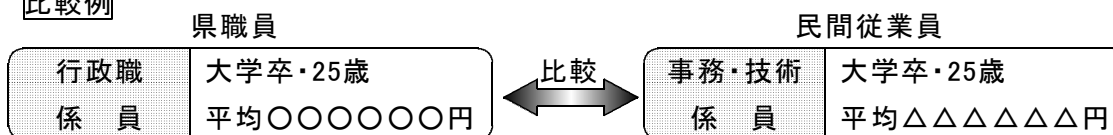
ラスパイレス方式による公民比較のしくみ

◇ **ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは**

個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額(B)と現に支払われている給与総額(A)を比較し、どの程度の差があるかを算出しています。
 具体的には、県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較しています。

◇ **比較方法**

○ 仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較
比較例



◇ **ラスパイレス方式による較差算出**

【比較例：企業規模500人以上の民間事業所の場合】

