

# 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13日

徳島県人事委員会

## 【本年の報告及び勧告のポイント】

○月例給，ボーナス共に引上げ

- 1 月例給について，公民較差（0.38%）の解消を図るため，給料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（0.1月分）

## 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261民間事業所の中から無作為に抽出した110事業所のうち，102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 |
| 374,993円 | 373,560円  | 1,433円    | 0.38%      |

(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 |
|-----------|-----------|
| 4.20月     | 4.10月     |

#### (2) 改定の概要

##### ア 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，初任給を含む若年層の改定を重点的に行った人事院勧告に準じて引上げ

###### (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

## イ 諸手当

### (ア) 初任給調整手当

- a 医師については、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、支給月額の限度を引上げ

412,200円 → 413,300円

- b 獣医師については、人材確保の観点から、支給月額の限度を引き上げるとともに、支給期間の限度を延長

30,000円 → 50,000円 10年 → 15年

### (イ) 地域手当

- a 公民較差の解消を図るため、次のとおり支給割合を引上げ

- (a) 県内で勤務する職員の支給割合

0.5% → 0.8%

- (b) 県外で勤務する職員の支給割合

・東京都（特別区）18% → 18.5%

・大阪市 15% → 15.5%

・名古屋市 13% → 14%

- b 医療職給料表（一）の適用を受ける職員の支給割合を、人事院の報告に準じて引上げ

15% → 15.5%

### (ウ) 期末手当・勤勉手当

職員の年間平均支給月数（4.10月）と、民間企業で支払われた特別給の支給割合（4.20月）との均衡を図るため引上げ

4.10月分 → 4.20月分

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     |
|--------|------|--------------|----------------|-------|
| 27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 | 0.75月（支給済み）  | 0.85月（現行0.75月） | 1.60月 |
|        | 計    | 1.975月       | 2.225月         | 4.20月 |
| 28年度以降 | 期末手当 | 1.225月       | 1.375月         | 2.60月 |
|        | 勤勉手当 | 0.80月        | 0.80月          | 1.60月 |
|        | 計    | 2.025月       | 2.175月         | 4.20月 |

### (3) 勧告に基づく改定額（率）

ア 月例給〔行政職〕 1,383円（0.37%）

〔内訳 給料269円 地域手当1,109円 はね返し分（注）5円〕

（注）給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

イ 平均年間給与〔行政職〕 本年度 約6.1万円増 \*行政職平均年齢 44.2歳

### (4) 改定の実施時期

給料表及び諸手当の改定は平成27年4月1日

ただし、獣医師の初任給調整手当及び平成28年度以降の期末手当・勤勉手当の改定は平成28年4月1日

### 3 給与制度の総合的見直し

地方公務員法に基づく給与決定原則の観点から、本年の人事院の報告を踏まえるとともに、他の都道府県の動向等を勘案した結果、平成28年度においては、次のとおり措置を行うことが適当

#### (1) 改定の概要

##### ア 地域手当

##### (ア) 県内で勤務する職員の支給割合

本年の人事院の報告で示された支給割合を基に、昨年、本委員会が報告した方針(※)に沿った取扱いとすることが適当

(※) 県内を一体性のある地域としてとらえ、勤務公署による支給割合の格差は設けず、国の基準にのっとった場合の支給総額の範囲内で、県内を同割合とすることが適当

##### (イ) 県外で勤務する職員の支給割合

- ・東京都(特別区) 18.5% → 20%
- ・大阪市 15.5% → 16%
- ・名古屋市 14% → 15%

##### (ウ) 医療職給料表(一)の適用を受ける職員の支給割合

15.5% → 16%

##### イ 単身赴任手当

(ア) 基礎額 26,000円 → 30,000円

(イ) 加算額(限度) 58,000円 → 70,000円

#### (2) 改定の実施時期

平成28年4月1日

## 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

超過勤務時間については、任命権者に対し、繰り返し縮減に向けた取組を求めてきたが、平成26年度知事部局の平均超過勤務時間数は、前年度から増加している。

任命権者にあつては、これまでの各種対策の結果を十分検証し、効果的な事例の周知・普及を推進するとともに、再任用職員の活用、業務の効率化など、より良い業務執行体制を構築していくことが重要である。

また、管理職員においては、職員の勤務時間や繁忙の状況を適正に把握する責務があることを改めて認識し、特に、職員の超過勤務については、事前命令・事後確認の徹底に加え、今一度超過勤務実態の正確な記録、適正な申告を周知徹底する必要がある。また、職員とのコミュニケーションを心掛け、職員の心身の負担状況の掌握とともに、職員間の負担や超過勤務に偏在がある場合には、業務の割り振り変更による平準化など、マネジメント能力をより一層発揮することが求められる。

#### (2) 職員の健康管理

本年12月から、改正労働安全衛生法による「ストレスチェック」の実施が義務化されることから、任命権者は、適切に対応するとともに、その分析結果をメンタルヘルス対策の充実や、より良い職場環境づくりに活用することが重要である。

さらに、既存の制度をより一層周知し、「ストレスチェック」と併せ、メンタルヘルス対策として、引き続き、予防、早期発見・早期対応、重篤化防止や復帰支援を推進し、職員の心の健康の保持・増進に努めていく必要がある。

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに代表されるハラスメントについては、被害者に及ぼす精神的苦痛等の直接的な影響だけでなく、公務の運営への支障や使用者責任を問われるおそれもあることから、今後とも根絶に向けた取組について継続・強化をしていく必要がある。

#### (3) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

本県においては、次世代育成支援対策推進法の延長に基づく新たな「特定事業主行動計画」が策定され、様々な取組が進められている。また、本年7月には、知事を始め、本県の幹部職員が「イクボス宣言」を行い、育児・介護に関する休暇を取得しやすい職場づくりにマネジメント能力を発揮することとしている。

今後とも、任命権者においては、休暇制度の周知徹底や、休暇を必要とする職員を支援できる職場環境の整備等、制度の活用・定着に向けた取組を行う必要がある。

さらに、育児・介護を行う職員等を対象とする在宅勤務等のテレワーク実証実験が実施されているところであり、任命権者においては、その成果と課題を詳細に分析・検証をし、より良い制度としていくことが重要である。

なお、フレックスタイム制については、本県における各職場の実態を踏まえつつ、任命権者と連携しながら、慎重に研究していく必要がある。

## 2 多様で有為な人材の確保・育成

本委員会では、本年度から職員採用試験において、集団討論をプレゼンテーションに改め、より一層、人物重視の採用試験とした。また、採用試験受験者の確保に向けては、職員採用のホームページをリニューアルし、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）による情報発信を強化するとともに、受験者を対象とした採用説明会を県内外で積極的に実施し、効果的な人材募集の手法を順次取り入れている。

地方公務員法改正に伴う人事評価制度が、職員の育成と意欲を向上させる視点を十分取り入れた制度設計となるよう検討することで、職員一人一人の資質や能力をさらに高める仕組みを構築する必要がある。

「障害者雇用促進法」の改正に基づく「合理的配慮指針」への対応が求められるところであり、障がい者が職員としてその能力を十分発揮できる環境整備に向けて一層の検討を行う必要がある。

## 3 女性職員の育成・登用

任命権者においては、引き続き能力実証を前提としつつ、女性職員の一層の職域拡大や能力開発を行い、積極的に女性の育成・登用を図るべく、新たに策定した「新未来『創造』とくしま行動計画」を着実に推進するとともに、男女を問わず計画的かつ効果的な研修による能力開発に努めることが求められる。

## 4 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の65歳への段階的引上げに伴い、平成27年度末に定年退職する職員から、退職後に年金が支給されない期間が最長2年間となる。今後増加が見込まれる再任用希望者も含めた計画的な人事管理を図るとともに、再任用制度の適切な運用を含む、雇用の確保に向けた多角的な取組が、より一層求められている。

再任用制度の運用に当たっては、再任用を希望する職員の意向調査を行い、能力や経験を職務執行の中で本格的に活用・継承ができるよう十分配慮した職の設定や配置に努めなければならない。また、配置後においては再任用職員のモチベーションを確保し、配置された職場の意見も十分酌み取って円滑に業務が推進できるよう、きめ細かな運用を行う必要がある。

## 5 服務規律の確保

任命権者においては、職員による不祥事の根絶に向けて、絶えず緊張感をもった不撓の努力を怠ってはならない。管理監督者においては、一人一人の職員の状況把握に努めるとともに、常に風通しが良く職務に専念できる職場づくりを心掛け、不祥事の起こり得ない職場環境の構築に全力で取り組むことが重要である。職員においては、常に公務員としての高いモチベーションを維持することが求められていることを深く自覚し、職責を全うすることを強く望む。

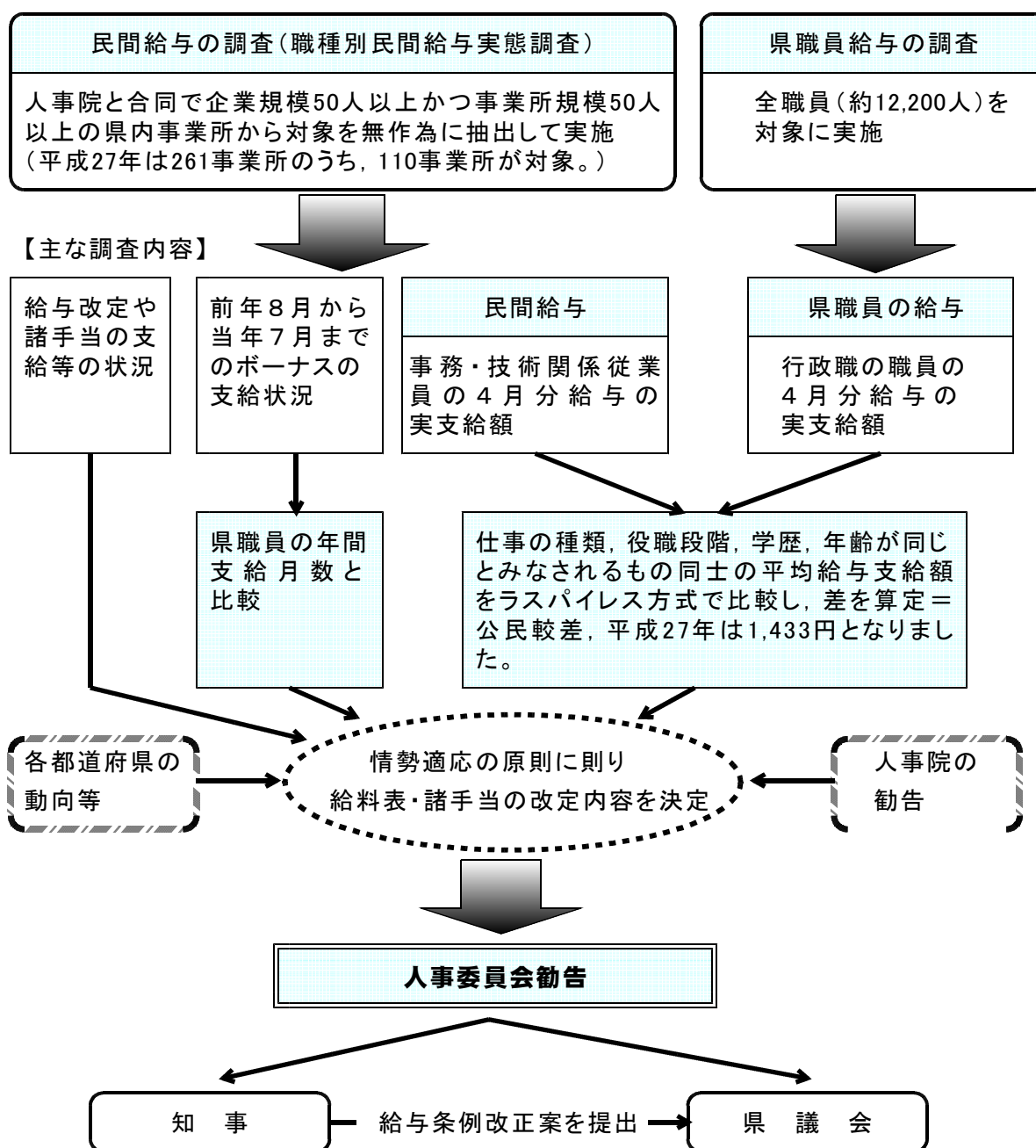
## 人事委員会勧告のしくみ

### ◇ 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**

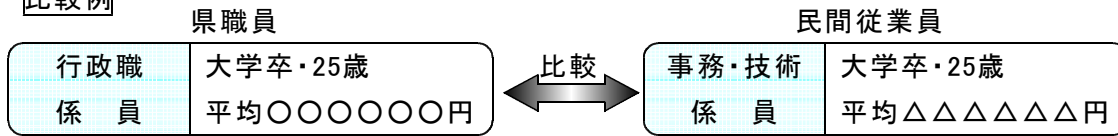
個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額(B)と現に支払われている給与総額(A)を比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

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**

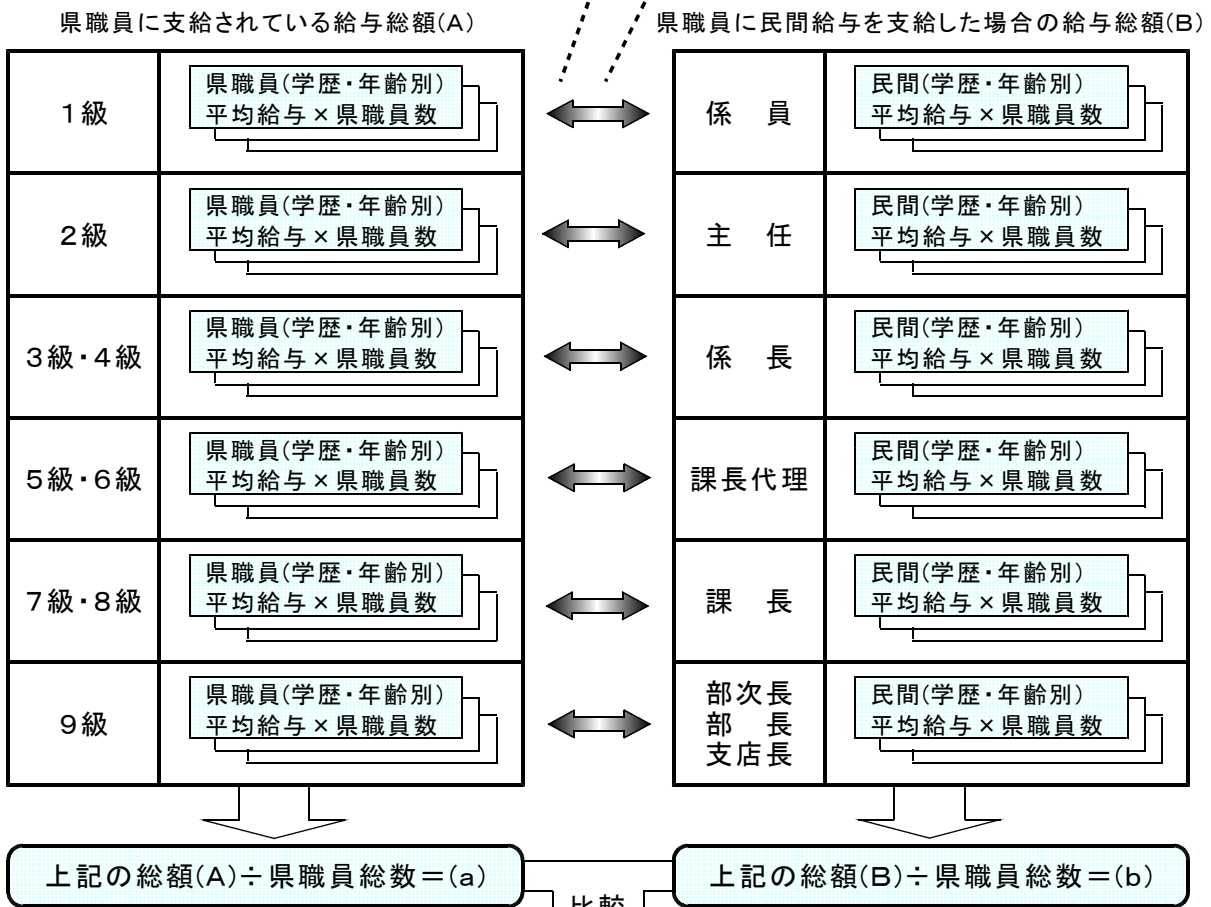
○ 仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較

**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】



**公民較差（県職員給与と民間給与との較差） = (b) - (a)**