

# 職員の給与に関する報告



## 職員の給与に関する報告

本人事委員会は、昨年10月に職員の給与等に関する報告書を提出して以来、本県職員の給与の実態及び民間事業所における給与並びに生計費等給与決定に関連のある諸般の事情等について調査を行ったので、次のとおり報告する。

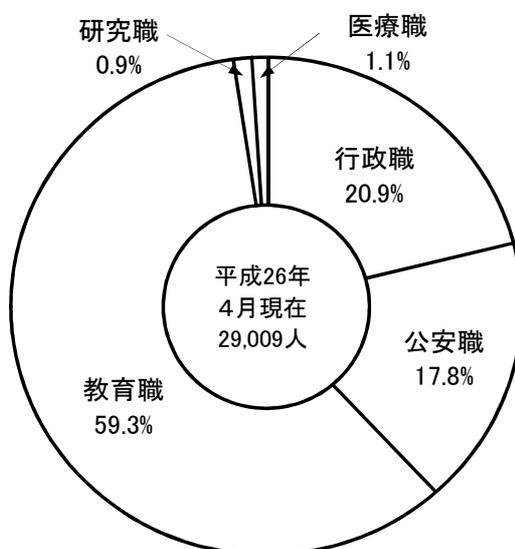
### 1 職員の給与等

本人事委員会が行った本年4月現在における人事統計調査によれば、職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を含み、再任用職員等を除く。以下同じ。）の給与等の状況は次のとおりであり、それぞれその従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の5種8給料表の適用を受けている。

#### (1) 職員数

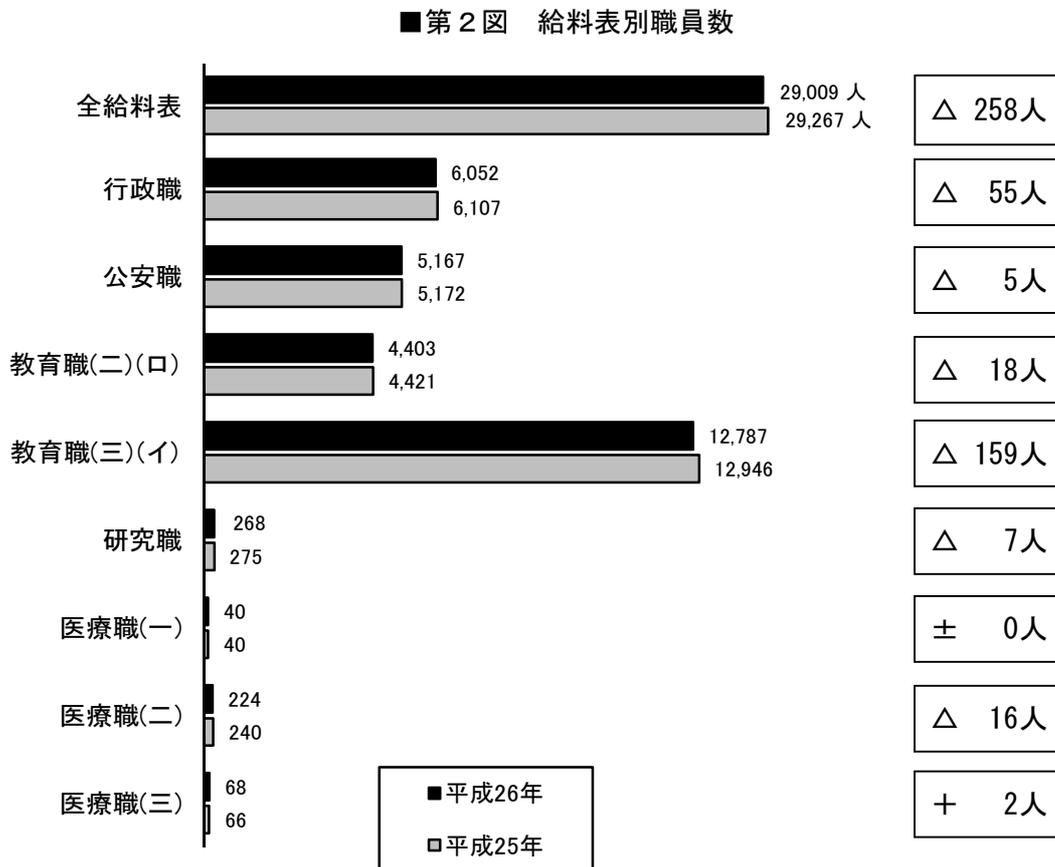
職員の総数は29,009人で、これを給料表別にみると、第1図のとおり、教育職が全体の59.3%を占め、以下、行政職20.9%、公安職17.8%、医療職1.1%、研究職0.9%の順となっている。

■第1図 給料表別職員構成比



職員の総数を昨年と比べると258人減少しており、これを給料表別にみると、第2図のとおり、教育職給料表(三)(イ)の適用者（小中学校の教諭等）の159人の減少をはじめ、ほとんどの給料表について減少となっている。

【説明資料 第1表参照】



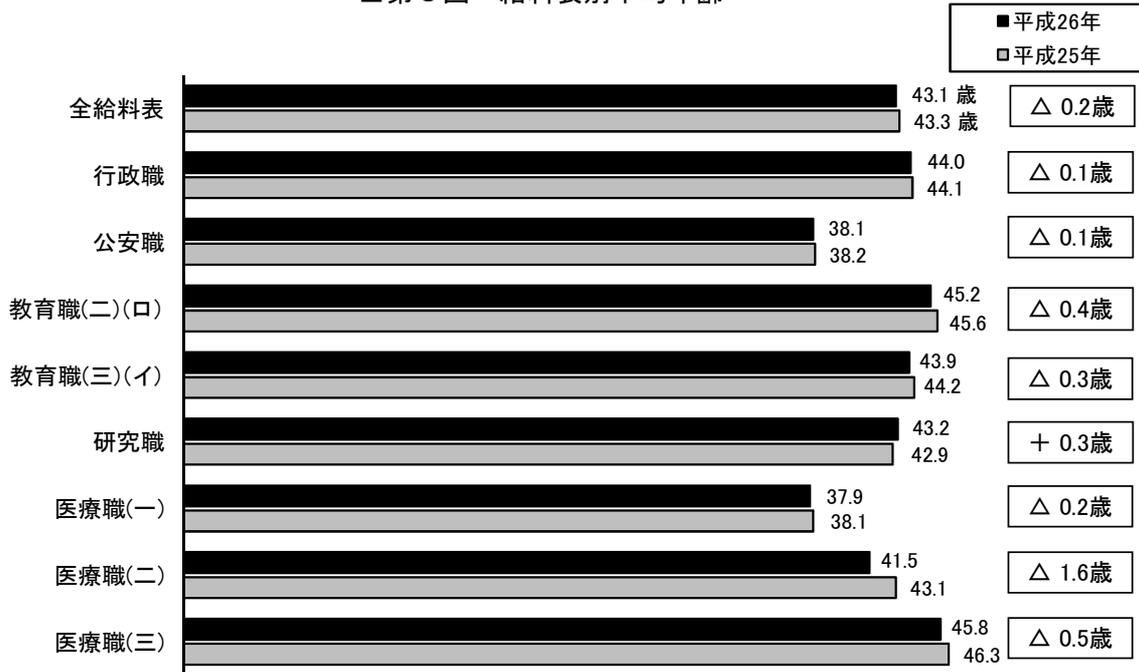
## (2) 平均年齢及び平均経験年数

職員の平均年齢は43.1歳である。これを給料表別にみると、第3図のとおり、平均年齢が最も高いのは医療職給料表(三)の適用者（保健師等）で45.8歳、最も低いのは医療職給料表(一)の適用者（医師等）で37.9歳となっている。

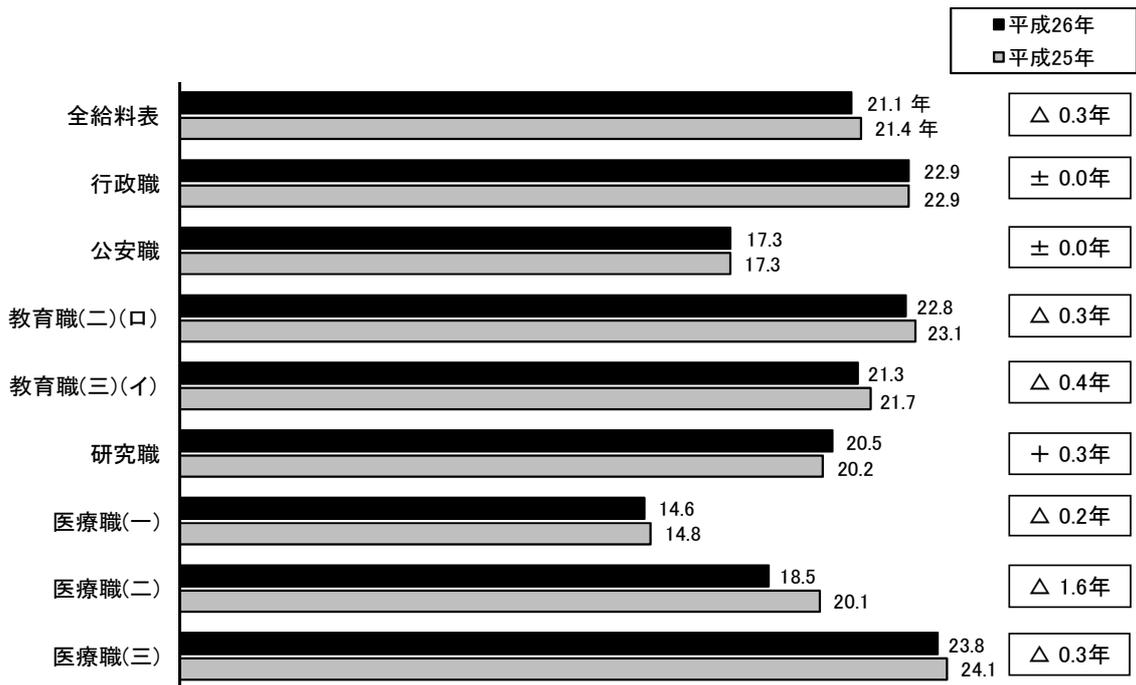
また、職員の平均経験年数は21.1年である。これを給料表別にみると、第4図のとおり、平均経験年数が最も長いのは医療職給料表(三)の適用者で23.8年、最も短いのは医療職給料表(一)の適用者で14.6年となっている。

【説明資料 第9表，第13表，第14表参照】

■ 第3図 給料表別平均年齢



■ 第4図 給料表別平均経年数



(3) 年齢階層別職員構成

職員数を5歳幅の年齢階層別で見ると、第1表のとおり、50歳から54歳までの年齢階層を頂点とした職員構成となっている。

各年齢階層の構成比を昨年と比べると、第5図のとおり、34歳以下の各年齢階層及び55歳以上の年齢階層が増加している。

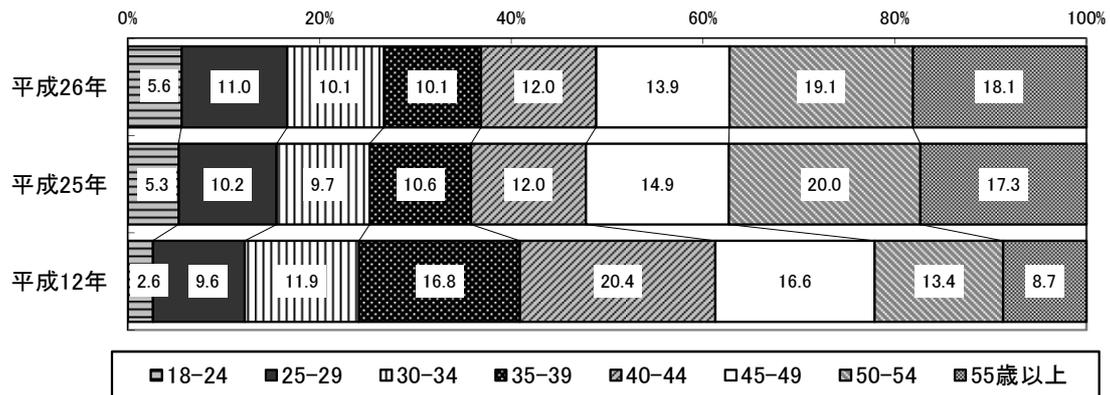
【説明資料 第12表参照】

■第1表 年齢階層別職員数（全給料表）

年齢階層	18～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55歳 以上
職員数	人 1,615 (1,563)	人 3,194 (2,998)	人 2,944 (2,833)	人 2,937 (3,096)	人 3,482 (3,509)	人 4,045 (4,363)	人 5,547 (5,841)	人 5,245 (5,064)

(注) ( ) 内は、平成25年4月現在の数値である。

■第5図 年齢階層別職員構成比（全給料表）



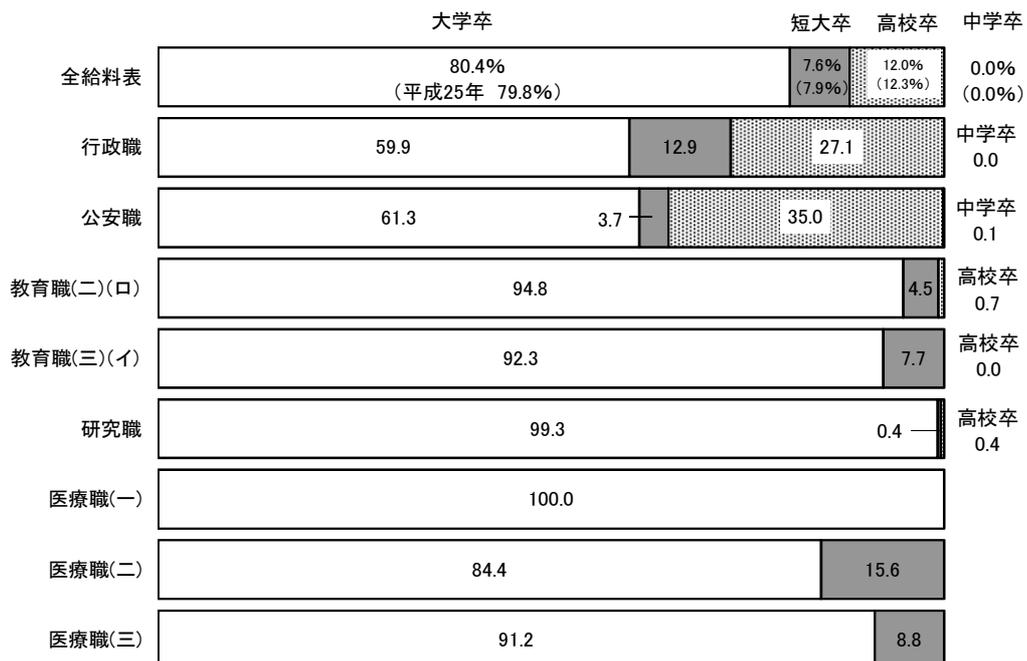
(注) 平成12年は、行政システム改革推進計画の初年度である。

#### (4) 学歴別職員構成

職員の学歴別構成は、第6図のとおり、大学卒が80.4%と最も多く、次いで高校卒12.0%、短大卒7.6%、中学卒0.0%の順となっている。

学歴別構成比を昨年と比べると、大学卒が0.6ポイント増加し、短大卒及び高校卒は減少している。 【説明資料 第10表、第12表参照】

■第6図 給料表別学歴別職員構成比



(5) 平均給与月額

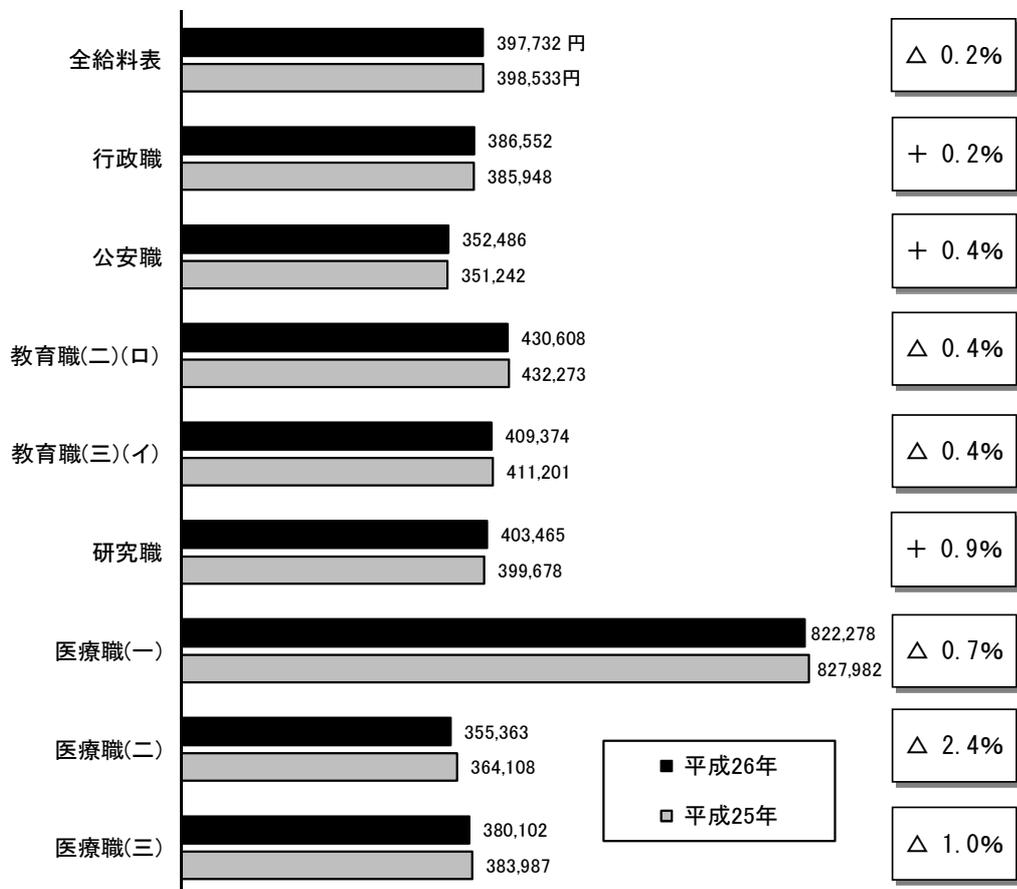
職員の本年4月における平均給与月額は、397,732円（給料月額350,392円<sup>(注1)</sup>（給与月額に占める構成比88.1%）、給料の調整額・教職調整額8,628円（同2.2%）、扶養手当9,262円（同2.3%）、地域手当16,089円（同4.0%）、<sup>(注2)</sup>その他13,362円（同3.4%））で、これを給料表別にみると、第7図のとおり、最も高いのは医療職給料表(一)の適用者で822,278円、最も低いのは公安職給料表の適用者（警察官）で352,486円となっている。平均給与月額を昨年と比べると全体では0.2%（801円）減少しているが、これを給料表別にみると、減少率が最も高いのは医療職給料表(二)の適用者（薬剤師、獣医師等）となっている。

（注1） 給料月額には、平成18年4月1日の給料表水準の引下げに伴う経過措置に係る差額を含む。

（注2） 住居手当、管理職手当及びその他の手当

【説明資料 第1表参照】

■第7図 給料表別平均給与月額



## 2 民間給与等の調査

本人事業委員会は、本県の民間給与の実態を把握し職員給与と民間給与との比較を行うため、人事院及び広島市人事委員会等と共同して、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1,238の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法（調査事業所が特定の業種や企業規模に偏ることがないように、幾つかのグループに区分し、それぞれのグループから無作為に選り出す抽出方法）によって抽出した344事業所について、平成26年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係の職種12,329人について、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。また、その際、その他の職種1,334人についても同様の調査を行うとともに、各民間企業における給与改定の状況等について、詳細に調査を行った。

その結果、本年も各事業所の協力を得て、本県においては88.0%の事業所について調査を完了することができた。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、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部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付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。

【説明資料 第17表参照】

### (1) 給与改定等の状況

民間における給与改定等の状況については、第2表及び第3表のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は37.7%（昨年11.6%）、定期昇給を実施した事業所の割合は90.5%（同86.6%）となっている。

■第2表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

区分		ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベア慣行なし
役職段階					
係員	H26	37.7	13.5	0.0	48.8
	H25	11.6	24.4	0.0	63.9
課長級	H26	28.8	14.2	0.0	57.1
	H25	9.1	23.0	0.0	67.9

(注) ベースアップの慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計したものである。

■第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

区分		定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
役職段階			昨年と比較して昇給額が					
			増額	減額	変化なし			
係員	H26	92.4	90.5	30.0	2.9	57.6	1.9	7.6
	H25	89.9	86.6	19.3	6.5	60.8	3.4	10.1
課長級	H26	80.4	78.4	25.6	2.5	50.4	2.0	19.6
	H25	80.9	75.4	15.4	7.4	52.6	5.6	19.1

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計したものである。

## (2) 初任給の状況等

民間における初任給の状況等は、第4表及び第5表のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で38.6%（昨年39.5%）、高校卒で11.6%（同13.8%）となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で75.0%（同90.1%）、高校卒で71.7%（同86.9%）であり、それぞれ昨年に比べ15.1ポイント、15.2ポイント減少している。一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で25.0%（同6.2%）、高校卒で28.3%（同5.6%）であり、それぞれ18.8ポイント、22.7ポイント増加している。

【説明資料 第18表、第21表参照】

■第4表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

区 分 学 歴		採用あり	初任給の改定状況			採用なし
			増 額	据置き	減 額	
			大 学 卒	H26	38.6	
	H25	39.5	(6.2)	(90.1)	(3.7)	60.5
高 校 卒	H26	11.6	(28.3)	(71.7)	(0.0)	88.4
	H25	13.8	(5.6)	(86.9)	(7.5)	86.2

(注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである(事業所単位による集計)。  
2 ( )内は、採用がある事業所を100とした割合である。

■第5表 民間における初任給の状況

区 分		大 学 卒	高 校 卒
新卒事務員・技術者計	H26	190,793 円	161,714 円
	H25	191,828 円	159,336 円

(注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者のみに支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

行政職給料表の適用を受ける職員と民間事業所の従業員のうち、職務の種類、責任の度合、学歴、年齢階層等の条件が対応すると認められる者について、民間給与実態調査の結果に基づき相互の本年4月における給与を比較した。なお、本年の比較にあたっては、前記2で述べた①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員については、その役職、職能資格又は給与上の等級(格付)を踏まえ、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととした。

本年4月分の給与について、職員給与と民間給与の較差を総合したところ、第6表のとおり、民間給与が職員給与を1人当たり平均1,201円(0.31%)上回っていることが明らかとなった。

【説明資料 第1表、第19表、第20表参照】

■第6表 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差((A)-(B)) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
392,746 円	391,545 円	1,201 円 (0.31%)

- (注) 1 民間給与は、職務上の役職段階別、学歴別及び年齢階層別の平均の給与月額を算定し、これに対応する県職員の人員構成を基準として加重平均したものである(ラスパイレス方式)。
- 2 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれに相当する手当を除いたものである。
- 3 職員給与の対象となる職員は、行政職給料表適用者6,052人から、民間事業所の従業員と同様に、本年度の新規採用者を除いた5,896人(平均年齢44.6歳)である。

(2) 特別給

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、民間給与実態調査の結果によると、第7表のとおり、所定内給与月額4.11月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の平均年間支給月数(3.95月)が民間事業所の特別給を0.16月分下回っている。

【説明資料 第23表参照】

■第7表 民間における特別給の支給状況

区 分	特 別 給 の 支 給 割 合
下 半 期	1.98 月分
上 半 期	2.13 月分
年 間 計	4.11 月分

- (注) 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

#### 4 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の平成25年地方公務員給与実態調査によれば、行政職給料表の適用を受ける職員とこれに相当する国家公務員について、平成25年4月1日現在の給料月額を、学歴別・経験年数別に国を基準としたラスパイレス方式により比較すると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は107.7となっている。

なお、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（平成24年法律第2号。）による給与減額支給措置がないものとした場合の国家公務員と比較すると、職員の指数は99.5となっている。

#### 5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数（全国）は、昨年4月に比べ3.4%の増となっている。

また、同局の家計調査における本年4月の消費支出（二人以上の世帯・全国）は、昨年4月に比べ0.7%の減となっている。

次に、上記家計調査等を基礎として算定した本年4月の世帯人員別（2人世帯から4人世帯まで）の標準生計費は、第8表のとおりとなっている。

【説明資料 第31表，第32表参照】

■第8表 標準生計費

区 分	標 準 生 計 費		
	2人世帯	3人世帯	4人世帯
全 国	179,580 円	199,600 円	219,630 円
広 島 市	179,789 円	199,339 円	218,903 円

## 6 人事院の給与等報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国会と内閣に対し、国家公務員に係る「職員の給与等に関する報告」及び「公務員人事管理に関する報告」を行い、あわせて、給与の改定についての勧告を行った。

本年の人事院勧告の特徴は、官民の給与水準の比較に基づく給与改定に加え、国家公務員の給与制度の諸課題に対応するため、総合的な見直しを行うこととしたことである。

まず、本年4月の官民の給与水準の比較に基づく給与改定については、民間給与との較差を解消するための俸給表水準の引上げや、初任給調整手当、交通用具使用者に係る通勤手当の引上げのほか、民間の支給状況を考慮して勤勉手当の支給割合を引き上げることとされた。また、新たな気象データに基づき、寒冷地手当の支給地域の見直しが行われた。

次に、給与制度の総合的な見直しについては、地域間・世代間の給与配分の見直しとして俸給表水準の引下げや地域手当の見直しが行われ、職務や勤務実績に応じた給与配分として単身赴任手当や管理職員特別勤務手当などの引上げが行われた。

また、再任用職員の給与について、単身赴任手当を支給することとされたほか、公務員人事管理に関する報告では、能力・実績に基づく人事管理の推進や、女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進などが報告された。

これらの概要については、別添資料のとおりである。

## 7 結び

### (1) 平成26年4月の民間給与との較差等に基づく給与改定

職員の給与の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本年の人事院勧告においては、月例給については、民間事業所の賃金引上げの動きを反映して民間給与が公務員給与を上回ったため、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俸給表の水準を引き上げることとしている。また、期末手当及び勤勉手当についても、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の好調な支給状況を反映して、民間が公務を上回ったため、0.15月分の引上げを勧告している。

次に、民間給与実態調査により、県内の民間事業所の春季賃金改定動向等についてみると、定期昇給を実施した事業所の割合は9割程度と高く、また、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年より大幅に増加しており、本県においても民間事業所における賃金引上げの動きがみられる。

一方、職員給与は、昨年との民間給与との較差（1,830円）に基づき給与改定を行ったことや、民間給与との比較対象となる職員の平均年齢が上昇していることなどに伴い、昨年より増加している。その結果、本年4月現在における職員給与と民間給与を比較すると、民間給与が職員給与を1,201円（0.31%）上回っている。また、期末手当及び勤勉手当についても、本年の民間事業所における賞与等の特別給の支給割合（4.11月分）が、現行の職員の年間支給月数（3.95月）を上回っている。

これら諸般の事情を勘案すると、本年の職員の給与について、次のとおり措置すべきものとする。

#### ア 給料表等

人事院は、本年、官民給与の較差を解消するため、俸給表について、世代間の給与配分の見直しの観点から、初任給や若年層に重点を置きつつ、広い範囲の号俸について引き上げる改定を行う一方で、50歳台

後半層の職員の在職実態等を踏まえ、高位の号俸については改定を行わないこととしている。

本年の職員給与と民間給与との較差（1,201円）の解消にあたっては、基本的に給与制度は国に準拠することが適当と考えられること、また、本県における世代間の給与配分については国と同様の課題があることなどを踏まえると、人事院における俸給表の改定の考え方は、本県においても取り入れることが適当であることから、行政職給料表を国の行政職俸給表(一)の改定内容に準拠した上で、給料表の備考による水準調整を行う必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、同様の改定を行う必要がある。ただし、給与水準を含め国の制度に準拠している医療職給料表(一)については、給料表の備考による水準調整は行わないことが適当である。

なお、教育職給料表については、全国人事委員会連合会が策定した「参考モデル給料表」を参考にして、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

## イ 初任給調整手当

人事院は、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行うこととしている。

本県においても、医療職給料表(一)を国に準じて改定することから、医師に対する初任給調整手当についても国家公務員の取扱いに準じて改定を行うことが適当である。

## ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、民間事業所における賞与等の特別給（4.11月分）の支給割合が現行の職員の年間支給月数（3.95月）を上回っていることから、年間の支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月とする必要がある。支給月数の引上げ分は、国の改定状況や民間事

業所における特別給の配分状況を参考にして、勤勉手当に配分することとし、6月分と12月分の勤勉手当をそれぞれ0.075月分引き上げることが適当である。

また、再任用職員の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、国家公務員の改定に準じて改定する必要がある。

## エ 通勤手当

人事院は、交通用具使用者に係る通勤手当について、公務における手当額が民間事業所における支給額を下回っていることから、引上げ改定を勧告した。

本県においては、職員の通勤実態、民間の支給状況等を踏まえると、直ちに改定する状況にないことから、本年は交通用具使用者に係る通勤手当の改定は行わないこととし、引き続き、国及び他の都道府県の動向等を注視していくこととする。

## オ 再任用職員の単身赴任手当

人事院は、再任用職員の増加に伴い、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いることなどを踏まえ、再任用職員に対して単身赴任手当を支給するよう勧告した。

本県の再任用職員の給与については、これまで国の制度に準拠していることから、国家公務員の取扱いに準じて、再任用職員に単身赴任手当を支給することが適当である。

## カ 改定の実施時期

本年の民間給与との較差等に基づく給与改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。ただし、再任用職員の単身赴任手当については、平成27年4月1日から実施する。

## (2) 給与制度の総合的見直しに関する給与改定

本年、人事院は、平成17年の給与構造改革に関する勧告以降の国家公務員の給与制度に係る諸課題に対応するため、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分の観点から、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勧告し、平成27年4月1日から段階的に実施することとしている。

本人事委員会としては、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、給料表の構造等の給与制度については基本的に国の制度に準拠し、給与水準は地域の民間給与の水準と均衡させることが適当と考えることから、国における給与制度の総合的見直しを踏まえて、次のとおり対応する必要があるものとする。

### ア 給料表等の見直し

人事院は、地域間の給与配分の見直し及び世代間の給与配分の見直しの観点から、行政職俸給表(一)を次のとおり改定することとしている。

まず、地域間の給与配分の見直しについては、民間賃金が低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないかという指摘があることに留意し、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給与の較差を踏まえ、俸給表水準を平均2%引き下げることとしている。

また、世代間の給与配分の見直しについては、50歳台後半層において公務員給与が民間給与を上回っていることや雇用と年金の接続等の課題を踏まえ、給与カーブの見直しが必要であるとして、50歳台後半層の職員が多く在職する3級以上の高位号俸について最大で4%程度引き下げの一方で、1級の全号俸及び2級の初任給に係る号俸については据え置くこととしている。

本県では、これまで、給料表の構造等は国に準拠しつつ、給与水準は県内の民間給与の水準と均衡させてきているところである。したがって、国における地域間の給与配分の適正化を目的とした俸給表水準の引下げについては、本県において、国と同様の観点から実施する必

要性は乏しいものと考えられる。

一方、50歳台後半層における職員給与と民間給与との給与カーブの違いや、初任給を中心とした若年層における職員の給与水準が民間を下回っているといった状況等については、本県も国と同様の課題を抱えている。したがって、世代間の給与配分の見直しの観点から、国における俸給表の改定の考え方を、本県も取り入れる必要があるものと考えられる。

先に述べた均衡の原則の考え方を含め、以上のことを総合的に勘案すると、本県においても、国の俸給表の見直しに準じて給料表を改定する必要がある。

なお、今回の改定は、民間賃金水準の低い地域における官民給与の較差を踏まえた給料表への切替えであることから、改定にあたっては、給料表の備考等による水準調整を行わないことが適当であると考えられる。

また、来年度以降の毎年の民間給与との較差については、これまでと同様に、給料表や諸手当の改定により解消を図り、職員給与を適切に地域の民間給与の水準と均衡させる必要がある。

## イ 地域手当の見直し

アで述べたように、国においては、地域間の給与配分の見直しの観点から、俸給表水準を平均2%引き下げ、これに合わせて、地域手当の支給割合の改定や支給地域の見直しを行っている。

本県の地域手当の在り方については、国における見直し内容や、本県職員の勤務実態等を考慮する必要があるが、その具体的な検討にあたっては、給与制度の総合的見直しによる公民較差への影響や、他の都道府県の動向等を踏まえる必要があることから、当面は現行の内容とし、引き続き検討していくこととする。

## ウ 単身赴任手当の見直し

人事院は、単身赴任手当について、公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、単身赴任する職員に一律で支給している基礎額を30,000円に引き上げることとしている。また、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支給される加算額についても、現行では年間9回の帰宅回数相当の額を、年間12回相当の額に引き上げるとともに、交通距離に応じた加算額の区分を2区分増設することとしている。

本県では、単身赴任手当の支給基準等を国に準拠してきていることや、民間事業所の支給状況を考慮すると、国家公務員の改定に準じて改定を行う必要がある。

## エ 管理職員特別勤務手当の見直し

人事院は、管理職員特別勤務手当について、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があることから、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することとしている。

本県では、管理職員特別勤務手当の支給基準等を国に準拠してきていることから、国家公務員の改定に準じて改定を行う必要がある。

## オ 実施時期等

### (7) 給料表等の見直し

#### a 給料表等の見直しの実施時期

給料表等の見直しは、平成27年4月1日から実施することとし、新たな給料表への切替えは、国家公務員の取扱いに準じて行う必要がある。

#### b 給料表等の改定に伴う経過措置

新たな給料表への改定に伴い、給料月額の水準が下がる職員に

については、国家公務員の取扱いに準じて、経過措置を講じる必要がある。

具体的には、新たな給料表の給料月額が平成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、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を給料として支給する。

なお、平成18年に実施した給与構造改革に伴う経過措置については、平成28年3月31日まで講じられることとなっていることから、この措置を受ける職員については、所要の調整措置を講じる必要がある。

#### (イ) 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当の見直しについては、平成27年4月1日から実施する。なお、同日から平成30年3月31日までの間、単身赴任手当の基礎額及び加算額については、それぞれ30,000円及び70,000円を超えない範囲内で、国家公務員の取扱いに準じて、人事委員会規則で定める額とする。

#### (ウ) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理職員特別勤務手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。

#### (エ) その他所要の措置

(ア)から(ウ)までのほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講じる。

### (3) 給与制度をめぐる諸課題

#### ア 昇格制度の改正

国においては、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制する観点から、

最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう、人事院規則に定める昇格時号俸対応表を改正し、平成25年1月1日から実施している。

本人事委員会としては、給与制度は国に準拠することが基本と考えるところであり、昇格制度については、これまでも、本県の昇格時号俸給対応表を国の昇格時号俸対応表に準じて定めてきたことなどを踏まえ、昨年、昇格時号俸給対応表を国に準じて改正する必要がある旨を報告したところである。その後、他の都道府県において、国に準じた見直しを実施している団体が増えており、ほとんどの団体で改正されていることも踏まえると、早急に、国に準じて昇格時号俸給対応表を改正する必要がある。

## イ 昇給制度の改正

国においては、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給しない措置を平成26年1月1日から実施している。

昨年、本県では、勤務成績を昇給に反映させる際の運用等について本県における実態を考慮する必要があることなどを踏まえ、改正を見送ったところである。

一方、他の都道府県においては、既に半数を超える団体が国に準じた措置を導入している状況となっていることから、本年の地方公務員法の改正の趣旨も踏まえ、昇給制度の改正に向けた環境整備を図る必要がある。

## ウ 寒冷地手当

人事院は、寒冷地手当について、地域の指定基準に新たな気象データ（1981年から2010年までの30年平均値を用いた「メッシュ平均値2010」）を当てはめて、支給地域を改定するように勧告した。

本県においては、国に準じて支給地域や支給対象とする公署を指定

した場合、市町村合併など気象条件以外の要因による影響を大きく受けることなどから、本県の実情や他の都道府県の動向等を踏まえ、慎重に検討を行う必要がある。

#### (4) 給与勧告実施の要請

人事委員会の勧告は、労働基本権が制約されている公務員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるものである。

本人事委員会は、本年の職員給与と民間給与との較差等を踏まえて月例給及び特別給を引き上げるとともに、来年度については国の給与制度の総合的見直しに準じて給料表の切替え等を求めるものである。

職員におかれては、改めて全体の奉仕者であることを自覚し、県民の信頼と負託に応えるよう、職務に精励されることを要望する。

県議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に理解を示され、この勧告を実施されるよう要請する。