

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の骨子

平成26年10月10日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

- 1 民間給与との較差等に基づく給与改定（平成26年4月から実施）
 - ① 本年の職員給与と民間給与との較差〔1,201円（0.31%）〕を解消するため、給料表の水準を引上げ
 - ② 特別給は、民間の年間支給割合（4.11月分）が職員の年間支給月数（3.95月）を上回っていることから、期末手当・勤勉手当を4.10月に引上げ

- 2 給与制度の総合的見直しに関する給与改定（平成27年4月から実施）

国における給与制度の総合的見直しを踏まえて、次のとおり見直し

 - ① 国の俸給表の見直しに準じて、給料表を改定
 - ② 単身赴任手当、管理職員特別勤務手当を国に準じて改定

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（職員給与と民間給与との較差）

職員給与と民間給与との較差		摘 要
民間給与	392,746 円	県の行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規採用者を除く5,896人（平均年齢44.6歳〔対前年比+0.1歳〕）と、民間事業所の従業員（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の1,238事業所から抽出した344事業所のうち調査することができた事務・技術関係の従業員12,329人）のうち、職務の種類、責任の度合等の条件が対応すると認められる者の本年4月分の給与を相互に比較
職員給与	391,545 円	
較 差	1,201 円 (0.31%)	

(注) 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたものである。

(2) 民間における特別給（ボーナス）の支給状況

区 分	民間の支給割合	職員の年間支給月数
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。

2 給与報告及び勧告の内容

(1) 民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 給料表等

本年の職員給与と民間給与の較差1,201円(0.31%)を解消するため、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改定している国の俸給表に準じて給料表を改定し、給料表(医療職給料表(一)を除く。)の備考により水準を調整(現行 99.11/100 → 改定後 99.21/100)

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当を国家公務員の改定に準じて改定

ウ 期末手当及び勤勉手当

民間事業所における特別給の年間支給割合(4.11月分)が、職員の年間支給月数(3.95月)を上回っていることから、勤勉手当を0.15月分引上げ

エ 通勤手当

職員の通勤実態、民間の支給状況等を踏まえ、本年は交通用具使用者に係る通勤手当の改定を行わないことが適当

オ 再任用職員の単身赴任手当

国の取扱いに準じ、再任用職員に単身赴任手当を支給

カ 実施時期

ア～ウの改定は平成26年4月1日、オの改定は平成27年4月1日から実施

(2) 給与制度の総合的見直しに関する給与改定

国の給与制度の総合的見直しを踏まえ、平成27年4月から、本県において次のとおり対応することが必要

【国における給与制度の総合的見直しの概要】(平成27年4月から3年間で実施)

① 地域間の給与配分の見直し

- 民間賃金の低い地域における官民較差と全国の官民較差との差を踏まえ、俸給表の水準を平均2%引下げ
- 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合等を見直し

② 世代間の給与配分の見直し

- 高齢層の官民の給与差を踏まえ、50歳後半層を中心に、俸給表の水準をさらに引き下げて、最大4%引下げ
- 人材確保への影響等を考慮し、初任給等は見直し前の水準に据置き

③ 職務や勤務実績に応じた見直し

- 単身赴任手当、本府省業務調整手当、管理職員特別勤務手当等の手当を見直し

ア 給料表等の見直し

- 主に次の点を勘案し、国に準じて給料表を改定することが必要
 - ・ 地方公務員法に定める均衡の原則により、給料表の構造など給与制度は基本的に国に準拠することが適当
 - ・ 高齢層における職員と民間との給与カーブの違いなど、本県も国と同様の課題を抱えており、世代間の給与配分の見直しの観点から、国の考え方を取り入れることが必要
- こ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等を踏まえた給料表への切替えであることから、給料表の備考による水準調整は行わないことが適当

イ 地域手当の見直し

地域手当の在り方については、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

ウ 単身赴任手当の見直し

国に準じて、基礎額を30,000円に引上げ、加算額を年間12回分の帰宅回数相当額に引き上げて距離区分を2区分増設

エ 管理職員特別勤務手当の見直し

国に準じて、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

オ 実施時期等

- ・ 平成27年4月1日から実施
- ・ 給料表切替の経過措置として、改定後の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ついては、平成30年3月31日までの間、その差額を給料として支給
- ・ 単身赴任手当の支給額は、平成30年3月31日までの間、国家公務員の取扱いに準じて段階的に引上げ

(3) 給与制度をめぐる諸課題

ア 昇格制度の改正

- ・ 国では、平成25年1月に、高位号俸から昇格した際の俸給月額の増加額を縮減するように昇格制度を改正
- ・ 本県における改正の必要性に言及した昨年の報告時よりも、国に準じた見直しを実施している団体が増え、ほとんどの都道府県で既に改正されていることなどから、早急に改正することが必要

イ 昇給制度の改正

- ・ 国では、平成26年1月に、55歳を超える職員の昇給を抑制するように昇給制度を改正
- ・ 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て改正していることなどから、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ことが必要

ウ 寒冷地手当

- ・ 人事院は新たな気象データに基づき寒冷地手当の支給地域を勧告
- ・ 国に準じた取扱いとした場合、本県では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、慎重に検討を行うことが必要

3 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 地方公務員法改正への対応

ア 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

地方公務員法が本年5月に改正。各任命権者においては、改正の趣旨を踏まえ、客観的で透明性の高い能力本位の人事管理を行うとともに、職務給の原則の一層の徹底を図ることが必要

イ 退職管理の適正の確保

この改正では、再就職した元職員による現職職員への働きかけを禁止するほか、地方公共団体が退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講じることとされており、任命権者においては、早急に制度を整備することが必要

(2) 人材の確保と育成

- ・ 民間企業における大学生等の就職・採用活動時期の後ろ倒しを受け、国や他の都道府県の動向などを参考にしつつ、後ろ倒しの趣旨に沿った試験を実施していくことが必要
- ・ 職員に求められる職務遂行能力を明確にし、目標管理・評価制度を活用したOJT、体系的なOff-JT等により、計画的な人材育成に引き続き取り組むことが必要

(3) 女性登用の促進

出産・育児後の円滑な職場復帰や多様な職務機会の付与、研修等による能力開発などキャリア形成の支援を行った上で、女性登用の促進を図ることが必要

(4) 時間外勤務の縮減等

- ・ 各任命権者において時間外勤務の縮減に向けた取組を行っているものの、時間外勤務の状況は知事部局や教育委員会において増加傾向にあることから、管理監督者による勤務時間の適正な管理を徹底しながら、職場の実態に即した業務改善等を積極的に進め、縮減を図っていくことが必要
- ・ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組も重要であり、特定事業主行動計画に掲げる目標が未達成である状況を踏まえ、より取得しやすい環境整備等に積極的に取り組むことが必要

(5) 両立支援の取組の推進

- ・ 育児に関しては、各任命権者が特定事業主行動計画を策定し、計画的に両立支援の取組が行われているところであるが、男性職員の育児参加については、計画に掲げる目標が未達成であることから、さらに取組を強化することが必要
- ・ 本年、小学校1年生から3年生までの子を養育するための部分休暇を独自に創設するなど、両立支援のための休暇・休業制度を拡充したところであり、各任命権者においては、こうした新たな制度の周知や利用しやすい環境づくりに取り組むことが必要

(6) 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤については、概ね減少傾向にあるが、引き続きその実態を分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な人事管理など総合的な方策により、極力解消していくことが必要

(7) 職員の健康管理

- ・ 依然として、精神疾患による病休者・退職者数が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策は喫緊の課題となっている。精神疾患については、再発するケースが多く、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った取組が一層必要
- ・ 精神疾患の一因となるパワーハラスメントについては、新たに作成したハラスメントに特化した研修資料等の活用により、予防・解決に向けて取り組んでいくことが必要

(8) 高齢期の職員の雇用問題

- ・ 今後、さらに年金の支給開始年齢が引き上げられることから、再任用希望者が増加することが想定され、意欲と能力のある人材を幅広い職務や職域で最大限活用できるよう、フルタイム勤務の拡大を含め、現在の再任用制度の見直しを検討することが必要
- ・ 人事院は、引き続き民間企業の動向を注視するとともに、今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含めた再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行うこととしており、本県においても、このような動きを踏まえながら検討していくことが必要

【参考】人事委員会の給与勧告の意義

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

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を確保・育成していくための基盤となるもの