

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概要

平成26年10月
広島県人事委員会

目次

	ページ
本年の給与勧告等のポイント	1
Ⅰ 民間給与との較差等に基づく給与改定	2
Ⅱ 給与制度の総合的見直しに関する給与改定	4
Ⅲ 給与制度をめぐる諸課題	5
Ⅳ 人事行政における当面の諸課題	6
参考資料	
① 最近の給与勧告の状況	8
② 給与勧告の手順	9
③ 民間給与の調査対象事業所	10
④ 給与勧告の対象職員	11
⑤ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)	12
⑥ 地方公務員の給与決定の原則と給与勧告の意義	13

本年の給与勧告等のポイント

I 民間給与との較差等に基づく給与改定

月 例 給

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

特 別 給

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

実 施 時 期

平成26年4月から実施

II 給与制度の総合的見直しに関する給与改定

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

給 料 表

国の俸給表の見直しに準じて、給料表を改定

諸 手 当

単身赴任手当、管理職員特別勤務手当を国に準じて改定

実 施 時 期

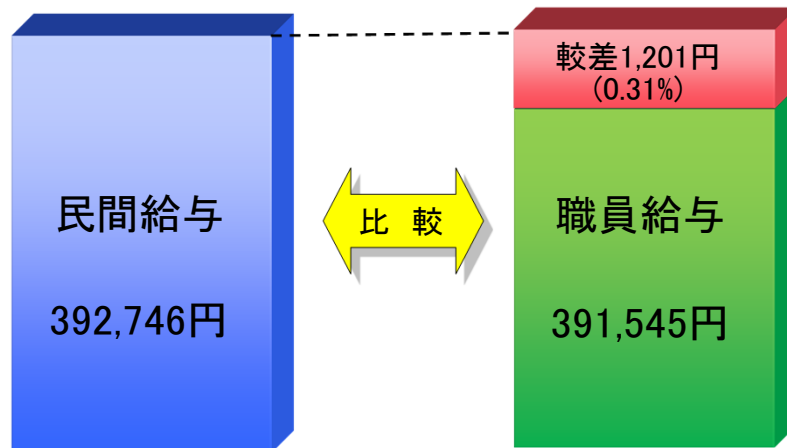
平成27年4月から実施

I 民間給与との較差等に基づく給与改定

職員給与と民間給与との比較

本年の月例給の較差は、民間給与が職員給与を1,201円(0.31%)上回っています。
 特別給(期末手当・勤勉手当)は、民間の年間支給割合が所定内給与月額額の4.11月分、職員の年間支給月数が3.95月で、民間が職員を0.16月分上回っています。

月例給



特別給(期末手当・勤勉手当)

民間の年間支給割合		職員の年間支給月数
下半期 (平成25年8月から 平成26年1月まで)	1.98月分	
上半期 (平成26年2月から 7月まで)	2.13月分	
年間計	4.11月分	3.95月

- (注) ・ 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者同士の4月分給与について比較
 ・ 職員給与の対象者は, 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。平均年齢は44.6歳(対前年比+0.1歳)

本年の改定内容

本年の職員給与と民間給与の較差等に基づき、次のとおり改定します。
月例給は昨年に引き続き引上げ改定、特別給(期末手当・勤勉手当)は、平成19年以来、7年ぶりの引上げ改定になります。

1 月例給 (現行 391,545円 → 改定後 392,740円)

① 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)

② 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

2 特別給(期末手当・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

3 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

4 実施時期

○ 月例給及び特別給の改定は平成26年4月1日、再任用職員の単身赴任手当の改定は平成27年4月1日から実施

Ⅱ 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と考えます。

※【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

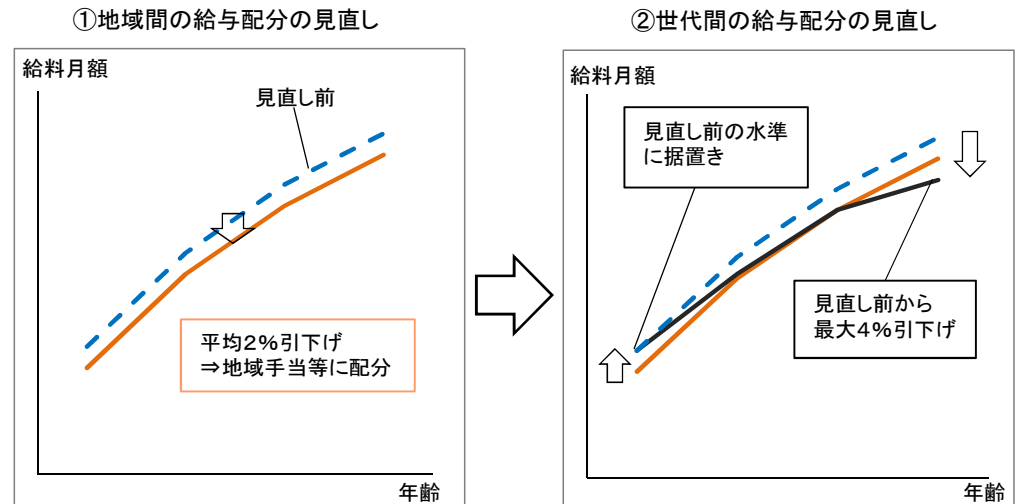
- 民間賃金の低い地域における官民較差と全国の官民較差との差を踏まえ、俸給表の水準を平均2%引下げ
- 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合等を見直し

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歳台後半層を中心に、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



1 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

2 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

3 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

4 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

5 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

Ⅲ 給与制度をめぐる諸課題

1 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

2 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

3 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

IV 人事行政における当面の諸課題

1 地方公務員法改正への対応

① 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

② 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本県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・休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

参考資料① 最近の給与勧告の状況

月例給は、民間給与が職員給与を上回ったことから、昨年に引き続きプラス較差となっています。
特別給(期末手当・勤勉手当)は、平成19年以来、7年ぶりの引上げ改定になります。

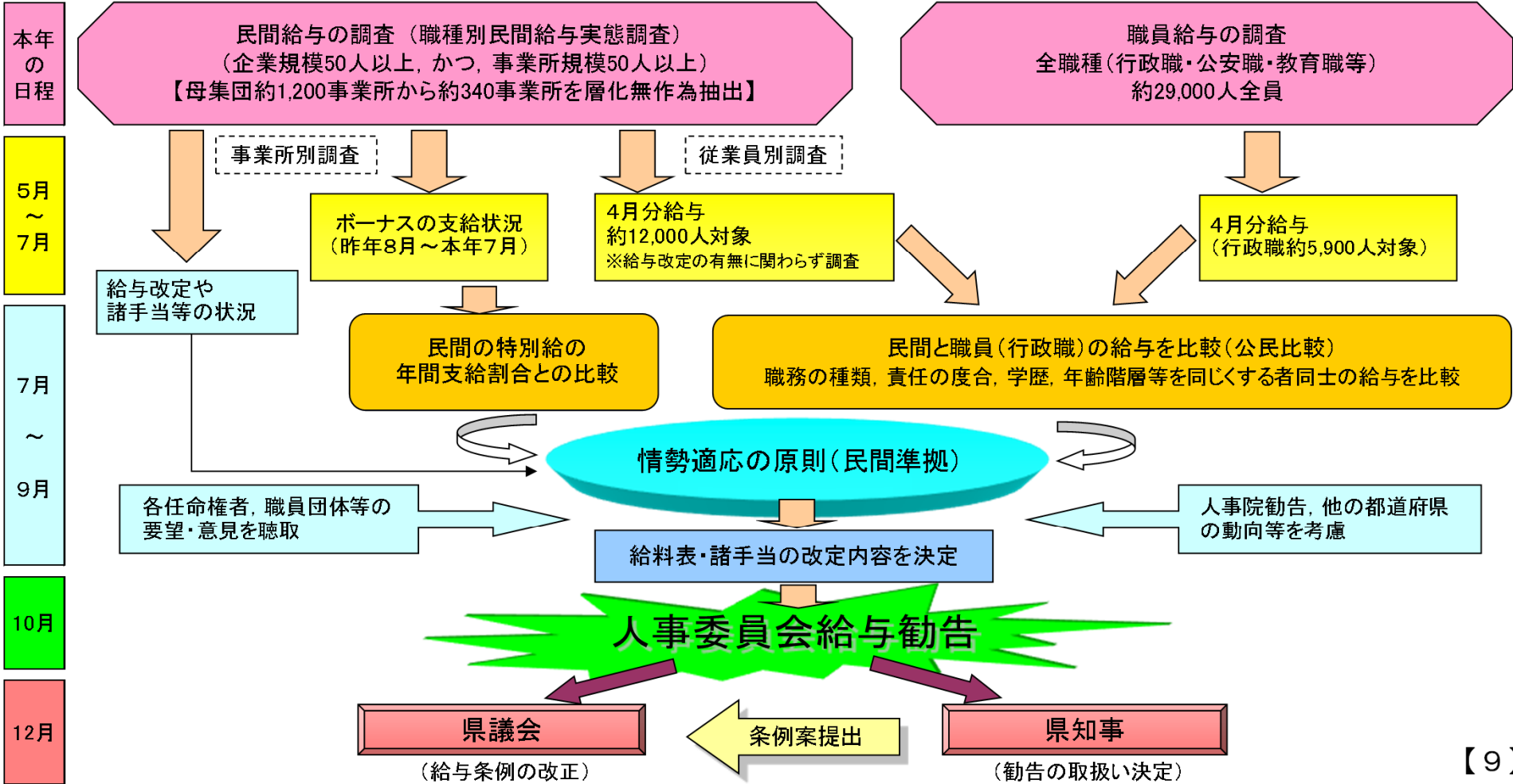
年	項目 月例給の較差		期末手当・勤勉手当 (ボーナス)		平均年間給与	
			年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成16年	△88円	△0.02%	4.40月	-	-	-
平成17年	△1,435円	△0.37%	4.45月	0.05月	△0.3万円	△0.05%
平成18年	△61円	△0.02%	4.45月	-	-	-
平成19年	1,513円	0.39%	4.50月	0.05月	4.6万円	0.71%
平成20年	1,089円	0.28%	4.50月	-	1.9万円	0.29%
平成21年	△691円	△0.18%	4.15月	△0.35月	△15.6万円	△2.38%
平成22年	1,469円	0.38%	3.95月	△0.20月	△5.9万円	△0.92%
平成23年	△147円	△0.04%	3.95月	-	△0.3万円	△0.05%
平成24年	△16円	△0.00%	3.95月	-	-	-
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	-	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%

(注) 平成16年から平成22年及び平成25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

参考資料② 給与勧告の手順

本人事委員会では、公民給与の比較の基礎とするため、民間と職員の4月分給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、その較差を解消することを基本に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精密に把握し、民間の年間支給割合に職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

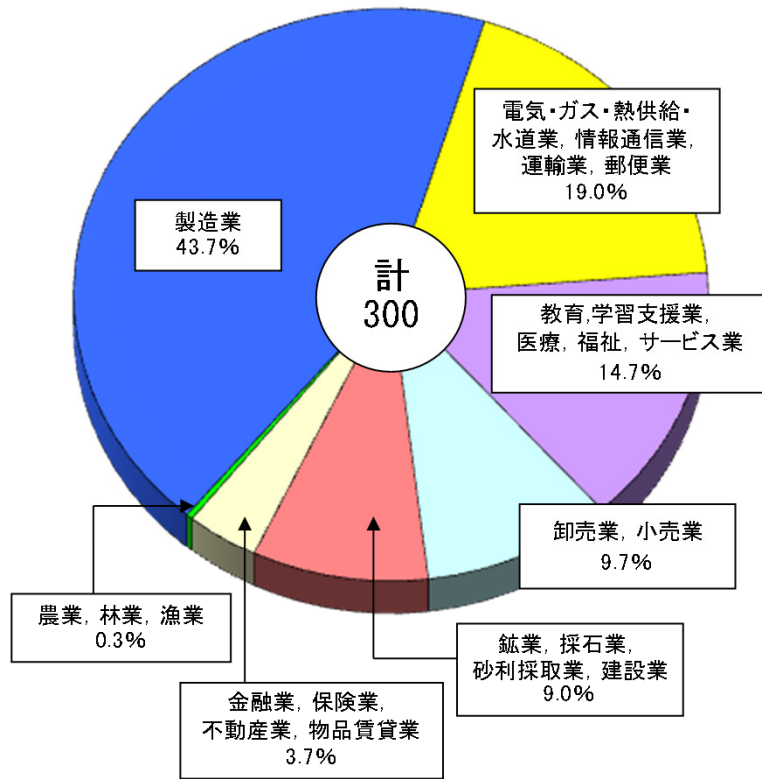


参考資料－③ 民間給与の調査対象事業所

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、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,238の調査対象事業所のうち、「企業規模」や「産業」等により32のグループに区分し、これらのグループから344事業所を無作為に抽出して調査を行いました。

そのうち、調査不能等であった44事業所を除く、300事業所について調査を完了しました。

産業別の調査事業所

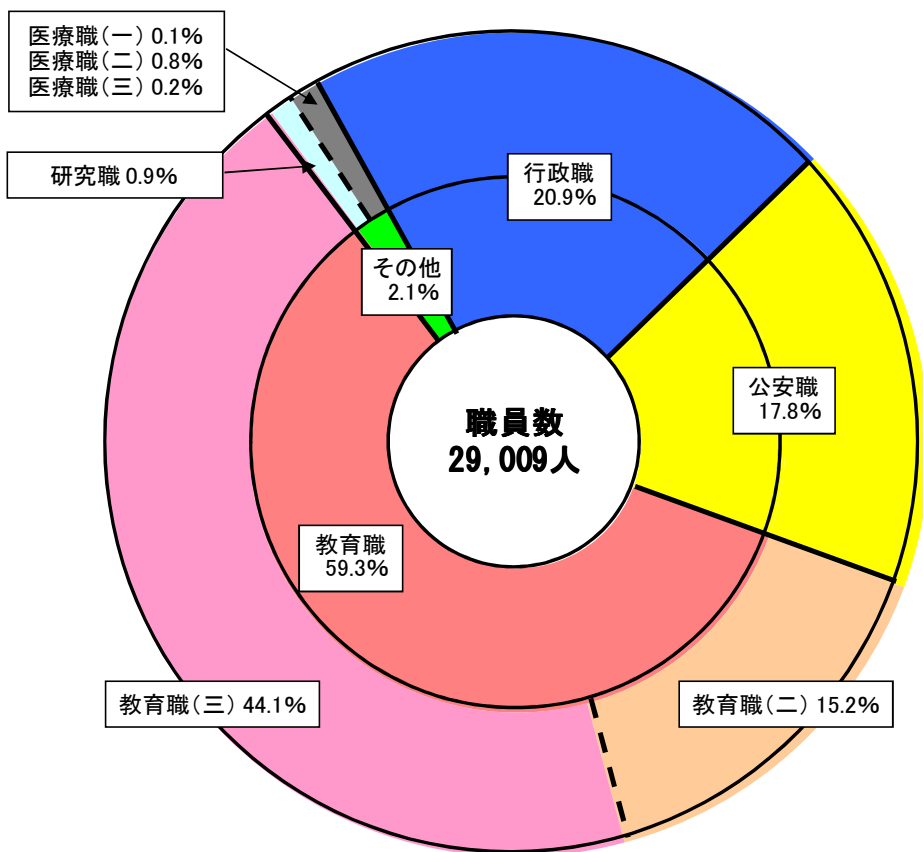


区 分	企業規模			
	規 模 計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
調査対象事業所 (母集団)	1,238	493	530	215
抽出事業所	344	155	132	57
調査事業所(産業計)	300	141	109	50
農業、林業、漁業	1	0	1	0
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	27	17	4	6
製造業	131	58	49	24
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	57	32	18	7
卸売業、小売業	29	20	5	4
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	11	7	4	0
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	44	7	28	9

※ 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が3所、調査不能の事業所が41所あった。

参考資料④ 給与勧告の対象職員

本年4月1日現在で職員数は、29,009人となっています。
 このうち、一般行政職員は6,052人で、全体の20.9%を占めています。最も多いのは教育職で、小中高校等を合わせると17,190人で、全体の59.3%となり過半数を占めています。
 また、職員の平均年齢は43.1歳となっています。



給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職給料表	一般行政職員	6,052 (6,107)	44.0 (44.1)
公安職給料表	警察官	5,167 (5,172)	38.1 (38.2)
教育職給料表(二)(ロ)	高等学校、高等部を置く 特別支援学校の教員	4,403 (4,421)	45.2 (45.6)
教育職給料表(三)(イ)	小学校・中学校の教員	12,787 (12,946)	43.9 (44.2)
研究職給料表	研究員	268 (275)	43.2 (42.9)
医療職給料表(一)	医師	40 (40)	37.9 (38.1)
医療職給料表(二)	栄養士、獣医師	224 (240)	41.5 (43.1)
医療職給料表(三)	保健師、看護師	68 (66)	45.8 (46.3)
全給料表		29,009 (29,267)	43.1 (43.3)

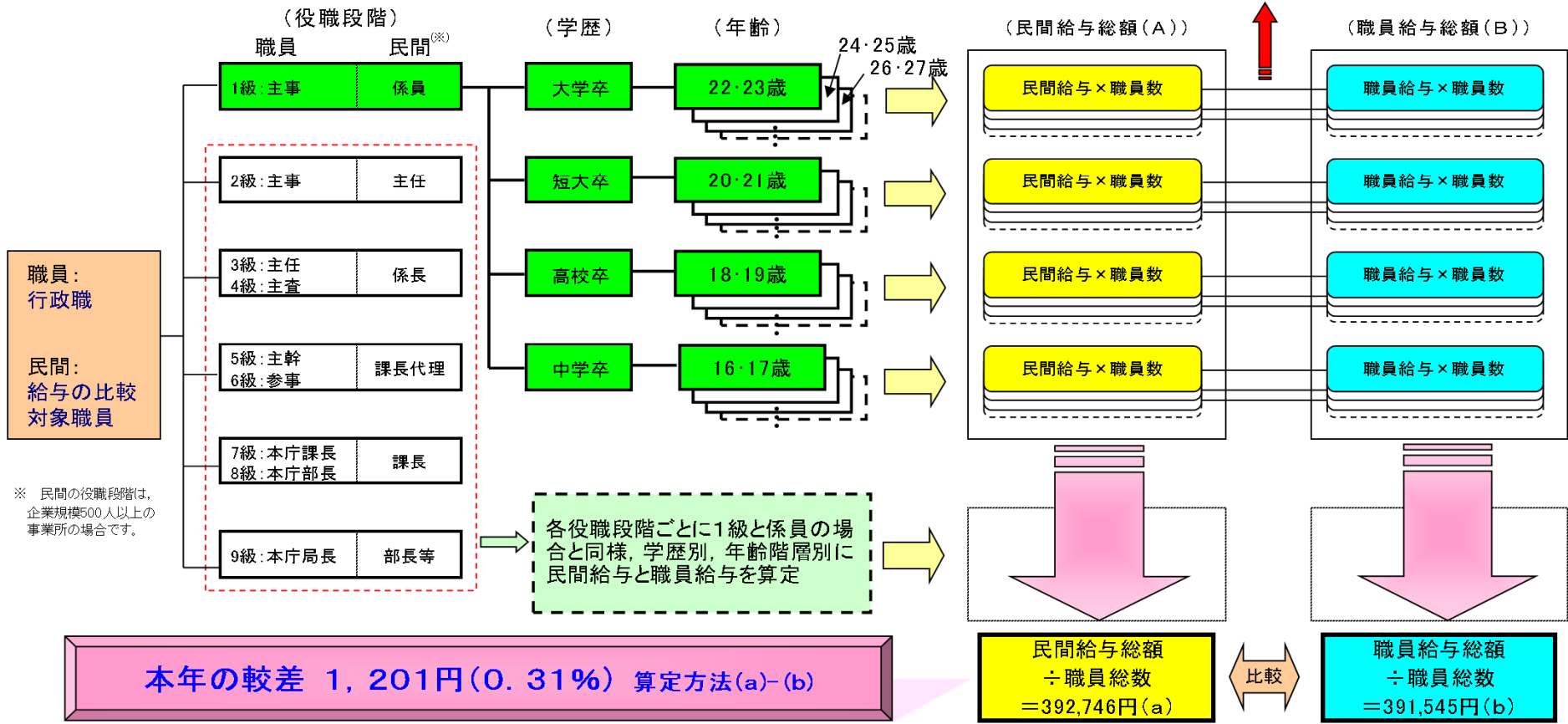
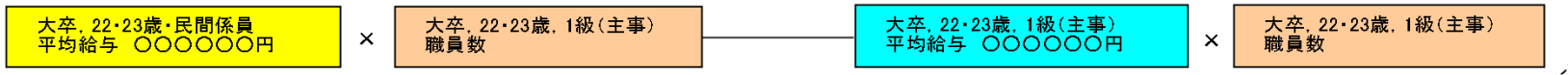
(注1) 上記以外に再任用職員が726名在職しています。
 (注2) ()内の数字は、昨年値です。

参考資料－⑤ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、次のとおり、役職段階(責任の度合)、学歴、年齢階層別の職員(行政職)の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。これは、条件の相違を一切考慮しない単純平均で比較する方法に比べて、より精確に給与水準の実態を反映したものとなっています。

【比較方法】



参考資料－⑥ 地方公務員の給与決定の原則と給与勧告の意義

<給与決定に関する原則>

地方公務員の給与は、地方公務員法に定められている次の原則に基づいて、決定されなければならないとされています。

1 **情勢適応の原則**(地方公務員法第14条第1項)

地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

2 **職務給の原則**(地方公務員法第24条第1項)

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3 **均衡の原則**(地方公務員法第24条第3項)

職員の給与は、①「生計費」並びに②「国及び他の地方公共団体の職員」並びに③「民間事業の従事者の給与」④「その他の事情」を考慮して定められなければならない。

4 **条例主義**(地方公務員法第24条第6項)

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

<給与勧告の意義>

人事委員会の給与勧告制度は、民間企業のように労使交渉で給与を決めることができないこと(労働基本権の制約)に対する代償措置として設けられているものであり、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しています。

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す。