

# 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。

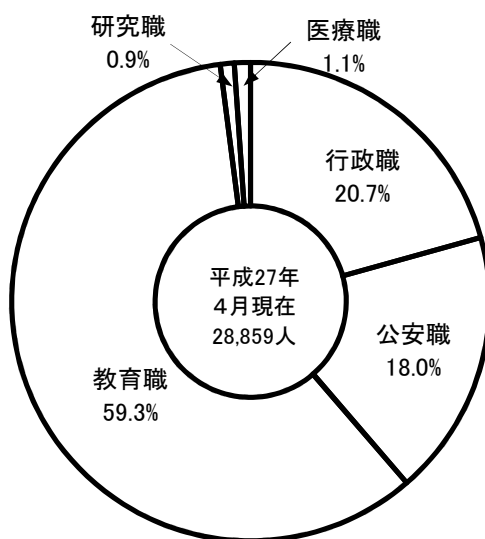
### 1 職員の給与等

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

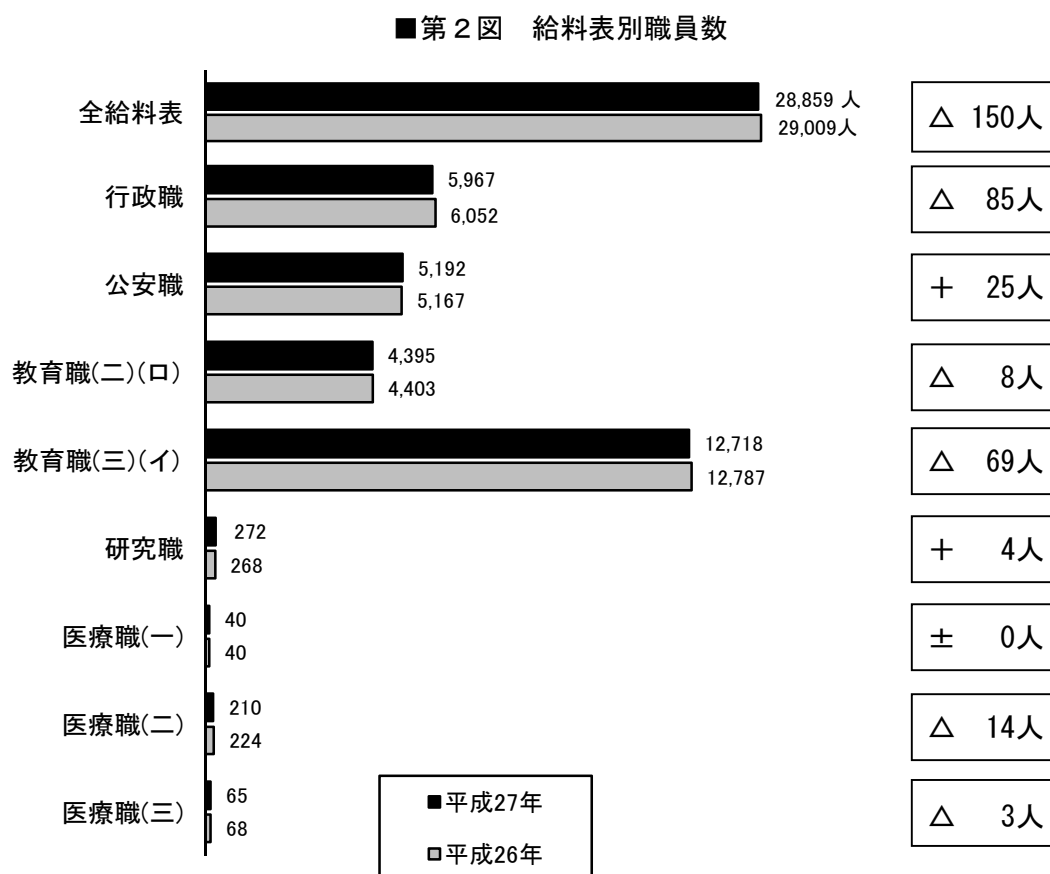
職員の総数は28,859人で、これを給料表別にみると、第1図のとおり、教育職が全体の59.3%を占め、以下、行政職20.7%、公安職18.0%、医療職1.1%、研究職0.9%の順となっている。

■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150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、公安職給料表の適用者（警察官）などは増加しているものの、行政職給料表の適用者の85人の減少をはじめ、多くの給料表で減少している。

【説明資料 第1表参照】



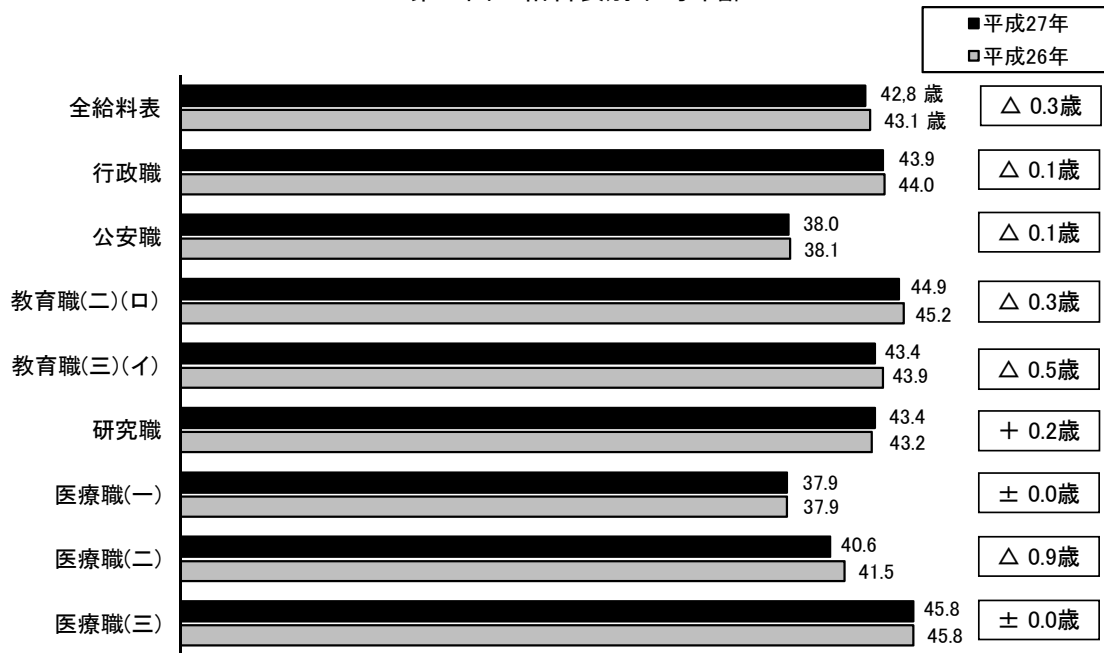
## (2) 平均年齢及び平均経験年数

職員の平均年齢は42.8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。

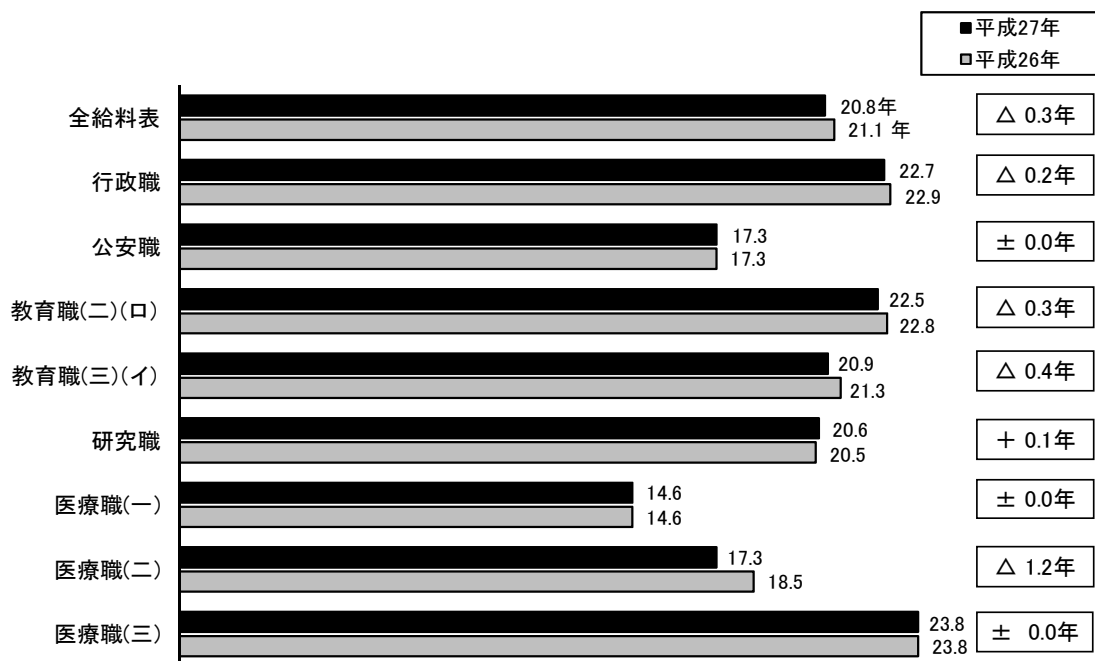
また、職員の平均経験年数は20.8年である。これを給料表別にみると、第4図のとおり、平均経験年数が最も長いのは医療職給料表(三)の適用者で23.8年、最も短いのは医療職給料表(一)の適用者で14.6年となっている。

【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 給料表別平均経験年数



### (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、55歳以上の年齢階層が最も多い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、40歳から44歳及び55歳以上の年齢階層が増加している。

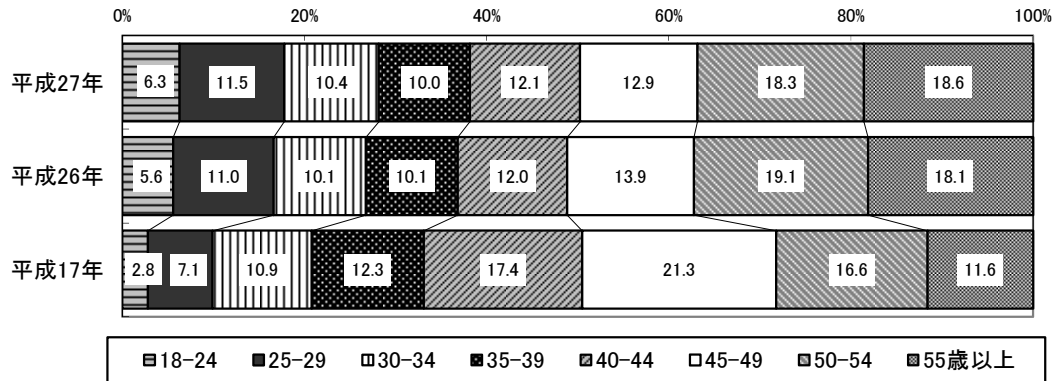
【説明資料 第12表参照】

■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 1,813 (1,615)	人 3,313 (3,194)	人 3,007 (2,944)	人 2,883 (2,937)	人 3,479 (3,482)	人 3,711 (4,045)	人 5,272 (5,547)	人 5,381 (5,245)

(注) ( ) 内は、平成26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）

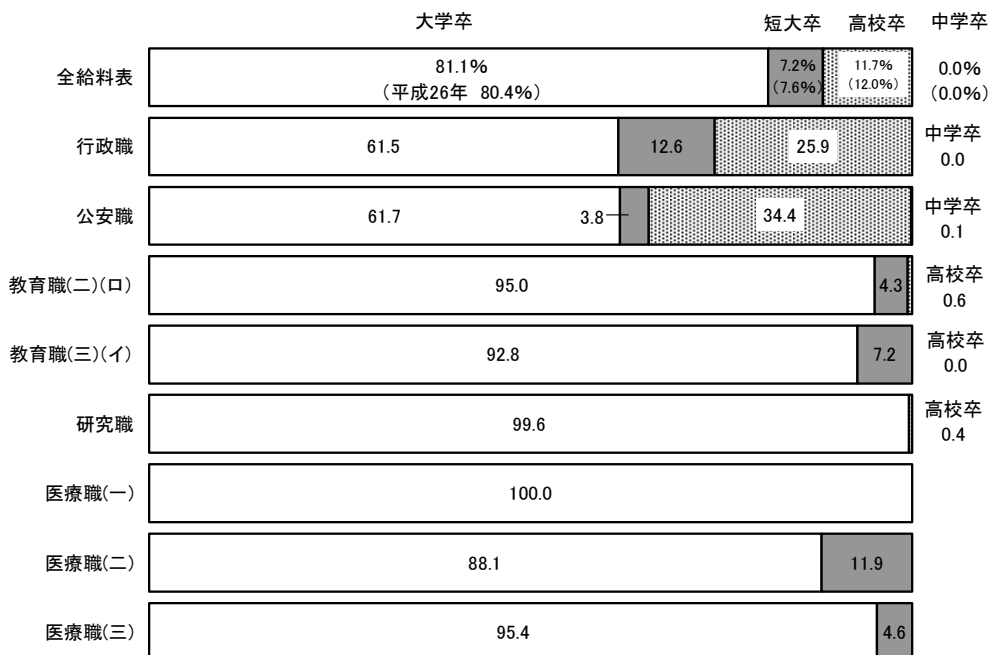


(4) 学歴別職員構成

職員の学歴別構成は、第6図のとおり、大学卒が81.1%と最も多く、次いで高校卒11.7%、短大卒7.2%、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0.7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

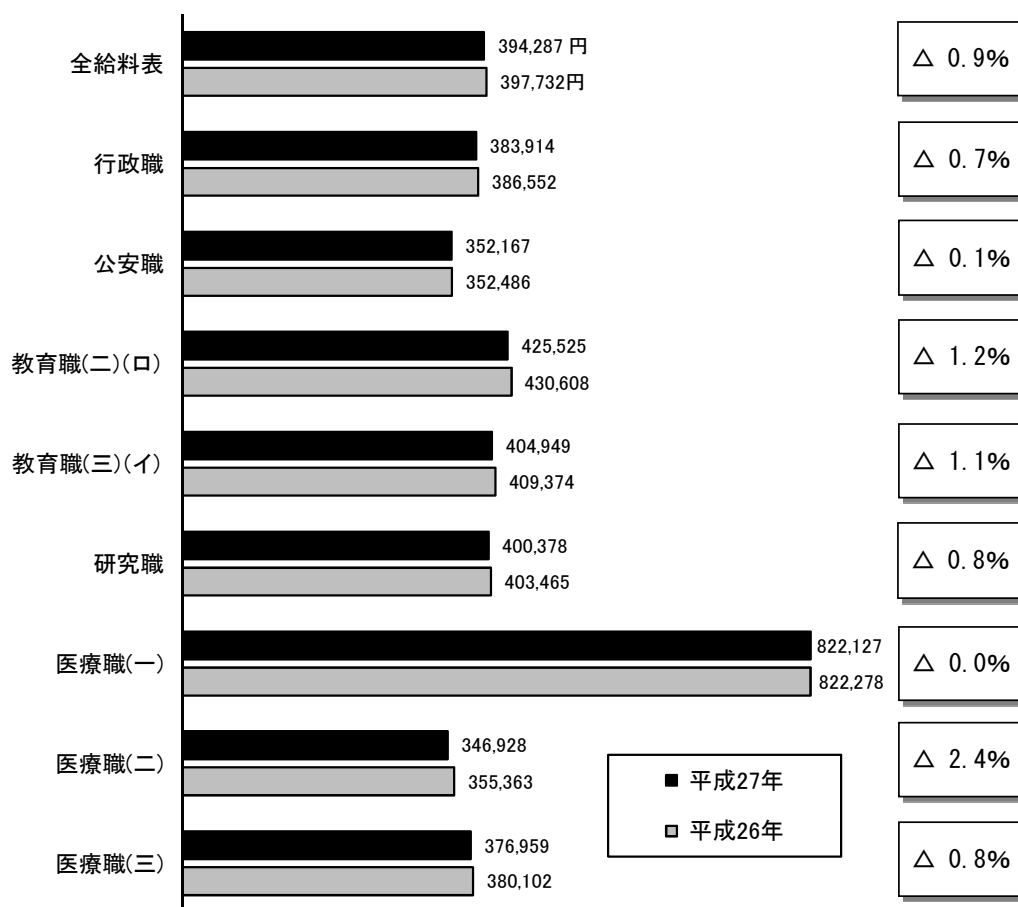
職員の本年4月における平均給与月額は、394,287円（給料月額<sup>(注1)</sup>347,356円（給与月額に占める構成比88.1%）、給料の調整額・教職調整額8,363円（同2.1%）、扶養手当8,974円（同2.3%）、地域手当15,955円（同<sup>(注2)</sup>4.0%）、その他13,639円（同3.5%））で、これを給料表別にみると、第7図のとおり、最も高いのは医療職給料表(一)の適用者で822,127円、最も低いのは医療職給料表(二)の適用者（薬剤師、獣医師等）で346,928円となっている。平均給与月額を昨年と比べると、給与制度の総合的見直しにより国に準じて給料表の水準を引き下げていることなどから、全体では0.9%（3,445円）減少している。

（注1） 給料月額には、平成18年4月1日及び平成27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1,248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、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出す抽出方法）によって抽出した353事業所について、平成27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11,439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1,220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86.0%の事業所について調査を完了することができた。

【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は、第2表及び第3表のとおりであり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は38.6%（昨年37.7%）、定期昇給を実施した事業所の割合は91.9%（同90.5%）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
係員	H27	38.6	12.2	0.0	49.2
	H26	37.7	13.5	0.0	48.8
課長級	H27	26.5	13.4	0.0	60.1
	H26	28.8	14.2	0.0	57.1

（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 役職段階		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
			昨年と比較して昇給額が					
			増額	減額	変化なし			
係員	H27	92.6	91.9	24.5	2.3	65.1	0.7	7.4
	H26	92.4	90.5	30.0	2.9	57.6	1.9	7.6
課長級	H27	77.9	76.9	17.7	1.8	57.4	1.0	22.1
	H26	80.4	78.4	25.6	2.5	50.4	2.0	19.6

(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34.8%（昨年38.6%）、高校卒で12.8%（同11.6%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で42.1%（同25.0%）、高校卒で51.4%（同28.3%）であり、それぞれ昨年に比べ17.1ポイント、23.1ポイント増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で57.0%（同75.0%）、高校卒で48.6%（同71.7%）であり、それぞれ18.0ポイント、23.1ポイント減少している。

【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	H27	34.8	(42.1)	(57.0)	(0.9)	65.2
	H26	38.6	(25.0)	(75.0)	(0.0)	61.4
高校卒	H27	12.8	(51.4)	(48.6)	(0.0)	87.2
	H26	11.6	(28.3)	(71.7)	(0.0)	88.4

(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	H27	194,976 円	159,520 円
	H26	190,793 円	161,714 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，そ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3,606円(0.93%)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)) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
392,654 円	389,048 円	3,606 円 (0.93%)

- (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5,967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5,805人(平均年齢44.5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4.21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（4.10月）が民間事業所の特別給を0.11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	2.03 月分
上 半 期	2.18 月分
年 間 計	4.21 月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27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26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の平成26年4月1日現在における給料月額について、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100.0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0.6%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0.5%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29表、第30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	158,890円	187,120円	215,350円
広 島 市	156,856円	180,972円	214,625円

## 6 人事院の給与等報告及び勧告

人事院は、本年8月6日、国会と内閣に対し、国家公務員に係る「職員の給与に関する報告」、「職員の勤務時間に関する報告」及び「公務員人事管理に関する報告」を行い、あわせて、給与の改定及び勤務時間の改定についての勧告を行った。

この中で、給与改定については、本年4月の民間給与との較差を解消するための俸給表水準や地域手当の支給割合の引上げのほか、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、本年4月から段階的に実施されている給与制度の総合的見直しについて、平成28年4月に措置する事項として、地域手当及び単身赴任手当を改定することとされた。

次に、勤務時間については、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識の高まりや働き方に対するニーズの多様化の状況等を踏まえ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充するように一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律を改正することとされた。

これらの概要については、別添資料のとおりである。

## 7 給与制度の見直しの要請

知事においては、本県の目指す将来像を描いた「ひろしま未来チャレンジビジョン」について、本年度、発展的に見直され、その目指す姿の実現に向けて、行政面での基盤づくりの指針となる「行政経営の方針」を策定することとされている。

この方針の中で、職員の力を引き出す人材マネジメントとして、職員がモ

チベーションを持続し、高いパフォーマンスを発揮し続けるための仕組みづくりなどに取り組むこととしている。

この取組を推進するため、知事から、本人事委員会に対し、職責を明確にした簡素な職制に対応する等級制度、管理職員の勤務成績の給与反映の拡大など、本県独自の給与制度について検討するよう要請があったところである。

## 8 結び

### (1) 平成27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係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、月例給は、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、基本的な給与である俸給を引き上げるとともに、昨年勧告した給与制度の総合的見直しにより、本年4月から段階的に引き上げている地域手当の支給割合について、平成28年度以降に予定されていた引上げを一部前倒しし、同月に遡及して実施することとしている。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、0.1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をみると、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も昨年を若干上回っており、本県においても昨年に引き続き民間事業所における賃金引上げの動きがみられる。

一方、職員給与については、本年4月から、給与制度の総合的見直しにより国に準じて給料表の水準を引き下げているものの、地域手当は国とは異なり支給割合を据え置いていることなどから、昨年より大きく減少している。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3,606円（0.93%）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（4.21月分）が、現行の職員の年間支給月数（4.10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、公務の初任給が民間を下回っている状況等を考慮して、俸給表については、初任給を含む若年層に重点を置きつつ、全ての号俸で引き上げることとしている。

また、給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置の影響により、俸給表の引上げ改定を行ってもなお残る民間給与との較差を解消するため、平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとしている。

本年の職員給与と民間給与との較差（3,606円）の解消にあたっては、給与制度は基本的には国に準拠することが適当と考えられること、また、本県の初任給についても民間との間に差があることなどから、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。

このため、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て改定する必要がある、この改定を行ってもなお残る民間給与との較差については、本県においても、本年4月から国に準じて給与制度の総合的見直しを実施していることを踏まえ、(2)アで述べる地域手当の改定により解消することが適当である。

また、行政職給料表以外の給料表についても、同様に、国に準じて改定を行う必要がある。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、医師の処遇を確保する観点から、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(4.21月分)の支給割合が現行の職員の年間支給月数(4.10月)を上回っていることから、年間の支給月数を0.1月分引き上げ、4.20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0.05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 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。

## (2) 給与制度の総合的見直しに関する給与改定

### ア 地域手当の改定

昨年、人事院は、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、本年4月1日から段階的に実施している。

このうち、地域間の給与配分の見直しの観点から、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、俸給表の水準を平均2%引き下げるとともに地域手当を改定する見直しを本年4月から実施している。

一方、国における見直しを受けて、昨年、本人事委員会は、世代間の給与配分の見直しの観点や地方公務員法に定める均衡の原則の考え方などを総合的に勘案し、国に準じて給料表の水準を引き下げる勧告を行ったが、地域手当については、当面、現行の内容とし、職員実態等を踏まえ、その在り方を引き続き検討することとしたところである。

この給料表の導入に伴い、(1)で述べたとおり、職員の給与水準が下がっていることから、県内の民間給与の水準を職員給与へ適切に反映させるため、国と同様に、民間賃金の地域間の水準差に応じて給与を調整する手当である地域手当を見直す必要がある。

この見直しにあたり、県内に勤務する職員の地域手当については、広島市域と広島市域外で民間賃金の水準差が認められることや、職員の円滑な人事異動等に引き続き配慮する必要があることから、制度として十分に定着している現行の支給区分を基本とすることが適当である。

その上で、支給割合については、給与制度の総合的見直しによる給料表の水準の引下げで低下した職員の給与水準を、民間給与と均衡している見直し前の給与水準に戻すため、国との均衡も考慮し、国の支給基準に本県の行政職給料表を適用する職員を当てはめた場合の支給総額の範囲内で、一律1.5%引き上げることとする。

また、現在、国の支給割合に準じている東京都特別区及び大阪府大阪市に勤務する職員の地域手当については、国に準じてそれぞれ2%、1%引き上げることとする。

改定にあたっては、昨年勧告した給与制度の総合的見直しの実施に係る経過措置の終了時期までの間に適用する支給割合を段階的に引き上げ



ることが適当である。具体的には、(1)アで述べたとおり、本年4月における民間給与との較差を解消するため、本年4月1日から平成28年3月31日に適用する支給割合を現行より一律0.79%引き上げることとし、来年度以降の支給割合は経過措置の対象となっている職員の状況等も考慮し、第9表のとおりとする。

なお、医療職給料表(一)適用者については、これまで給料表や手当の改定を国に準じていることから、地域手当の支給割合も国と同様に改定を行う。

■第9表 地域手当の支給地域及び支給割合

地域の区分	支給割合		
	平成28年4月1日から 平成29年3月31日	平成29年4月1日から 平成30年3月31日	平成30年4月1日以降
東京都特別区	19%	19.5%	20%
大阪府大阪市	16%	同左	同左
広島市及び安芸郡府中町	7%	7.2%	7.5%
上記以外の広島県内の市町	4%	4.2%	4.5%

備考 医療職給料表(一)の適用を受ける職員で東京都特別区及び大阪府大阪市以外に勤務する職員の地域手当の支給割合は、本年4月1日から平成28年3月31日までは15.5%、平成28年4月1日以降は16%とする。

## イ 単身赴任手当の改定

人事院は、昨年、給与制度の総合的見直しの中で、単身赴任手当を段階的に引き上げる勧告を行い、本年の報告において、平成28年4月から基礎額を30,000円に、また、加算額の限度を70,000円にすることとされた。

本県では、民間の支給状況等を踏まえ、昨年、国と同様の改定を勧告しているため、平成28年4月から国家公務員の改定に準じて改定を行う必要がある。

### (3) 給与制度をめぐる諸課題

#### ア 勤務成績の給与への反映

能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、地方公務員法を改正する法律（以下「改正地方公務員法」という。）が平成28年4月から施行され、人事評価の結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが求められているところである。

本県では、既に昇給や勤勉手当において、勤務成績を反映させているが、改正地方公務員法の趣旨を踏まえた適切な運用が図られるように、現行制度の見直しを検討する必要があるものと考えている。

見直しの検討にあたり、昇給については、給料表の重要な構成要素であること、既に国において人事評価制度に基づく給与反映が行われていることなどから、基本的には国の制度に準拠することが適当と考えるところであるが、勤務成績等を反映する際の昇給号給数については、本県の実態を踏まえる必要がある。

勤務成績に基づく昇給号給数については、国の制度に準拠した現行制度では、勤務成績が特に優秀の場合と標準の場合との差が大きく、また、一方で極めて限定的な運用となっていることから、昇給の効果を見直すことなどにより、人事評価制度に基づく給与反映が積極的に行われるように環境整備を図る必要がある。

勤務成績が良好でない場合や、勤務期間の一部を欠いた場合の昇給号給数等の取扱いについても、任命権者間や職員間の均衡を図るとともに、勤務成績や勤務期間が適切に反映できるように見直す必要がある。

また、特別の場合に実施している特別昇給については、各事由の必要性や昇給の効果について検証し、見直す必要がある。

#### イ 高齢層職員の昇給制度の改正

国において、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導入しているところであるが、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実態を考慮する必要があることから、改正を見送

っているところである。一方、多くの都道府県では国に準じた措置の導入が進んでいることから、アで述べた昇給制度の見直し内容を踏まえた検討を行うなど、当該措置の導入に向けた環境整備を図る必要がある。

## ウ 寒冷地手当の廃止

昨年、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。これを受けて、本人事委員会でも、昨年、県内の支給地域の見直しを検討したところ、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、本県の実情等を踏まえて引き続き検討することとした。

寒冷地手当の支給地域について、国では、市町村役場の所在地において一定の気象条件を満たす区域を市町村単位で指定している。本県の現行制度もこの取扱いに準じて平成17年に指定しているが、その後の市町村合併により市町区域が広域化しており、今回の国の見直しに準じて支給地域を指定した場合、気象条件を満たさない公署にも手当が支給されることとなるなど、適当とは言えない。

そこで、本県における寒冷地手当の在り方を検討するにあたり、改めて、国におけるこれまでの経緯をみると、民間の状況と隔たりがあるといった指摘を受け、平成16年に、人事院が民間の支給状況を調査した結果、民間でも支給実態の多い北海道を基本とし、民間の支給実態の少ない本州については、全国的に人事異動が行われる国家公務員の実情から、北海道に勤務する職員との均衡を考慮して、一定の気象条件を満たす地域を支給地域に指定した。また、この見直しを受け、近隣では、鳥取・島根両県が、民間における支給実態等を考慮して、既に廃止している。

こうした見直しの経緯を踏まえ、本年、県内の民間事業所における同種手当の支給状況について調査したところ、同種手当を支給する事業所

はなかったことから、これまでの見直しの経緯や考え方を県内の情勢に当てはめると、寒冷地手当を平成28年度から廃止することが適当と考える。なお、廃止にあたっては、現に支給されている職員への影響を考慮して、所要の経過措置を講じる必要がある。

#### (4) 本県独自の給与制度の見直し

知事から、7で述べたとおり、給与制度の見直しについて検討要請があったことから、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等を踏まえつつ、本県の今後の人事施策に資する給与制度の在り方について検討を進めてきた結果、次のとおり措置することが適当と考える。

##### ア 職制の見直しに応じた等級制度の見直し

本県の現行の行政職給料表は、公務の類似性から国の行政職俸給表(一)の構造に準じ、8段階の各職制に対応した9段階の等級制となっている。

一方、任命権者においては、高度化・複雑化する行政課題に迅速に対応するため、監督者層の職制を見直し、将来の管理職を担う監督者や、高度な専門知識を有するスペシャリストの育成を図ることとされている。このため、現在、行政職給料表4級及び5級にそれぞれ置かれている職を廃止して、新たな職を設置し、職責を明確に反映した簡素な7段階の職制に再編することとされている。

職務給の原則を踏まえると、この職制の見直しにあわせて、給料表を職制の段階に応じた7段階の等級に見直すことが適当と考えられる。

具体的には、行政職給料表4級と5級を廃止し、新たな職が位置付けられる級を新設することとし、その水準は、当該職の職制上の位置付けや職務内容を踏まえたものとする。

また、現在、同一の職が置かれている行政職給料表1級と2級については、等級を異にするほどの職務の違いがないことから、在職実態等を踏まえた級の統合を行うこととする。

なお、行政職給料表と職制上の類似性が認められる医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)についても、行政職給料表との均衡を踏まえた見直しを行うこととする。

これらの等級の見直しにより、行政職給料表、医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)の級構成は、第10表のとおりとなる。

■第10表 各給料表の等級制度の見直し

給料表	現行の職務の級	見直し後の職務の級
行政職給料表	1級	1級
	2級	
	3級	2級
	4級	3級
	5級	
	6級	4級
	7級	5級
	8級	6級
	9級	7級
医療職給料表(二)	1級	1級
	2級	
	3級	2級
	4級	
	5級	3級
	6級	4級
	7級	5級
医療職給料表(三)	1級	1級
	2級	
	3級	2級
	4級	
	5級	3級
	6級	4級
	7級	5級

備考 公安職給料表、教育職給料表(二)(ロ)・(三)(イ)、研究職給料表及び医療職給料表(一)については、等級制度の見直しは行わない。

## イ 管理職員の給与制度の見直し

### (ア) 給料表等

本県では、平成23年4月から、現行の行政職給料表7級以上の管理職員について、職務・職責と勤務実績・能力評価に応じた給与とするため、定期昇給を廃止し、職務の級ごとに、勤務成績の区分に応じた3つの号給に固定して運用する制度を導入している。

しかしながら、定期昇給を前提とした国の行政職俸給表(一)に準じた給料表の枠組みの中で運用しているため、扶養手当や住居手当といった生活関連手当の支給によっては勤務成績の区分にかかわらず月例給での逆転が生じるなど、職務・職責や勤務実績・能力評価の給与への反映が十分とは言えない状況にある。

このため、管理職員については、既に一定程度の給与水準にあることを踏まえ、生活関連手当を不支給とし、これによって生じる給与原資を給料及び管理職手当に再配分する見直しを行うことにより、職務・職責や勤務実績・能力評価による給与反映をさらに進めることが適当と考えられる。

具体的には、等級制度見直し後の行政職給料表5級以上について、国の俸給表に準じた給料表の構造を見直すこととし、勤務実績・能力評価をより一層的確に反映させるため、職務の級ごとに、勤務成績の区分に応じた4号給を設定する。また、管理職手当については、生活関連手当の受給実態も踏まえつつ、職責差に応じた引上げを行うこととする。

### (イ) 期末手当及び勤勉手当

本県では、現在、本庁の部長級及び局長級の職の期末手当及び勤勉手当については、勤勉手当への配分をそれ以外の職にある職員よりも高く設定し、勤務成績をより反映させた制度としている。

今回の見直しにあたり、本庁の課長級の職についても、勤務成績の給与反映を拡大するため、民間事業所における特別給の配分状況

も踏まえ、勤勉手当への配分を引き上げることとし、本庁の部長級及び局長級の職と同じ支給月数とする。

なお、扶養手当は期末手当及び勤勉手当の算定基礎となっていることから、(ア)で述べた扶養手当の不支給による影響を考慮し、所要の措置を講じる必要がある。

## ウ 実施時期等

### (ア) 給料表の見直し

#### a 給料表の見直し時期

給料表の見直しは、平成28年4月1日に実施し、同日に新たな給料表に切り替える。

#### b 給料表の見直しに伴う経過措置

新たな給料表の給料月額が平成28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、その達するまでの間は、経過措置としてその差額を給料として支給する。

なお、昨年勧告した給与制度の総合的見直しの実施に係る経過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) 諸手当の見直し

#### a 生活関連手当の不支給

見直し後の行政職給料表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が5級以上の職員については、平成28年4月1日以降、扶養手当及び住居手当を支給しないこととする。

ただし、これらの手当を受ける職員への影響を考慮し、平成28年4月1日から平成31年3月31日までの間、所要の経過措置を講じることとする。

#### b 管理職手当の改定

管理職手当については、扶養手当及び住居手当の経過措置の状

況を踏まえ、平成28年4月1日から平成31年4月1日までの間に、段階的に引き上げることとする。

**ｃ 期末手当及び勤勉手当の見直し**

イ(イ)に係る期末手当及び勤勉手当の見直しは、平成28年4月1日から実施する。

**(ウ) その他所要の措置**

(ア)及び(イ)のほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講じる。

**(5) 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、来年度については職制の見直しなどを踏まえた新たな給与制度への移行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。