

## 平成 27 年 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

### 【勧告のポイント】

#### 本年の給与改定

##### 給料表、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ改定

- ・ 民間給与との較差（0.21%）に基づき、若年層に重点を置きながら給料表の水準を引上げ
- ・ ボーナスを民間の支給割合に見合うよう 0.20 月分引上げ、期末手当（0.05 月分）と勤勉手当（0.15 月分）に配分

#### 平成 28 年 4 月 1 日からの給与改定

##### 世代間の給与配分の見直しや諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的な見直しの実施

- ・ 給料表の水準を平均で 1% 引下げ（3 年間の経過措置（現給保障））
- ・ 単身赴任手当等の諸手当の引上げ

### 1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

### 2 民間給与との較差等に基づく給与改定

#### (1) 公民給与の比較

企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 425 のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 137 事業所を実地に調査した。

##### <月例給>

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年 4 月分の給与月額等を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較したところ、職員給与が民間給与を 788 円（0.21%）下回っている。

公民比較給与		較差 (A-B)	
民間 (A)	職員 (B)	較差額	較差率
367,368 円	366,580 円 (365,919 円)	788 円 (1,449 円)	0.21% (0.40%)

(注) ( ) 内は、給与条例附則の規定による給料の特別調整額の減額措置後の数値である。

##### <特別給（ボーナス）>

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績（支給割合 4.13 月分）は、職員の支給月数（3.95 月）を上回っている。

#### (2) 本年の給与改定【勧告事項】

##### （給料表） 【実施時期：平成 27 年 4 月 1 日】

本年 4 月における公民較差は 0.21%（788 円）で、職員給与が民間給与を下回っており、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きながら給料表水準の引上げ改定を行う。

(給料表改定率 0.21%)

##### （初任給調整手当） 【実施時期：平成 27 年 4 月 1 日】

医師等に対する初任給調整手当について、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、引上げ改定を行う。

(ボーナス(期末手当・勤勉手当)) 【実施時期:平成27年12月1日】

民間における特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数を上回っていることから、0.20月分(期末手当を0.05月分、勤勉手当を0.15月分)引き上げる。

(年間支給月数 3.95月分→4.15月分)

### 3 給与制度の総合的見直し【勸告事項】【実施時期:平成28年4月1日】

本県職員の給与実態や国及び他の都道府県における見直し状況、県内民間事業所従業員の給与水準との均衡を考慮し、世代間の公民の給与差を見直す給料表水準の引下げを行い、単身赴任手当等の勤務実態に応じた諸手当を引き上げる給与制度の総合的な見直しを行う。

#### (1) 給料表

本年の給与改定後の給料表水準を平均1%程度引き下げる。

併せて、職員の在職実態を踏まえ行政職給料表4級及び5級に号給を増設する。行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表と同様の考え方にに基づき号給を増設する。

また、3年間の経過措置(現給保障)を行う。

#### (2) 諸手当

##### (地域手当)

人事院勧告に準じて、現行の支給地域の区分及び支給割合を、次のように改定する。

1級地(20%)、2級地(16%)、3級地(15%)、4級地(12%)、5級地(10%)、6級地(6%)、7級地(3%)

##### (単身赴任手当)

基礎額(現行23,000円)を30,000円に引き上げる。加算額(現行限度額45,000円)を遠距離異動に伴う経済的負担の実情を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設することに伴い、限度額を70,000円に引き上げる。

##### (管理職員特別勤務手当)

管理監督者が災害への対処等の臨時・緊急の必要性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、1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給する。

### 4 上記以外の報告の主な内容

#### (有為な人材の確保)

任命権者と連携して公務員志望者の掘り起こしに向けて効果的な広報活動を強化するとともに、有為な人材を幅広く採用するための試験の在り方について検討していく。

#### (フレックスタイム制の拡充)

全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充することは、より柔軟な働き方の推進に資するものと認められるものの、勤務時間の管理など運用上の解決すべき課題があることから、本県における復興業務等の状況、国や他の都道府県の動向等も注視しながら拡充について検討を進める必要がある。

#### (長時間勤務の解消)

任命権者においては、業務等に応じた適切な人員体制を確立するとともに、管理監督者のリーダーシップと職員の相互理解の下で総勤務時間の縮減や年次休暇等の計画的な取得促進等の取組が進められることを期待する。

#### (心身の健康管理)

引き続き復興の推進が求められる中で、職員の心身の健康面に対する十分な配慮が必要であることから、任命権者において、メンタルヘルス対策、管理監督者による職場環境の改善や職員の不調の早期発見等の支援など重点的かつ能動的な取組が継続されることを期待する。