

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】

- ① 給料表、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに7年ぶりの引上げ改定
 - ・ 民間給与との較差（0.28%）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0.05月分引上げ、勤勉手当に配分
- ② 給与構造改革における経過措置を平成27年3月末で廃止し、併せて昇給回復を実施

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447のうちから、層化無作為抽出法により抽出した149事業所を対象に、実地に調査した。（調査完了率96.6%）

<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1,015円（0.28%）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
368,907円	367,892円 (366,868円)	1,015円 (2,039円)	0.28% (0.56%)

（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3.96月分）は、職員の支給月数（3.90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26年4月1日】

本年4月における公民較差は0.28%（1,015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の引上げ改定を行う。

（初任給調整手当） 【実施時期：平成26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、改定を行う。

（期末手当・勤勉手当） 【実施時期：平成26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、0.05月分引き上げ、勤勉手当に配分する。（3.90月分→3.95月分）

(寒冷地手当) 【実施時期：平成27年4月1日】

人事院勧告の内容に準じて支給地域を見直す。なお、この見直しに伴い支給地域に該当しないこととなる地域については、所要の経過措置を講じる。

* 引き続き指定基準を満たすにも関わらず、前回の見直し(平成16年)以降の市町村合併により指定解除となる地域については、支給の必要性について検討することが適当

3 給与構造改革における経過措置の廃止等【勧告事項】

給与構造改革における経過措置の廃止については、国や他の都道府県の動向、経過措置適用者の割合等を踏まえ、平成27年3月末で廃止し、併せて昇給回復を実施する。

4 上記以外の報告の主な内容

(給与制度の総合的見直し)

本県においては、国が既の実施している給与構造改革の経過措置の廃止及び昇給回復を実施していない状況にあることから、これらの措置を実施した上で、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、国及び他の都道府県の動向等も踏まえ、検討を行っていく必要がある。

(通勤手当)

交通用具使用者に係る通勤手当について、実費弁償的な手当としての性格上、県内のガソリン価格の動向等を考慮し、今後の改定の必要性を検討することが適当であると考ええる。

(教員給与の見直し)

メリハリのある教員給与体系の確立に向け、他の都道府県における教員給与見直しの内容等を十分に踏まえながら、見直しを行うことが適当であると考ええる。

(公務員の高齢期の雇用問題)

再任用職員の職務分担や組織体制、人事管理といった課題について、国や他の都道府県における動向等にも留意しながら、任命権者と連携して早急に検討を行う必要がある。

なお、再任用職員の給与については、人事院における検討内容等を踏まえて、引き続き検討を進めていく必要がある。

(女性の登用の拡大と両立支援の推進)

両立支援の推進を図っていくことは、職員の健康保持や優秀な人材の確保に資するだけでなく、女性職員の登用をより一層推進していくための環境を整備する上でも極めて重要であることから、両立支援の制度の周知を図るとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりを進める必要があると考える。

(勤務環境の整備)

業務等に応じた適切な人員体制を確立するとともに、管理者のリーダーシップと職員の相互理解の下で超過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。

また、職員の状況に応じた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、健康管理対策への重点的かつ能動的な取組を継続するとともに、ハラスメント防止対策を一層充実することについて期待する。

(地方公務員法の改正)

人事管理の徹底や退職管理の適正の確保を図ることなどを内容とする改正地方公務員法の円滑な制度の導入に向けて早急に検討を進めていく必要がある。