

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27年10月9日
茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

- 月例給・ボーナスともに引上げ
 - ・ 公民給与の較差（1,542円，0.41％），人事院の勧告等を考慮し，月例給の引上げ改定（給料月額引上げ，地域手当の支給割合引上げ等）
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（4.10月→4.20月：0.10月分）
- 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため，昇給制度を見直し

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行った。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

民間	職員	較差
381,725円	380,183円	1,542円 (0.41%)

(注) 職員は行政職、民間は公務の行政職に類似すると認められる職種の者について、本年4月分の給与を比較した。

(2) 特別給（支給月数）

民間	職員	差
4.21月	4.10月	0.11月

3 給与勧告及び報告の内容

(1) 職員の給与

① 公民較差等に基づく給与改定

ア 給料表（勧告・報告）

- ・ 行政職給料表：若年層に重点を置きつつ，高齢層も含めて水準を引上げ（平均改定率0.4%）
- ・ その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に引上げ

イ 初任給調整手当（勧告・報告）

支給限度額を国に準じて引上げ

ウ 地域手当（報告）

本年4月に遡及して支給割合を引上げ
(県内：一律4%→4.2%，県外等：国準拠)

エ 期末・勤勉手当（勧告・報告）

- ・ 期末・勤勉手当の支給月数の引上げ（4.10月→4.20月）
- ・ 引上げ分は国に準じて勤勉手当に配分

② 55歳を超える職員の昇給制度（報告）

本県の50歳台後半層における公民の給与差，新たな人事評価制度の整備状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ，国に準じて見直す必要がある。

見直しに当たっては，全ての職員に対する評価結果の昇給への反映の実施に併せて，所要の改正を行う必要がある。

(2) 給与制度の総合的見直し

① 地域手当の支給割合の改定（報告）

平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間の支給割合について，県職員と国家公務員との地域手当の措置状況の差異に留意しつつ，所要の措置を講ずる必要がある。

② 単身赴任手当の改定（報告）

基礎額及び加算額については，国に準じて，所要の改定を行う必要がある。

(3) 公務の運営（報告）

① 有為な人材の確保・育成

有為な人材を確保するため，採用試験説明会などの広報活動に，任命権者と連携しながら，引き続き積極的に取り組む必要がある。

任命権者においては，より一層効果の高い研修を実施するとともに，職員が参加しやすい環境を整備し，人材の育成に引き続き積極的に取り組む必要がある。

勤務環境等の整備により女性職員が能力を十分発揮することができるよう，引き続き女性職員の登用に積極的に取り組む必要がある。

② 能力・実績に基づく人事管理

平成26年5月の地方公務員法の改正趣旨に基づき、平成28年4月から全ての職員を対象とした新たな人事評価制度を実施し、評価結果を任用や給与に反映させるなど、人事管理の基礎として活用する必要がある。

公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度とするには、制度に対する職員の理解を深めるための取組等を進めていく必要がある。

③ 勤務環境等の整備

ア 超過勤務の縮減等

職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、管理職員は、職員の業務実態を把握・分析し、業務の必要性の再検討を継続して行う等、これまで実施してきた取組をより実効あるものにしていく必要がある。また、年次休暇等の計画的取得や休暇を取得しやすい環境の整備等についても、積極的に取り組む必要がある。

イ 職員の健康保持等

メンタルヘルス対策が大きな課題であることから、管理職員による職員の業務実態の把握や、心身の健康に問題を生じることとなった職員へのきめ細かな対応等に加え、ストレスチェック制度が創設されたことを踏まえ、取組をさらに強化する必要がある。

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについて、引き続き、研修を通じた意識啓発や職員への相談窓口等の周知を図るなど、良好な職場環境づくりに努める必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

男性職員の育児休業及び育児参加休暇の取得率は、特定事業主行動計画において設定した数値目標に達していない状況にあることから、引き続き、育児休業等を利用しやすい環境づくりに努める必要がある。

人事院は、フレックスタイム制の拡充に関する勧告を行ったが、本県においても、今後の国や他の都道府県の動向を注視しつつ、検討する必要がある。

④ 雇用と年金の接続

雇用と年金の確実な接続を図るための取組として、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置に努めるとともに、引き続き国の動向等を注視しつつ、人事管理や給与制度等の諸課題について検討し、適切に対応していく必要がある。

⑤ 公務員倫理の徹底

一部の職員による不祥事や法令遵守意識に欠ける事案が見られ、県民からの信頼の低下が懸念されることから、公務員倫理の徹底と意識向上を図り、県民の信頼に応えていく必要がある。

(参考1) 職員(行政職)の平均給与

平均年齢	勧告前給与		勧告後給与		増減額(率)	
	月額	年間給与	月額	年間給与	月額	年間給与
43.5歳	380,183円	6,201,000円	381,701円	6,265,000円	1,518円 (0.40%)	64,000円 (1.03%)

(注) 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(参考2) モデル給与例(行政職)

			勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の増減額
職層	年齢	扶養親族	月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	26歳	独身	206,232円	3,320,000円	209,233円	3,390,000円	70,000円
主任	37	配偶者1人	323,024	5,232,000	324,895	5,295,000	63,000
係長	46	配偶者2人	405,184	6,638,000	407,109	6,711,000	73,000
課長補佐	52	配偶者2人	450,736	7,380,000	452,749	7,459,000	79,000
課長	55	配偶者	543,145	8,661,000	545,331	8,748,000	87,000
次部長	58	配偶者	626,737	10,275,000	629,084	10,381,000	106,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、管理職手当、扶養手当及び地域手当を基礎に算出した。

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

平成27年8月6日勧告

- ① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 給与制度の総合的見直し(平成28年度において実施する措置)
 - ・ 地域手当の支給割合の引上げ
 - ・ 単身赴任手当の支給額の引上げ