

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 27 年 11 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	4
Ⅳ 本県独自の給与制度の見直し	5
Ⅴ 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（平成27年4月から実施）

月例給

本年の職員給与と民間給与との較差[3,606円(0.93%)]を解消するため、給料表の水準及び地域手当の支給割合を引上げ

特別給

民間の年間支給割合(4.21月分)が職員の年間支給月数(4.10月)を上回っていることから、期末手当・勤勉手当を4.20月に引上げ

II 給与制度の総合的見直しに関する給与改定

- ・ 地域手当の支給割合を平成30年4月までに段階的に引上げ
- ・ 単身赴任手当を国に準じて改定

III 給与制度をめぐる諸課題

寒冷地手当を平成28年4月から廃止

IV 本県独自の給与制度の見直し（平成28年4月から実施）

知事からの検討要請を踏まえ、本県の給与制度を見直し

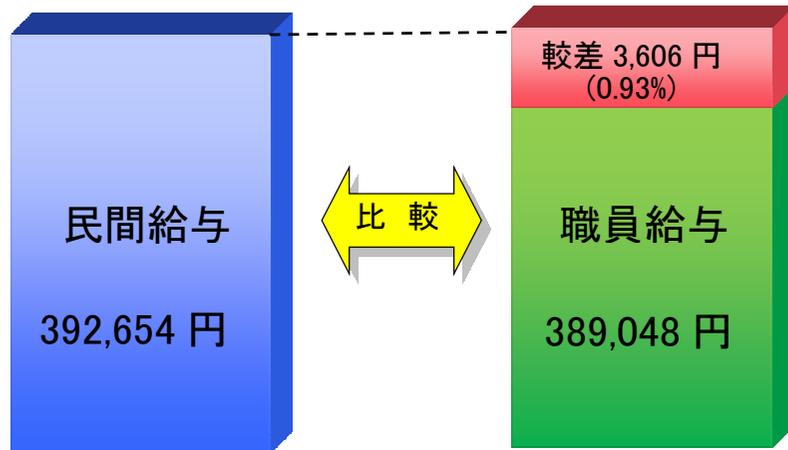
- ① 職責を明確に反映した職制の再編にあわせて等級制度を見直し
- ② 管理職員において勤務成績の給与反映をさらに進めるための給与制度の見直し

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3,606円(0.93%)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4.21月分、職員の年間支給月数が4.10月で、民間が職員を0.11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 26 年8月から 平成 27 年1月まで)	2.03 月分	
上半期 (平成 27 年2月から 7月まで)	2.18 月分	
年間計	4.21 月分	4.10 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 5,805 人。平均年齢は 44.5 歳(対前年比△0.1 歳)

今年の改定内容

今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, 特別給(期末手当・勤勉手当)共に, 昨年に引き続いての引上げ改定になります。

1 給料表等 (現行 389,048 円 → 改定後 392,647 円)

- 今年の職員給与と民間給与の較差 3,606 円(0.93%)を解消するため, 初任給を含む若年層を重点的に改定している国の俸給表に準じて給料表を改定
- さらに, 現行の地域手当の支給割合(6%, 3%)を 0.79%引き上げることにより今年の公民較差を解消

2 初任給調整手当

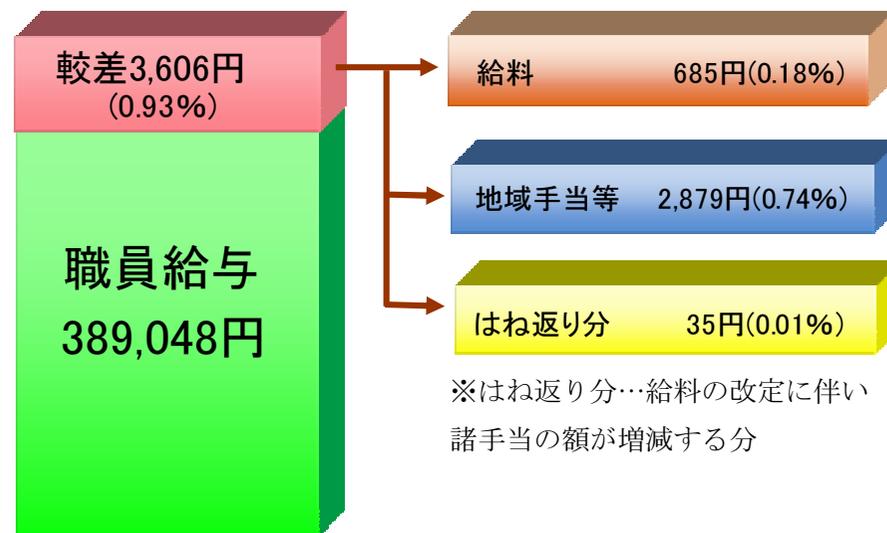
- 医師に対する初任給調整手当について国に準じて改定

3 特別給(期末手当・勤勉手当) (現行 4.10 月分 → 改定後 4.20 月分)

- 民間事業所における特別給の年間支給割合(4.21 月分)が, 職員の年間支給月数(4.10 月)を上回っていることから, 勤勉手当を 0.10 月分引上げ

4 実施時期

- 平成27年4月1日から実施



※はね返り分…給料の改定に伴い諸手当の額が増減する分

Ⅱ 給与制度の総合的見直しに関する給与改定

1 地域手当の改定

- 国では、給与制度の総合的見直しにより、地域間の給与配分の見直しの観点から、俸給表の水準を引き下げて地域手当等に配分
- 本県においても、国に準じて、本年4月から給料表の水準を引き下げていることから、民間給与と均衡している見直し前の職員の給与水準に戻すため、県内に勤務する職員の地域手当を1.5%引上げ。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は国に準じてそれぞれ2%、1%引上げ
- 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にあわせ、平成30年4月までに段階的に引上げ

2 単身赴任手当の改定

- 国に準じて、平成28年4月から基礎額を30,000円に、加算額の限度を70,000円に引上げ

Ⅲ 給与制度をめぐる諸課題

1 勤務成績の給与への反映

- 平成28年4月に施行される改正地方公務員法により、人事評価の結果を給与その他の人事管理の基礎とすることが求められていることを受け、現行の昇給制度等について、法の趣旨を踏まえた運用が図られるように見直しを検討することが必要

2 高齢層職員の昇給制度の改正

- 55歳を超える職員の昇給抑制措置について、導入に向けた環境整備を図ることが必要

3 寒冷地手当の廃止

- 県内の民間事業所における支給実態を踏まえ、平成28年度から廃止（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、所要の経過措置）

IV 本県独自の給与制度の見直し

【見直しの経緯】

- 知事においては、社会経済環境の変化を踏まえて本年度改定された「ひろしま未来チャレンジビジョン」の実現に向けた行政面での基盤づくりの一つとして、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に取り組まれている。
- 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ことから、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、次のとおり見直しを行うこととした。

1 職制の見直しに応じた等級制度の見直し

- 任命権者では、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すこととし、現在行政職給料表4級と5級に置かれている職を廃止し、新たな職を設置して、7段階の職制に再編
- これを受けて、職務給の原則を踏まえ、行政職給料表を職制に応じた7段階の等級に見直し
 - ・ 現行の行政職給料表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
 - ・ 同一の職が置かれている行政職給料表1級と2級を統合
- 医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)についても、職制にあわせて同様に見直し

2 管理職員の給与制度の見直し

- 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(本庁の課長級)以上の管理職員について、定期昇給を廃止し、国の行政職俸給表(一)に準じた給料表の枠組みの中で、職務の級ごとに勤務成績に応じた3つの号給を固定して運用
 - ・ 管理職員の職務・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ため、既に一定程度の給与水準にあることを踏まえ、生活関連手当である扶養手当及び住居手当を不支給とし、給料及び管理職手当に配分
 - ・ 給料表の構造を見直し、職務の級ごとに勤務成績の区分に応じた4号給を設定
- 期末手当及び勤勉手当
 - ・ 本庁の課長級の職について、勤務成績の給与反映を拡大するため、特別給における勤勉手当への配分を引き上げて、本庁の部長級及び局長級の職と同じ支給月数に見直し

3 実施時期等

- 平成28年4月1日から実施(等級制度の見直し及び管理職員の生活関連手当の不支給にあたり、所要の経過措置)

V 人事行政における当面の諸課題

1 人材の確保

専門試験を課さない試験区分である「行政(一般事務)B」の新設等の取組により、本年度の大学卒業程度試験の受験者数は前年度より増加し、新たな受験者層の掘り起こしに一定の成果。一方で、技術系職種については競争倍率が低い水準で推移しており、より効果的な広報活動を実施するとともに、多様で有為な人材が確保できる試験制度の研究・改善を引き続き行い、受験者の確保に取り組むことが必要

2 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

各任命権者においては、改正地方公務員法を踏まえ、引き続き客観的で透明性の高い能力本位の人事管理を進めていくとともに、平成28年度からは本県独自の給料表を導入した新たな給与制度に移行することなどから、職務給の原則の一層の徹底を図ることが必要

3 人材の育成

個々の職員に応じて採用から退職・再任用まで、計画的な人材育成を図ることが重要。また、人材育成を図る上で、評定や指導に係る技能を向上させるための措置を講じるなど、人事評価制度に対する職員の信頼を高めるよう努めることが必要

4 女性の活躍の促進

- 本年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が公布され、都道府県に対し事業主行動計画を策定することなどを義務付け
- 本県においては、女性職員を要職へ登用するなどの取組を進めているところであり、これらの取組に加え、法律に従い、適切な目標を設定した上で、引き続き、女性の活躍に向けた取組を計画的に進めていくことが必要

5 時間外勤務の縮減等

- 一斉定時退庁・一斉消灯等に加え、特に知事部局では、管理監督者によるマネジメントの徹底などの時間外勤務の縮減に向けた取組を行ってきているものの、昨年度は、8月豪雨災害や衆議院選挙等の影響もあり、知事部局及び警察本部において時間外勤務が増加。また、教育委員会では、学校現場の活性化を図るため、業務改善の取組の強化が図られているが、各任命権者とも引き続き時間外勤務の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、より取得しやすい環境整備等に引き続き積極的に取り組むことが必要

6 両立支援の取組の推進

- 男性職員の育児休業の活用が依然として十分とは言えない状況。各任命権者は、本年度、新たな特定事業主行動計画を策定し、男性職員の育児参加について、両立支援の一層の充実を図る観点からさらに高い目標を設定しているところであり、計画期間内に目標を達成できるよう、取組を強化していくことが必要
- 人事院は、本年、フレックスタイム制の拡充に係る勤務時間法の改正を勧告。今後、本県においても、国や他の都道府県の動向を注視しながら導入の可能性について検討することが必要

7 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把握・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

8 職員の健康管理

- 職員のメンタルヘルス対策については、教育委員会や警察本部において本年度から精神科の医師を産業医に選任するなど、様々な取組が行われているところであるが、精神疾患を原因とする長期病休者、退職者の数や割合は、依然として高い水準にあり、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策がなお一層必要
- 労働安全衛生法が改正されストレスチェック制度が創設されるため、本県でも、各任命権者においてこの制度が円滑に導入、運営されることが必要

9 高齢期の職員の雇用問題

- 来年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられることから、フルタイム勤務の拡大とともに、適切な配置を進め、意欲と能力のある再任用職員を幅広い職務や職域で最大限活用していくことが必要
- 人事院は、再任用職員の給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととしており、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、特別給(期末手当・勤勉手当)共に、昨年に引き続いての引上げ改定になります。

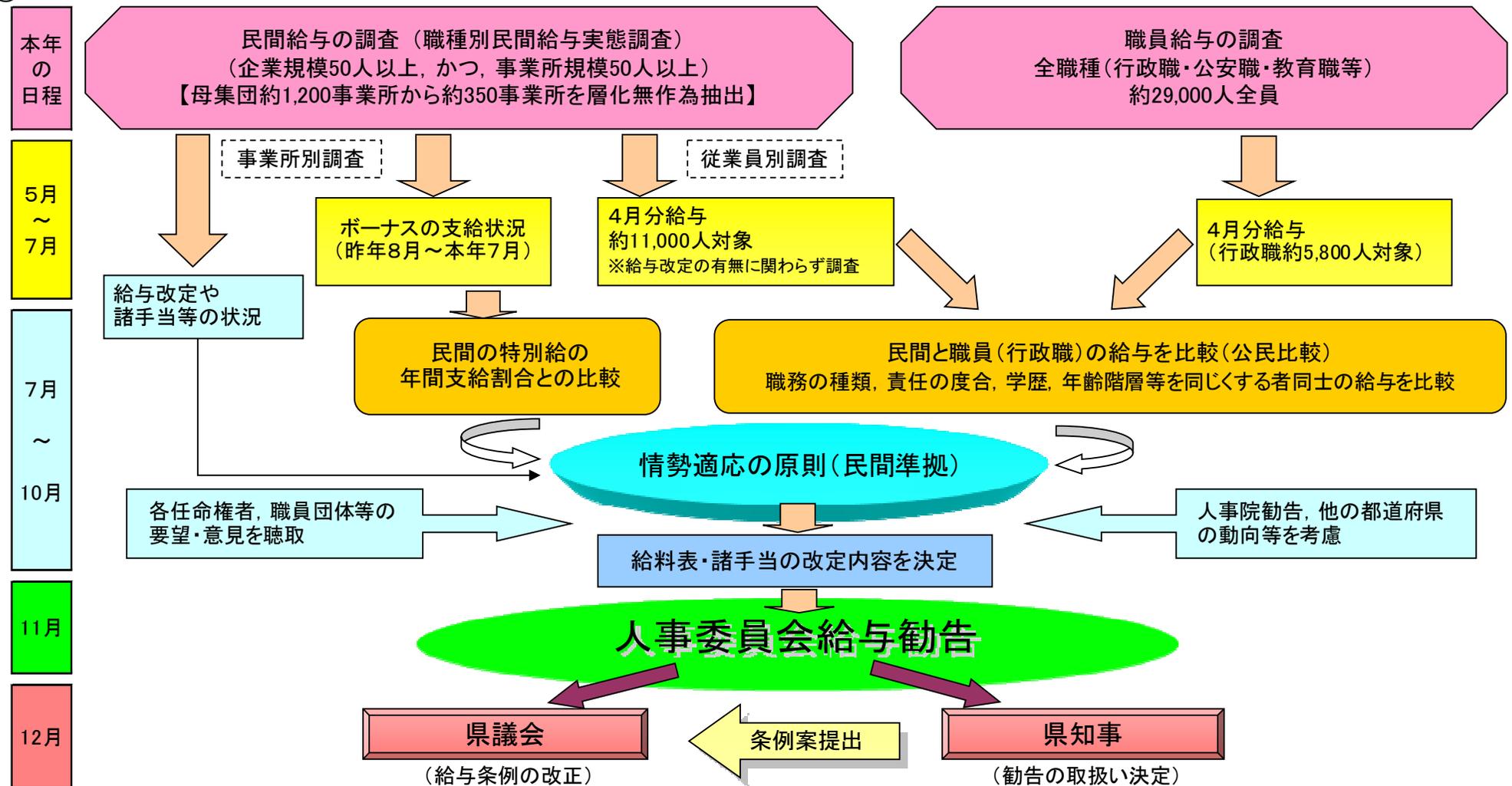
年	項目 月例給の較差		期末手当・勤勉手当 (ボーナス)		平均年間給与	
			年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成17年	△1,435円	△0.37%	4.45月	0.05月	△0.3万円	△0.05%
平成18年	△61円	△0.02%	4.45月	-	-	-
平成19年	1,513円	0.39%	4.50月	0.05月	4.6万円	0.71%
平成20年	1,089円	0.28%	4.50月	-	1.9万円	0.29%
平成21年	△691円	△0.18%	4.15月	△0.35月	△15.6万円	△2.38%
平成22年	1,469円	0.38%	3.95月	△0.20月	△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%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%

- (注) 1 平成17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
 2 平均年間給与の増減額は、勧告による改定前と改定後の増減

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。

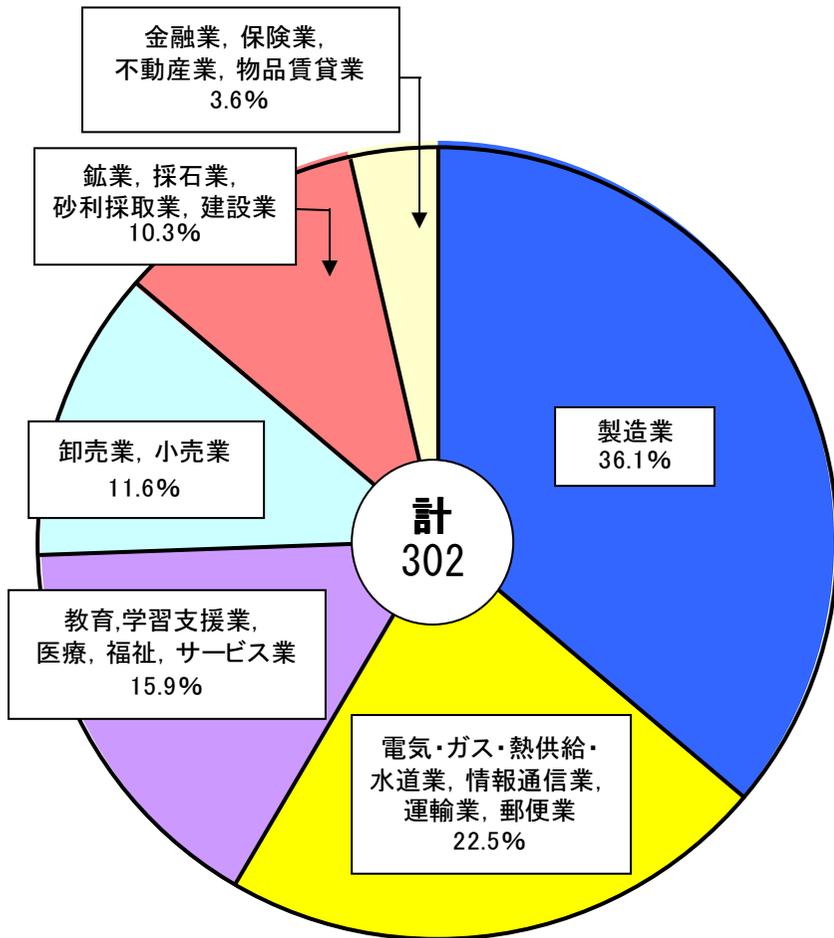
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



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1,248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353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51事業所を除く、302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

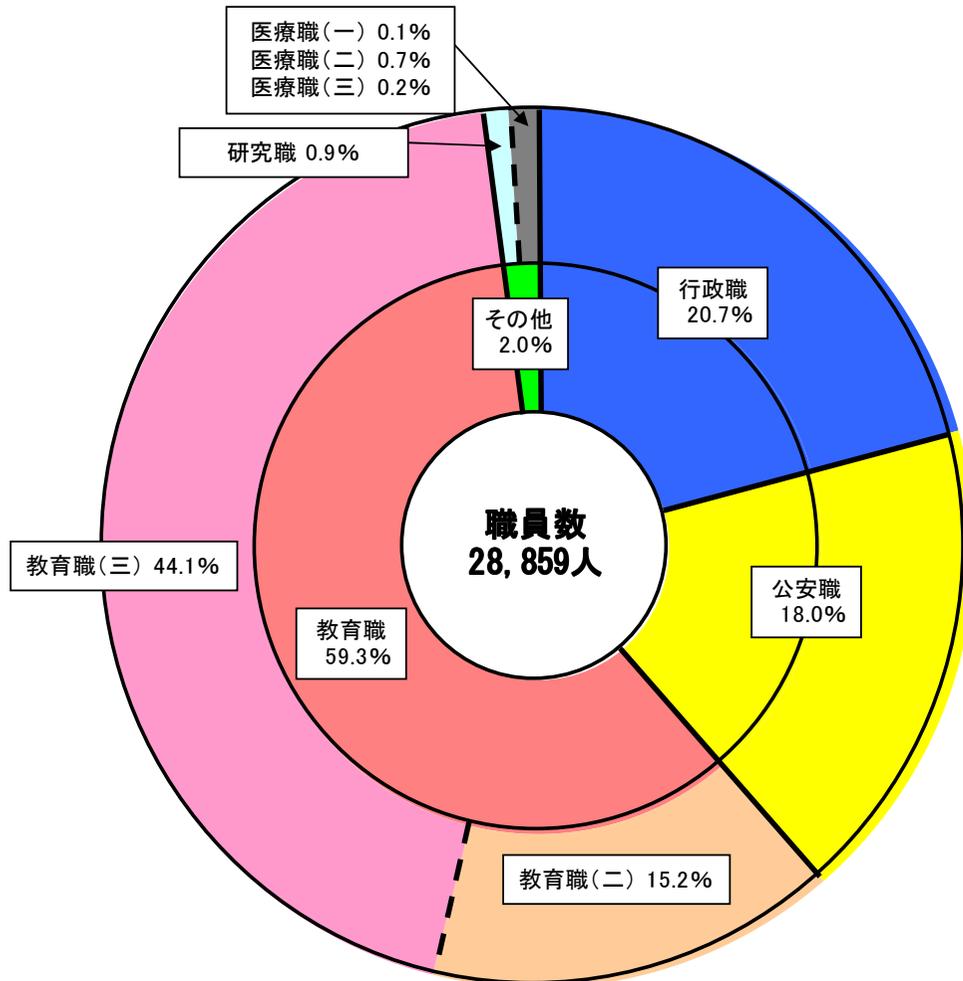


区 分	企業規模	規 模 計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
調査対象事業所 (母集団)		1,248	497	520	231
抽出事業所		353	138	148	67
調査事業所(産業計)		302	124	126	52
鉱業、採石業、 砂利採取業、 建設業		31	18	8	5
製 造 業		109	40	45	24
電気・ガス・熱供給・ 水道業、情報通信業、 運輸業、郵便業		68	28	28	12
卸売業、小売業		35	20	13	2
金融業、保険業、 不動産業、 物品賃貸業		11	7	3	1
教育、学習支援業、 医療、福祉、 サ ー ビ ス 業		48	11	29	8

※ 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2所、調査不能の事業所が49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、28,859人となっています。
 このうち、一般行政職員は5,967人で、全体の20.7%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17,113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42.8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	5,967 (6,052)	43.9 (44.0)
公安職給料表	警察官	5,192 (5,167)	38.0 (38.1)
教育職給料表(二)(口)	高等学校、高等部を置く 特別支援学校の教員	4,395 (4,403)	44.9 (45.2)
教育職給料表(三)(イ)	小学校・中学校の教員	12,718 (12,787)	43.4 (43.9)
研究職給料表	研究員	272 (268)	43.4 (43.2)
医療職給料表(一)	医師	40 (40)	37.9 (37.9)
医療職給料表(二)	栄養士、獣医師	210 (224)	40.6 (41.5)
医療職給料表(三)	保健師、看護師	65 (68)	45.8 (45.8)
全給料表		28,859 (29,009)	42.8 (43.1)

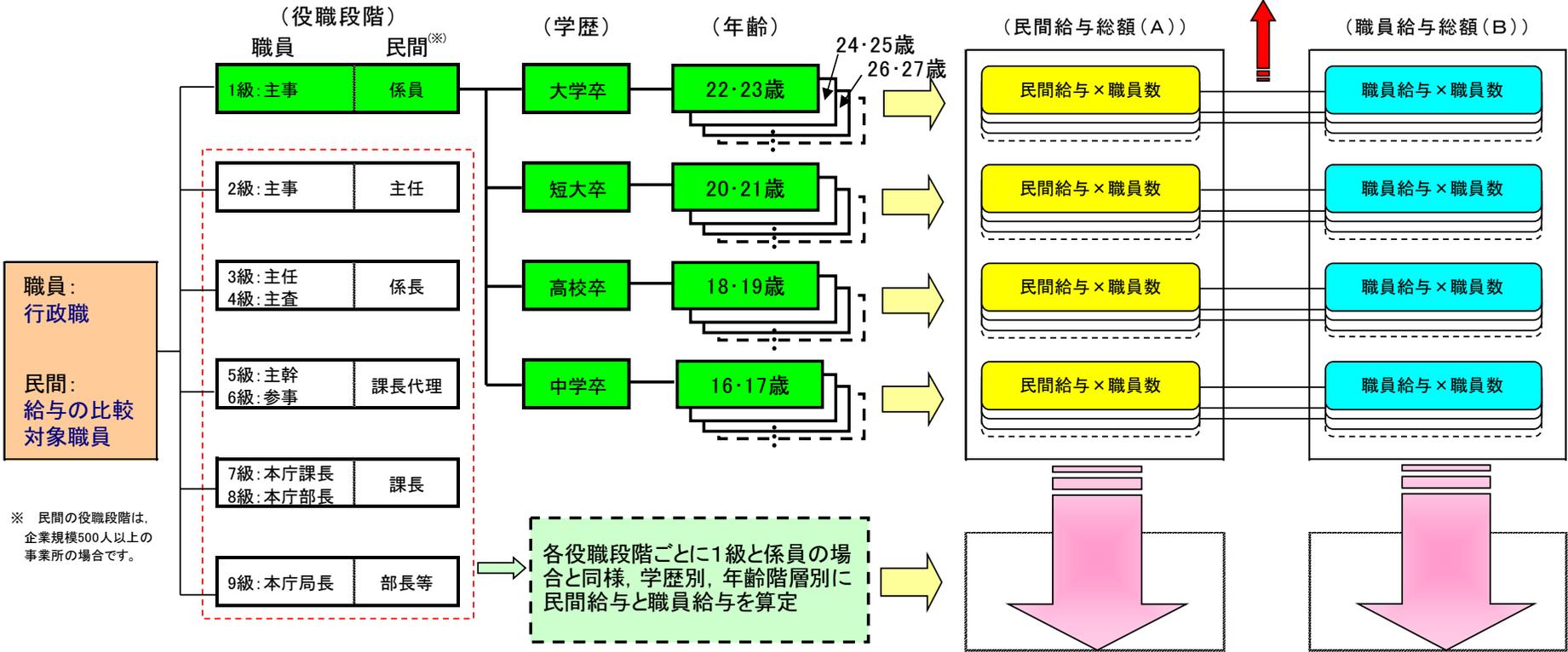
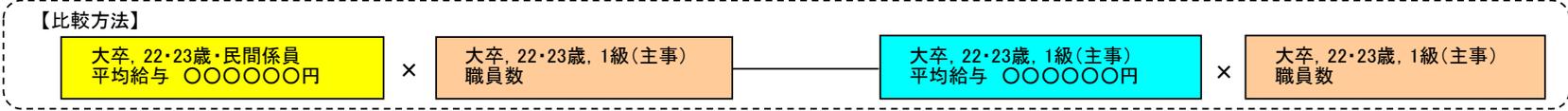
(注1) 上記以外に再任用職員が773名在職しています。

(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。



本年の較差 3,606円(0.93%) 算定方法(a)-(b)

民間給与総額 ÷職員総数 =392,654円(a)	比較	職員給与総額 ÷職員総数 =389,048円(b)
---------------------------------	----	---------------------------------

参考資料一⑥ 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。