

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成26年10月3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

1 平成26年4月の公民較差等に基づく給与改定等

- (1) 月例給・ボーナスともに7年ぶりの引上げ
 - ・ 公民給与の較差（1,092円，0.29%），人事院の勧告等を考慮し，月例給の引上げ改定
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（3.95月→4.10月：0.15月分）
- (2) 初任給基準について，他の都道府県の状況を踏まえ，早急に所要の改正

2 給与制度の総合的見直し

国に準ずることを基本方向として，給料表をはじめとした給与制度の総合的見直しを平成27年4月から段階的に実施

- (1) 給料表の見直し
 - ・ 国に準ずることを基本として，新たな給料表へ切替え
〔給料表の水準を全体として引下げ，1級（全号給）及び2級の初任給に係る号給は引下げを行わず，3級以上の級の高位号給は平均を上回る引下げ，行政職給料表等について号給を増設〕
- (2) 地域手当の見直し
 - ・ 県内に勤務する職員については，引き続き，全県を一律の支給地域として同一割合の手当を支給
 - ・ 見直し後の支給割合については，6級地の6%
〔国の支給割合で支給したと仮定した場合の加重平均の支給割合及び賃金構造基本統計調査による過去10年間の県の平均賃金指数等を考慮〕

3 公務の運営

- (1) 有為な人材の確保・育成
- (2) 能力・実績に基づく人事管理
- (3) 勤務環境等の整備
- (4) 雇用と年金の接続
- (5) 公務員倫理の徹底

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。
- (3) 本県では、管理職手当を支給される職員について給料月額を減額する措置がとられているが、昨年と同様に、本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置がないものとした場合の職員の給与により、公民較差を算出した。

2 民間給与との比較（平成26年4月の公民較差）

(1) 月例給

民間	職員	較差
380,839円	379,747円	1,092円 (0.29%)

(注) 減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を2,276円 (0.60%) 上回っている。

(2) 特別給（支給月数）

民間	職員	差
4.12月	3.95月	0.17月

3 給与勧告及び報告の内容

(1) 平成26年4月の公民較差等に基づく給与改定等

① 公民較差等に基づく給与改定

ア 給料表の改定（勧告・報告）

- ・ 行政職給料表：若年層に重点を置きながら水準を引上げ（平均改定率0.3%）
- ・ 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 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（3.95月→4.10月）
- ・ 引上げ分は国に準じて勤勉手当に配分

② 初任給基準の改正等（報告）

- ・ 人材確保の必要性等を考慮し、他の都道府県の状況を踏まえ、早急に所要の改正を行う必要がある。

- ・ 改正に当たっては、全体的な給与水準の上昇につながらないように留意するとともに、号給を要件とする諸手当についても所要の措置を講ずる必要がある。

③ **給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し（報告）**

国の状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、勤務環境の変化等を考慮し、早急に見直す必要がある。

④ **再任用職員の単身赴任手当（勧告・報告）**

人事院勧告に準じて、再任用職員に単身赴任手当を支給

⑤ **その他の報告**

ア 55歳を超える職員の昇給制度

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、引き続き、その在り方について検討を進める必要がある。

イ 交通用具使用者に係る通勤手当

国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、見直しの検討を進める必要がある。

(2) **給与制度の総合的見直し**

本年人事院は、昨年報告において検討を進めることを表明した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について、報告・勧告を行った。

本県職員の給与制度は基本的に国に準拠しており、本県においても国に準ずることを基本方向として給与構造改革を実施したことや、人事院の報告等を踏まえて本県の給与制度等を総合的に勘案した結果、次のように判断する。

① **給料表等の見直し**

ア 給料表（勧告・報告）

国に準ずることを基本として、新たな給料表へ切替え

給料表の見直し（行政職給料表）

- ・ 給料表の水準を全体として引下げ
- ・ 1級（全号給）及び2級の初任給に係る号給は引下げを行わず、3級以上の級の高位号給は平均を上回る引下げ
- ・ 5級・6級について、号給を増設

イ 給料等の0.4%減額支給措置の廃止（勧告・報告）

国に準ずることを基本として廃止

② **地域手当の見直し（勧告・報告）**

- ・ 級地区分を1区分増設して7区分とするとともに、各級地の支給割合を1級地の20%から7級地の3%に見直し

- ・ 県内における国の支給地域の点在状況や、国家公務員と県職員との勤務実態及び人事異動の差異等を考慮した結果、県内に勤務する職員については、引き続き、全県を一律の支給地域として同一割合の手当を支給
- ・ 県内に勤務する職員の見直し後の支給割合については、国の支給割合で支給したと仮定した場合の加重平均の支給割合及び賃金構造基本統計調査による過去10年間の県の平均賃金指数等を考慮し、6級地の6%
- ・ 県外の公署等に勤務する職員については、国に準じて、地域手当を支給
- ・ 医療職給料表（一）の適用を受ける者等については、国に準じて、特例措置を講ずる。

③ 単身赴任手当の見直し（勧告・報告）

国に準じて、以下のとおり改正

- ・ 基礎額（民間の一律定額の支給状況を踏まえて設定）
現行23,000円から30,000円に引上げ（+7,000円）
- ・ 加算額（配偶者の住居への帰宅費用相当分）
現行年間9回の帰宅回数相当を年間12回相当の額に引き上げるとともに、交通距離区分を2区分増設することに伴い、限度額を現行45,000円から70,000円に引上げ（+25,000円）

④ 管理職員特別勤務手当の見直し（勧告・報告）

人事院勧告に準じて、管理職員が災害への対処等の臨時・緊急の必要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、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

⑤ その他の見直し（報告）

人事院は、昇給の効果の在り方について、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行うこととしており、その検討状況を注視していく必要がある。

⑥ 実施時期等

本県において、給与制度の総合的見直しを推進するに当たっては、国に準ずることを基本方向として、段階的な実施を図ることとし、他の都道府県の動向や本県の実情を踏まえながら、所要の措置

- ・ 給料表の見直しは平成27年4月1日から実施
- ・ 新たな給料表の給料月額が平成27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、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を給料として支給
- ・ 給料等の0.4%減額支給措置は平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 地域手当、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当の見直しについては、平成27年4月1日から実施し、地域手当の支給割合、単身赴任手当の基礎額及び加算額については段階的に引き上げ、平成30年4月1日に完成させる。

(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

人事評価制度を人事管理の基礎として活用するため、地方公務員法の一部を改正する法律の趣旨に基づき、人事評価制度を整備する必要がある。

③ 勤務環境等の整備

ア 超過勤務の縮減等

管理職員が適切な管理・指導や業務の必要性の再検討を継続して行うこと等、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

メンタルヘルス対策が大きな課題となっていることを踏まえ、管理職員による職員の勤務状況の把握や、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、職員の健康保持のための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の取得率は低い状況であることから、引き続き育児休業等を利用しやすい環境づくりに努め、より一層、仕事と子育ての両立支援に取り組む必要がある。

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、国の動向等を注視しながら、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

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、再発防止に取り組むとともに、公務員倫理の徹底を図り、県民の信頼に込えていく必要がある。

(参考1) 職員(行政職)の平均給与(平成26年4月の公民較差に基づく)

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
43.4歳	379,747円	6,137,000円	380,652円	6,211,000円	905円 (0.24%)	74,000円 (1.21%)

(注) 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(参考2) 給与改定例(行政職)(平成26年4月の公民較差に基づく)

職層	年齢	扶養親族	勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の増減額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	26歳	独身	200,438円	3,197,000円	202,395円	3,259,000円	62,000円
主任	36	配偶者1人	322,596	5,178,000	324,038	5,249,000	71,000
係長	45	配偶者2人	407,674	6,617,000	408,807	6,698,000	81,000
課長補佐	51	配偶者2人	459,895	7,461,000	460,101	7,535,000	74,000
課長	55	配偶者	545,206 (531,704)	8,622,000 (8,398,000)	546,030 (532,503)	8,713,000 (8,487,000)	91,000 (89,000)
次部長	58	配偶者	629,841 (604,902)	10,239,000 (9,807,000)	630,871 (605,881)	10,357,000 (9,920,000)	118,000 (113,000)

(注) 1 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
2 ()内の数字は、管理職手当を支給される職員を対象に行われている給料月額の減額措置後の額である。

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

平成26年8月7日勧告

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
 - ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分
 - ③ 俸給表や諸手当制度の在り方を含めた給与制度の総合的見直しの実施
 - ・ 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ・ 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ・ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制