

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 10 日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 民間給与との較差等に基づく給与改定(平成 26 年度の改定)
 - ・ 民間給与との較差(0.25%)を埋めるため、月例給与の引上げ <<昨年に引き続き>>
…若年層に重点を置いて、給料表の水準を引上げ
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)を引上げ(+0.15 月分) <<7年ぶり>>
 - ・ 交通用具(自動車等)使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえて引上げ
 - 給与制度の総合的見直し(平成 27 年4月実施)
 - ・ 国に準じた給料表の水準の引下げ
 - ・ 給料表水準の引下げ等を踏まえた地域手当の見直し
- ※平成 27 年4月から3年間で実施。給料引下げには3年間の経過措置

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、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とされている。
- ・ 人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に、勧告を行ってきている。

2 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年4月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員(事務・技術関係職種)の給与とを、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士でそれぞれ対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均968円(0.25%)上回っていることが明らかとなった。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
386,949円	385,981円	968円(0.25%)

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額額の4.12月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(3.95月)を上回っている。

3 本年の給与改定

本年の民間給与との較差の大きさ等の状況及び国の人事院勧告の内容を総合的に勘案し、次のとおり改定を行うこととした。

(1) 給料表

① 行政職給料表

- ・給料表 人事院勧告の内容に準じて、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いて引上げ改定（平均0.3%）
- ・初任給

試験		給料月額		
大学卒	上級試験	182,800円	(現行 180,800円)	(2,000円引上げ)
高校卒	初級試験	148,200円	(現行 146,200円)	(2,000円引上げ)

※ 地域手当を含む額については、5ページの「3 初任給(行政職)の民間との比較」を参照

② 行政職以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮して、引上げ改定

(2) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、国に準じて改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に対する通勤手当について、民間の支給額を下回っていることから、民間の支給状況等を踏まえ、使用距離の区分に応じ70円から3,060円までの幅で引上げ

(4) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう0.15月分を引上げ 年間3.95月分→4.10月分
引上げ分については、人事院勧告の内容に準じて勤勉手当を引上げ

(年間1.35月→1.50月)

<一般職員の支給月数>

		6月期	12月期	年間
26年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)	2.6月
	勤勉手当	0.675月(支給済み)	0.825月(現行0.675月)	1.5月
27年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月	2.6月
	勤勉手当	0.75月	0.75月	1.5月

(5) 実施時期

平成26年4月1日(ただし、期末・勤勉手当については、(4)のとおり)

4 給与制度の総合的見直し

本年、人事院は、地域間・世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分という基本的な考え方の下、給与制度の総合的見直しについて勧告を行った。

本委員会としても、本県給与制度が国に準拠していることや、国と同様に50歳台後半層について、職員の給与が民間給与を上回っている状況を考慮し、また、職員の給与は、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めなければならないという地方公務員法の規定の趣旨を踏まえ、国と同様に、給与制度の総合的見直しを行うこととし、給料表及び地域手当について見直すこととした。

また、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当についても、国と同様の状況にあるため、国に準じて見直すこととした。

(1) 給料表

① 行政職給料表 人事院勧告の内容に準じて、引下げ改定

1級の全号給及び2級の一部号給については引下げなし。4級以上の高位号給については平均改定率(△2.2%)を上回る引下げ。在職実態を考慮し号給の増設等を実施

② 行政職以外の給料表 行政職給料表との均衡を考慮して引下げ改定

ただし、医療職給料表(一)、及び教育職給料表(二)の1級については引下げなし

③ その他 55歳超職員(行政職7級相当以上)の給料等の1.5%減額支給措置の廃止

(2) 地域手当

給料表の水準引下げ及び国の地域手当の見直しに併せ、支給割合を現行県内一律7%から9%に段階的に引上げ(平成27年度は7.5%)

※東京都特別区15%→17%、医師等15%→16%

(3) 単身赴任手当

基礎額を現行23,000円から30,000円に引上げ、また、加算額(帰宅費用相当分)の限度額を現行45,000円から70,000円に引上げ

(4) 管理職員特別勤務手当

管理職手当を支給される職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により平日深夜(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円を超えない範囲の額を支給

(5) 実施時期等

- ・ 給料表及び管理職員特別勤務手当の見直しは、平成27年4月1日から実施
- ・ 給料表の見直しに伴う経過措置として、3年間の現給保障を実施、また(1)③は平成30年3月31日に廃止
- ・ 地域手当及び単身赴任手当の見直しは、平成30年4月までに、段階的に実施

5 教員給与の見直し

メリハリある教員給与体系を実現する観点から、共通給料表導入後の職員の状況、他の都道府県の動向、また教育委員会の意見等も踏まえながら、職務の実態に応じた給与上の措置の見直し、職務・職責に応じた適切な処遇について検討を進める必要がある。

6 再任用職員の給与

人事院勧告の内容に準じて、平成27年4月1日から再任用職員に対して単身赴任手当を支給。また、再任用職員の給与水準に関しては、引き続き、国の検討状況等を注視していく必要がある。

7 今後の給与制度の在り方

本年5月の地方公務員法の改正等の状況を踏まえ、能力・実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに速やかに取り組んでいく必要がある。また、55歳を超える職員の給与水準について、民間との給与差の状況等を見ながら、全体の公民較差や国の動向等を踏まえつつ、必要な対応について引き続き検討を進める。

8 公務運営に関する報告

(1) 雇用と年金の接続

引き続き、再任用希望者の意欲や能力、適性等を十分に把握し、再任用職員をその能力と経験をいかせる職務へ配置することなどにより、更に再任用制度が円滑に実施できるよう努めていく必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

本年5月に改正された地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価制度の改善や充実が必要である。

また、評価制度自体の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果について、任用、給与、分限、人材開発等への活用の拡大に向け、更なる取組を進めていくことが必要である。

(3) 多様で有為な人材の確保

① 人材の確保

多様で有為な人材の確保に向け、広報・啓発活動を一層強化するとともに、より良い試験制度となるよう努めていく必要がある。

また、より多くの優秀な女性に受験してもらえるよう今後も誘致活動の強化に努めていくこととする。

② 就職活動時期の後ろ倒しへの対応

広報活動については国からの要請の趣旨を踏まえ見直すこととし、また、採用試験の日程については国の対応や他団体等の動向を踏まえ決定することとする。

(4) 勤務環境の整備

① 総実勤務時間の短縮

所属長等の管理職員に対し時間外勤務縮減の意義を十分周知するとともに、管理職員による適正な業務配分、弾力的な業務運営、所属職員に対する効率的な事務処理の指導・啓発などの取組を徹底し、また、業務全体の見直し・効率化を行った上で、人員の配置も含めた措置を講ずる必要がある。

② 職員の健康管理

メンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努めることが必要である。

③ ハラスメント防止対策

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントのない働きやすい職場づくりを推進するため、研修等による職員の意識啓発を継続的に実施していくことが必要である。

④ 両立支援の推進

管理職員に対する意識啓発の取組を推進するなど、引き続き育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

また、仕事と介護との両立支援のため、制度の周知や情報提供、職員のニーズの把握などに取り組んでいく必要がある。

<参 考> 本年の給与改定関係

1 月例給（行政職）の改定の内訳

区 分	改定額 (率)	
給料の月額	901 円	(0.23%)
はね返り分等	67 円	(0.02%)
計	968 円	(0.25%)

※ 「はね返り分」とは、地域手当など給料の月額を算定基礎としている諸手当の額が増減することによる分をいう。

2 職員（行政職）の平均年間給与額

	平成 2 6 年度			平成 2 5 年度 (C)	本年度との比較 (B-C)
	現 行 (A)	改定後 (B)	改定による増加額 (B-A)		
平均年間給与額	6,136,123 円	6,210,500 円	74,377 円	6,223,052 円	△12,552 円
平均年齢	42.1 歳			42.6 歳	△0.5 歳

※ 「平成 25 年度」及び「本年度との比較」については、本年度と職員構成が異なるため、参考として掲載。

※ 「平成 25 年度」の「平均年間給与額」は、給与改定後の額。また、平成 25 年 7 月から平成 26 年 3 月まで実施された給与減額支給措置による減額前の額。

3 初任給（行政職）の民間との比較

区 分	民間 (A)	県 (B)		差 (B - A)
		現 行	改定後	
大学卒	200,711円	現 行	193,456円	△7,255円
		改定後	195,596円	△5,115円
高校卒	162,795円	現 行	156,434円	△6,361円
		改定後	158,574円	△4,221円

※ 県の額は地域手当（7%）を含む。

4 本年の給与改定による人件費への影響額

約 6.3 億円

※一般会計及び特別会計の計（平成 26 年度 9 月補正後予算ベース）。
ただし、公営企業会計は除く。

5 近年の改定状況

	月例給		特別給
平成 25 年	354 円	(0.09%)	—
23 年	△1,098 円	(△0.27%)	—
22 年	△796 円	(△0.19%)	△0.20 月
21 年	△784 円	(△0.19%)	△0.35 月
19 年	469 円	(0.11%)	0.05 月