

平成27年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要について

平成27年10月16日
兵庫県人事委員会

《本年のポイント》

- 月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに引上げ
～月例給、期末・勤勉手当ともに2年連続の引上げ～
- ① 給与抑制措置前の公民較差〔1,405円(0.34%)〕を解消するため、給料表の水
準を引き上げるとともに、地域手当の支給割合を引上げ
 - ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.10月分)

本委員会は、職員の給与等について報告をし、併せて給与の改定について所要の措置をとられるよう勧告した。

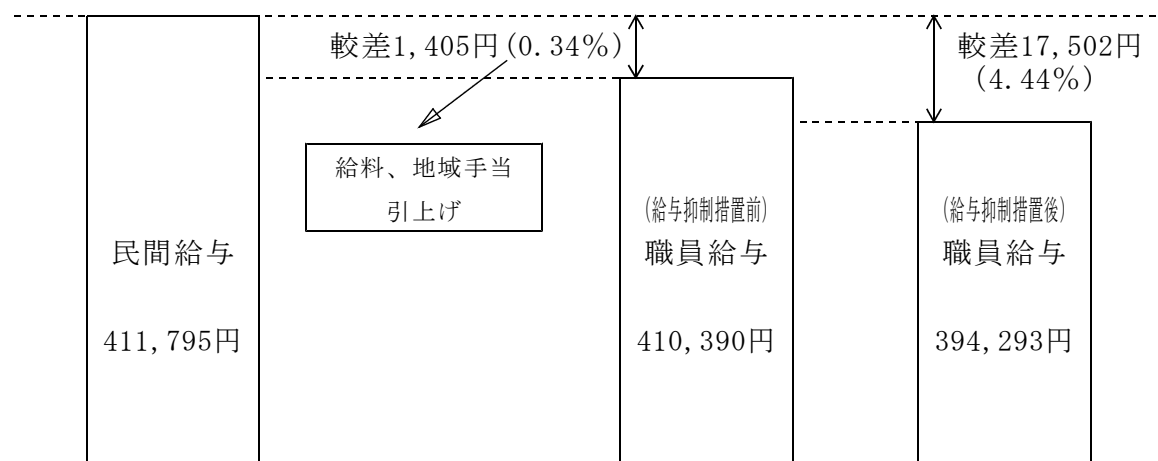
1 公民較差(行政職)

給与抑制措置の影響分を除いた場合の比較では、職員給与は民間従業員給与を1,405円(0.34%)下回っている。

なお、給与抑制措置が講じられていることにより、職員給与は民間従業員給与を17,502円(4.44%)下回っている。

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B)	備考
411,795円	410,390円	1,405円(0.34%)	給与抑制措置前
	394,293円	17,502円(4.44%)	給与抑制措置後

【公民較差イメージ図】



2 職員の給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差〔1,405円(0.34%)〕を基本とし、これを解消するための改定を行うことが適当である。

(1) 給料表

国の俸給表の改定内容に準じて引上げ(0.35%)

- ・初任給は2,500円引き上げ、若年層について同程度の改定

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

年間支給月数の引上げ：現行4.10月分→4.20月分(勤勉手当を+0.10月)

[一般職員の場合の支給月数]

一般職員	6月期	12月期	計
期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
勤勉手当	0.80月 (現行 0.75月)	0.80月 (現行 0.75月)	1.60月 (現行1.50月)
計	2.025月 (現行 1.975月)	2.175月 (現行 2.125月)	4.20月 (現行4.10月)

(3) 地域手当

国は、大半の職員が、本年4月に実施された給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置を受けており、俸給表の引上げ改定を行っても、多くの職員に支給される額は増加しないため、民間給与との較差がなお残ることとなることから、この較差を解消するために、平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を4月に遡及して実施することとした。

本県においても、公民較差の範囲内で、国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して、適切な措置を講じる必要がある。

(4) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当の手当月額の限度額の引上げ

(5) 改定の実施時期

平成27年4月1日より実施

[参考] 職員1人当たりの改定状況

(行政職：平均年齢 44.1歳、平均経験年数22.4年)

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改定前	394,293円	4.10月	6,374,000円	58,000円 (0.91%)
改定後	395,698円	4.20月	6,432,000円	

3 給与制度の総合的見直し

人事院は、給与制度の総合的見直しに関して、平成30年4月1日に予定していた地域手当の支給割合及び単身赴任手当の支給額の段階的引上げについて、平成28年4月1日に実施することとした。

本県においても、国及び他の都道府県の状況等を考慮し、次のとおり所要の措置を講じる必要がある。

(1) 地域手当

国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して、適切な措置を講じる必要がある。

(2) 単身赴任手当

基礎額を月額30,000円とし、加算額の限度を月額70,000円とする必要がある。

4 人事行政における諸課題

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底と適正な退職管理

平成28年4月に施行される地方公務員法の改正に伴う人事評価制度の導入や適正な退職管理について、各任命権者において適切に対応する必要があり、本委員会としても改正法に定める役割を適切に果たせるよう努めていく。

(2) 人材の確保

本県へのU J I ターンの促進を図る観点からも、首都圏をはじめ、県内外に積極的な広報活動を展開し、多様で意欲ある人材の確保に努めていく。

(3) 女性の登用の拡大と両立支援の推進

女性活躍推進法に基づき、これまでの取組を踏まえ、事業主行動計画を策定するとともに、より実効あるものとしていくためには、管理職や男性職員をはじめとする組織全体の意識を変え、働き方改革を実現していくことが重要である。

(4) 柔軟で多様な働き方

ア テレワークの推進

職員の子育て支援の一環として、本年8月から在宅勤務が導入されており、制度の定着、取得促進に向けた職場環境づくりを進めていく必要がある。

イ フレックスタイム制

人事院は、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まり、働き方に対するニーズの多様化等を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象としたフレックスタイム制の拡充について勧告したところである。

本県においても、国や他の都道府県の動向を考慮しつつ、フレックスタイム制について検討を進める必要がある。

(5) 高齢期の雇用

ア 雇用と年金の接続

人事院は、年金支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続を推進するため、再任用職員のフルタイム中心の勤務に向けた一層の工夫が必要としており、本県においても、更なる活用を検討していく必要がある。

イ 再任用職員の給与

再任用職員の給与水準については、人事院の検討の動向を注視し、民間企業の給与水準を参考に検討を進める必要がある。

5 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

超過勤務の縮減については、職員の心身の健康や公務能率の向上、仕事と生活の両立を図る観点から、超過勤務縮減に向けた取組を一層推進していくことが重要である。

また、教職員については、「教職員の勤務時間適正化新対策プラン」に基づき、実効性が上がる取組をより一層着実に推進していくこと、及びその成果や課題を検証し、勤務時間適正化に向けた取組に活かしていくことが重要である。

また、年次休暇の取得促進に関しては、計画的な休暇取得や休日等と組み合わせた連続休暇の取得などに引き続き取り組むとともに、育児や介護のための休暇を取得しやすい職場環境づくりも進めていく必要がある。

(2) 職員の健康管理

心の健康対策については、①気づき支援と早期対応、②相談しやすい体制づくり、③療養中・復帰後のフォロー強化の3つを柱に、きめ細かく対応することが重要であり、管理監督職は、日頃から職員の心身の状況を的確に把握し、職員がいきいきと働ける職場環境づくりに、率先して取り組む必要がある。

また、県下の災害対応や東日本大震災の被災地支援などに従事している職員については、過度のストレスが懸念されることから、心身の健康管理に留意していく必要がある。

6 おわりに

昨年度策定された第3次行革プランにおいて、給与抑制措置の段階的縮小を図ることとされ、本委員会としても、その着実な実施を要請したところ、本年度から、段階的縮小が図られることとなった。

平成20年から実施されてきた給与抑制措置は、職員の士気等に大きな影響を与えるものであることから、本委員会としては、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づく適正な給与水準が早期に確保されるよう、関係者が最善の努力を尽くされ、同プランに基づき、引き続き段階的縮小が着実に実施されることを要請するものである。

職員にあっては、今後とも高い倫理観と使命感を保ち、一丸となって諸課題に意欲的に取り組み、県民の信頼と期待に応えられるよう努められることを改めて要望する。