

平成26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26年10月24日
兵庫県人事委員会

《本年のポイント》

- 1 月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに引上げ
～月例給は6年ぶり、期末・勤勉手当は7年ぶりの引上げ～
 - ① 給与抑制措置前の公民較差〔1,202円(0.29%)〕を解消するため、給料表の水準を引上げ
 - ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.15月分)
- 2 平成27年4月1日より、給与制度の総合的見直しを実施

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。

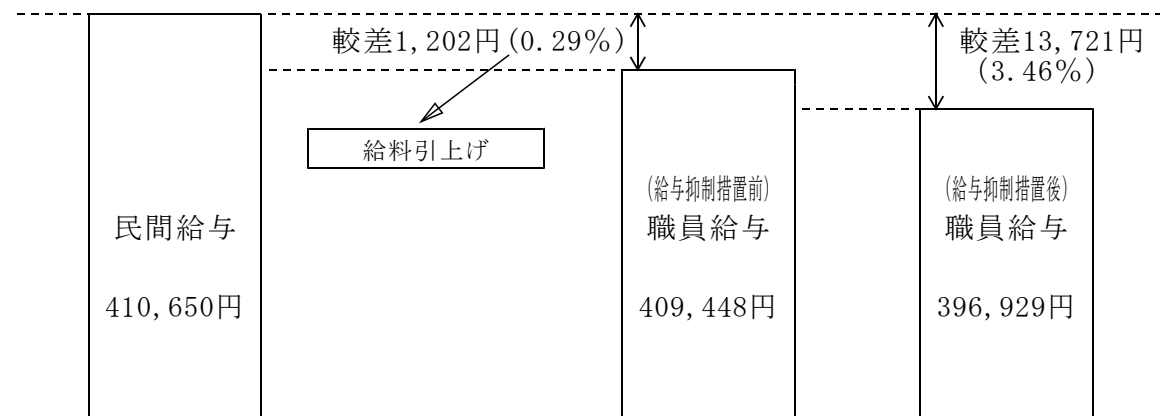
1 公民較差(行政職)

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1,202円(0.29%)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13,721円(3.46%)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
410,650円	409,448円	1,202円(0.29%)	給与抑制措置前
	396,929円	13,721円(3.46%)	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〔1,202円(0.29%)〕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（改定率 平均0.3%）

- ・若年層に重点を置いて改定、高齢層は改定なし
- ・初任給は2,000円引上げ

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

年間支給月数の引上げ：現行3.95月分→4.10月分（勤勉手当を+0.15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	0.75月 (現行0.675月)	0.75月 (現行0.675月)	1.50月 (現行1.35月)
計	1.975月 (現行 1.90月)	2.125月 (現行 2.05月)	4.10月 (現行3.95月)

(3) 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

(4) 寒冷地手当

国家公務員の例により、支給地域を改定

改定に伴い支給地域に該当しないこととなる地域に係る手当額については、所要の経過措置を講じる。

(5) 通勤手当

ア 交通用具使用者に係る通勤手当

国家公務員の改定を基準とし、職員の通勤実態を考慮して手当額を改定

イ 高速自動車国道等の利用に係る特別料金等

職員の通勤実態及び他の都道府県の状況を考慮して、支給要件を緩和する必要がある。

(6) 改定の実施時期

平成26年4月1日より実施。ただし、2(4)及び(5)イについては、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 44.0歳、平均経験年数22.3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	396,929円	3.95月	6,358,000円	78,000円 (1.23%)
改定後	397,980円	4.10月	6,436,000円	

3 給与制度の総合的見直し

人事院が勧告等を行った給与制度の総合的見直しは、地域間給与配分の見直しや世代間給与配分の見直し等を目的として措置されるものであり、本県においても、均衡の原則を基本に、国及び他の都道府県の状況等を考慮し、所要の措置を講じる必要がある。

(1) 給料表

- ・ 国家公務員の俸給表の改定内容を考慮して給料表水準を平均2%引下げ（医師・歯科医師職給料表は据置き）
- ・ 若年層（2級及び3級の一部）の号給は引下げなし。4級以上の級の高位号給は最大4%程度引下げ
- ・ 号給数については、国家公務員の改定後の俸給表を考慮し、本県の在職者の実態を踏まえ、設定する必要がある。
- ・ 国における所要の経過措置等と同様の措置を講じる必要がある。

(2) 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。

(3) 単身赴任手当

国及び他の都道府県の改定状況、民間における支給状況を考慮して改定を行う必要がある。

(4) 管理職員特別勤務手当

災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合の管理職員特別勤務手当について、国家公務員の例により改定

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26年5月に公布された地方公務員法の改正に伴う人事評価制度の導入等や適正な退職管理について、各任命権者において取組を進める必要があり、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準備を進めていく。

(2) 人材の確保

多様で意欲ある人材が確保できるよう、経験者採用試験の見直しについて検討を進めていくとともに、採用試験の区分の見直しなど受験者の増加に繋がる採用試験の見直しについて検討を進めていく。

(3) 女性の登用の拡大と両立支援の推進

女性職員の登用拡大に向け、女性職員の能力が十分発揮できるよう、仕事と子育て・介護等の両立支援に関する取組や、職員の意識改革を一層推進していく必要がある。

(4) 高齢期の雇用

ア 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続に関する制度の整備について、各任命権者とともに再任用職員の配置、勤務形態等の運用状況や問題点等の把握に努め、高齢期の職員がその能力と経験を有効に発揮できるよう、引き続き検討を進めていく。

イ 再任用職員の給与

再任用職員に対する単身赴任手当については、大半の民間事業所において支給されている状況を踏まえ、本県においても支給する必要がある。

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、従来からの取組に加えて、新しい視点からの縮減方策を検討し、実効性の上がる取組を図っていく必要がある。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、実効性の上がる取組を着実に推進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、東日本大震災の被災地支援をはじめ、災害対応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

昨年度行われた第2次行革プランの総点検においては、行革審議会や県議会行革特別委員会等から、職員の士気高揚や有為の人材確保などの観点から、給与抑制措置の見直しを求める意見が出され、第3次行革プランにおいては、本県の財政状況、国の中期財政計画の動向、職員の勤務状況等を踏まえ、段階的に給与抑制措置の縮小を図ることとされた。

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り、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、同プランに基づく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。