

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 27 年 10 月 19 日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 給与改定(平成 27 年度実施)
 - ・ 民間給与との較差(0.85%)を埋めるため、月例給(給料表、地域手当等)の引上げ
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(+0.1 月分)
《昨年に引き続き月例給、ボーナスともに引上げ》
- 給与制度の総合的見直し(平成 28 年度実施)
 - ・ 地域手当の支給割合、単身赴任手当の支給額の引上げ

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、適切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 3,223 円(0.85%)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) |
|-----------|-----------|----------------|
| 384,321 円 | 381,098 円 | 3,223 円(0.85%) |

(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(4.22 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(4.10 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引上げ改定。ただし、若年層については、初任給の民間との差を考慮して、人事院勧告で示された改定後の俸給月額までの引上げ改定（平均改定率0.3%）

・初任給

| 試 験 | | 給 料 月 額 | |
|-----|------|-----------|----------------|
| 大学卒 | 上級試験 | 183,300 円 | （現行 182,800 円） |
| 高校卒 | 初級試験 | 149,000 円 | （現行 148,200 円） |

※ 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。ただし、教育職給料表（二）の1級については全国人事委員会連合会が作成したモデル給料表の改定率を用いて改定

(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、国に準じて引上げ改定

上限 307,000 円→307,800 円

(3) 地域手当

給料表の引上げ改定を行っても残る民間との較差を解消するため、支給割合を引上げ改定

県内 7.5%→8.3%、東京都特別区 15.5%→16.3%、医師等 15%→15.5%

(4) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう 0.10 月分を引上げ 年間 4.10 月分→4.20 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 1.50 月分→1.60 月分）

<一般職員の支給月数>

| | 6 月期 | 1 2 月期 | 年間 |
|------------|---------------|-------------------|-------|
| 27 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 | 0.75 月（支給済み） | 0.85 月（現行 0.75 月） | 1.6 月 |
| 28 年度 期末手当 | 1.225 月 | 1.375 月 | 2.6 月 |
| 以降 勤勉手当 | 0.80 月 | 0.80 月 | 1.6 月 |

(5) 改定の実施時期

平成 27 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

(1) 給与制度の総合的見直しの経緯

国は、本年4月から俸給表の水準を平均2%引き下げた上で、地域間・世代間の給与配分の見直し等を内容とする給与制度の総合的見直しを段階的に実施している。

本県においても、国と同様に本年4月から給与制度の総合的見直しを実施しており、諸手当の見直しについて段階的に実施することとしている。

(2) 平成28年度において実施する事項

① 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与条例に定める支給割合に引上げ

県内9%、東京都特別区17%、医師等16%

② 単身赴任手当の支給額の改定

平成28年4月1日から基礎額及び加算額（帰宅費用相当分）の限度額を給与条例に定める額に引上げ

基礎額 26,000円→30,000円、加算額の限度額 58,000円→70,000円

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

国は、再任用職員の給与の在り方について、必要な検討を行っていくこととしていることから、引き続きその状況を注視していく必要がある。

7 今後の給与制度の在り方

国の人事評価制度における評価結果の給与への活用状況などを参考に、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

来年4月に施行される改正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を期することが必要である。

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

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、女性の登用及び仕事と家庭の両立支援の推進や、より多くの優秀な女性に受験してもらえるような広報・啓発活動の強化については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、引き続き適切に対応していく必要がある。

(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し、管理職員が時間外勤務の適正管理に努めるとともに、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する必要がある。

また、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

さらに、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。

また、ストレスチェック制度が着実に実施に移されるよう、準備を進めていく必要がある。

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など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。

⑤ 勤務形態の多様化

フレックスタイム制やテレワーク等、柔軟で多様な働き方について、今後、国や他団体の動向を注視しながら、研究していくことが必要である。

<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 | 404 円 (0.11%) |
| 地域手当 | 2,787 円 (0.73%) |
| はね返り分等 | 32 円 (0.01%) |
| 計 | 3,223 円 (0.85%) |

※1 「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、給料の月額改定に伴い増減することによる分をいう。

※2 本年は、給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を多くの職員が受けており、その大半は、給料表の引上げ改定を行っても実際に支給される給料の月額は増加しないため、上表のとおり、給料の月額改定率(0.11%)は給料表の平均改定率(0.3%)に比べて小さくなっている。

2 職員（行政職）の平均年間給与額

| | 平成 27 年度 | | | 平成 26 年度 (改定後) (C) | 平成 26 年度 との差 (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 | 6,087,564 円 | 6,177,875 円 | 90,311 円 | 6,210,500 円 | △32,625 円 |
| 平均年齢 | 41.6 歳 | | | 42.1 歳 | △0.5 歳 |

※「平成 26 年度」及び「平成 26 年度との差」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。

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 | 199,621円 | 現 行 | 196,510円 | △3,111円 |
| | | 改定後 | 198,513円 | △1,108円 |
| 高校卒 | 159,723円 | 現 行 | 159,315円 | △408円 |
| | | 改定後 | 161,367円 | 1,644円 |

※ 県の額は地域手当（現行 7.5%、改定後 8.3%）を含む。

4 本年の給与改定による人件費への影響額

約 67 億円

※一般会計及び特別会計の計（平成 27 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 26 年 | 968 円 (0.25%) | 0.15 月 |
| 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 |