

平成27年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
山口県人事委員会

【本年の給与勧告のポイント】

- 給料表、期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ改定
（給料表は3年連続、期末・勤勉手当は2年連続の引上げ）
- 県内に在勤する職員に対し、国基準の支給率^(注)の範囲内で地域手当を支給

(注) 国基準の支給率…国の指定基準に基づく地域手当の県職員への加重平均支給率

第1 給与についての報告及び勧告

1 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給（本年4月時点）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B)
375,777円	373,548円	2,229円(0.60%)

(2) 特別給（ボーナス）

- ・ 民間の特別給の支給割合（昨年8月から本年7月まで） 4.21月分
（職員の現行の年間支給割合は4.10月分）

〔参考〕 本年の人事院勧告の内容

- 月例給、特別給ともに2年連続の引上げ
 - ・ 月例給は民間給与との較差（0.36%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、「給与制度の総合的見直し」における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
 - ・ 特別給は勤勉手当を0.10月分引上げ
- 「給与制度の総合的見直し」として、平成28年度から地域手当の支給割合の引上げ、単身赴任手当の支給額の引上げを実施

2 給与改定の内容

公民較差、民間の特別給の支給割合及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について判断

(1) 本年の給与改定

ア 給料表

- ・ 本年4月時点で、民間給与が職員給与を2,229円（0.60%）上回っており、給料表について、所要の改定を行うことが必要（実施時期：平成27年4月1日）
- ・ 職員の大半が「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受けており、給料表を引き上げても較差がなお残る状況

イ 期末・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分（年間0.10月分）引上げ

○ 期末・勤勉手当の支給割合

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.225 月分 (1.025)	0.75→0.80 月分 (0.95→1.00)	1.975→2.025 月分 (1.975→2.025)
12 月 期	1.375 (1.175)	0.75→0.80 (0.95→1.00)	2.125→2.175 (2.125→2.175)
年 間 計	2.60 (2.20)	1.50 →1.60 (1.90 →2.00)	4.10→4.20 (4.10→4.20)

備考（ ）内は特別管理職員

ウ 地域手当

- ・ 地域手当の支給地域がある他の都道府県では県内一律の支給率で手当を支給している県が多く見られ、県内に国の支給地域があるにもかかわらず手当を支給していないのは本県のみ
- ・ 本県の公民較差の状況、職員の広域的な通勤実態、他の都道府県の状況等を考慮すると、国基準の支給率（直近の平成26年度では0.17%）の範囲内で県内に在勤する職員に対し手当を支給することが必要

エ 初任給調整手当

- ・ 医師等に対する手当の支給額を国に準じて引上げ

(2) 昇給制度の見直し

- ・ 他の都道府県の動向や本県の実情等を考慮し、平成28年4月1日から、55歳を超える職員が標準の勤務成績で昇給する場合の号給数を2号給から1号給に抑制

3 給与制度の総合的見直し

(1) 地域手当

- ・ 県外勤務者及び医師等に係る手当について、国に準じて支給割合を改定

(2) 単身赴任手当

- ・ 基礎額（現行26,000円）を30,000円に改定
- ・ 交通距離の区分に応じた加算額の限度（現行58,000円）を70,000円に改定

4 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

- ・ 国や民間の動向等を注視しながら、配偶者に係る扶養手当の支給要件等について検討を行うことが必要

(2) 再任用職員の給与

- ・ 国の動向等を注視しながら、再任用職員の給与について引き続き検討を行うことが必要

第2 勤務環境の整備についての報告

1 総実勤務時間の短縮

- ・ あらゆる職場において、引き続き、時間外勤務の要因の把握に努め、業務負担の平準化など、実効性のある時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要
- ・ 特に管理職員は、職員の業務処理の「マネジメント」が最も重要な職務の一つであることを改めて自覚し、時間外勤務の縮減につながる有効な勤務時間の管理及び業務の進行管理に努めることが重要
- ・ 業務の繁閑を踏まえた計画的・連続的な年次有給休暇の取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることが必要

2 メンタルヘルス対策等

- ・ 組織的に総合的なメンタルヘルス対策に取り組むとともに、管理職員を中心に、良好な職場環境づくりに努めることが重要
- ・ 昨年の労働安全衛生法の改正により義務付けられたストレスチェックなど、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止する取組を着実に実施することが必要
- ・ メンタルヘルスを害する要因となり得るセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進めることが必要

3 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 職員に対し、支援制度の活用促進に向けた取組を進め、両立支援を更に推進していくことが必要
- ・ 本年改定された特定事業主行動計画の目標達成に向け、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるなど、具体的な取組を着実に進めていくことが重要
- ・ フレックスタイム制など、柔軟で多様な勤務形態の導入については、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、行政サービスへの影響や業務執行体制の確保に留意しながら検討することが必要

第3 人事行政の運営についての報告

1 雇用と年金の接続のための取組

- ・ 国においては、定年年齢の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大等の措置が検討されており、本県においても、組織活力や公務能率の確保などと併せ、フルタイム勤務の活用等、再任用職員の能力と経験を活かせる制度となるよう留意することが必要

2 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保・育成

- ・ 人材の確保に向けて、各種広報活動を積極的に行うとともに、有効かつ適切な試験制度の見直しなどの取組が必要
- ・ キャリア形成の促進に向けた人材の計画的な育成のため、多様な研修の実施や長期的な人材育成の視点に立った人事管理等が必要

(2) 女性の採用・登用等

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の成立等を踏まえ、本県においても、採用、登用及び人材育成に係る取組について、女性受験者の増加を図るとともに、女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会を拡大するなど、より一層の取組が必要

3 人事評価制度

- 職員の能力・実績に基づいた人事管理は、組織の活性化や公務能率の向上を図るためにも重要であり、公正で納得性の高い人事評価制度の定着に向け、これまでの人事評価やその試行の結果を十分に検証し、更に取組を進めることが必要

4 公務員倫理

- 職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要

[参考]

1 改定額・率（行政職）

平成27年4月1日現在

職員数	平均年齢	平均給与月額		改定額	改定率
		改定前	改定後		
4,786 人	43.5 歳	369,126 円	370,249 円	1,123 円	0.30 %

(注) 1 平均給与月額は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（加算額を除く。）、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）の総額を職員数で除したものである。

2 改定後の平均給与月額は、県内の地域手当の支給割合を0.15%として試算している。

3 改定率は、平成27年4月1日現在の平均給与月額(改定前)に対する割合である。

2 過去の給与改定の状況（行政職）

	月例給 改定額	特別給 増減月	年間給与の 増減額	備 考
平成18年	改定なし	改定なし	—	
平成19年	601円	0.05月	29千円	
平成20年	689円	改定なし	12千円	
平成21年	改定なし	△0.35月	△133千円	別に給与減額措置あり
平成22年	638円	△0.20月	△64千円	〃
平成23年	改定なし	改定なし	—	〃
平成24年	改定なし	改定なし	—	〃
平成25年	899円	改定なし	14千円	〃
平成26年	1,734円	0.15月	83千円	
平成27年	1,123円	0.10月	56千円	