

# 職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成27年10月6日  
福島県人事委員会

## <本年の報告・勧告のポイント>

- 職員の給与に関する報告・勧告
  - ・民間給与との較差（0.17%）を埋めるため、若年層に重点を置きつつ全ての号給を引上げ
  - ・特別給（期末・勤勉手当）を引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 人事管理の課題に関する報告
  - 人材の確保・育成等への取組など5項目

## I 職員の給与に関する報告・勧告

### 1 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の829の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した169事業所の給与）の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差等は次のとおり

#### (1) 月例給

職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較差 (b)-(a)
382,266円	382,898円	632円 (0.17%)

#### (2) 特別給（ボーナス）

職員の年間支給月数 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
4.05月	4.16月	0.11月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の割合

### 2 本年の給与の改定等

#### (1) 月例給

##### ① 給料表

若年層に重点を置きつつ全ての号給について引上げ改定（行政職給料表：平均改定率0.3%）

##### ② 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医療職給料表(-)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

##### ③ 地域手当

国家公務員に対してとられる措置に準じて支給割合を引上げ改定

#### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

年間支給月数を0.1月分引上げ（4.05月分→4.15月分）

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期	合計
27年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.325月（改定なし）	2.55月（改定なし）
勤勉手当	0.75月（支給済み）	0.85月（現行0.75月）	1.6月（現行1.5月）
28年度 期末手当	1.225月	1.325月	2.55月
以降 勤勉手当	0.8月	0.8月	1.6月

#### (3) 実施時期

- ・月例給は平成27年4月1日
- ・特別給（期末・勤勉手当）は平成27年12月1日

### 3 給与制度の総合的見直しにおける諸手当の改定（平成28年4月以降）

#### (1) 地域手当の支給割合

支給割合を国家公務員に対してとられる措置に準じて引上げ改定

#### (2) 単身赴任手当の額

基礎額を4,000円引き上げ30,000円に、加算額の限度を12,000円引き上げ70,000円に改定

#### (3) 実施時期

平成28年4月1日

#### 4 その他の課題

##### (1) 通勤手当

最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要

##### (2) 配偶者に係る扶養手当

人事院は、扶養手当の支給要件等について必要な検討を行うとしていることから、本県においても、国や他の都道府県の動向等を注視していく必要

## Ⅱ 人事管理の課題に関する報告

### 1 人材の確保・育成等への取組

#### (1) 人材の確保

復興・再生事業に重点的に取り組むため、引き続き様々な方策により人員を確保する必要。土木等の職種の受験者数の減少が顕著なため、広報の強化等を図り、本県が乗り越えなければならない課題に果敢にチャレンジする気概を持つ人材の確保に取り組む

#### (2) 人材の育成（研修の充実）

組織及び受講者のニーズを把握し、より効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、職員育成の意識や指導能力の早期からの向上を図る必要。外部講師の活用や多様な研修機会の確保のほか、OJTの充実を通じて先輩職員の有する経験・知識・技術等を共有・継承し活用していく必要

#### (3) 女性の採用・登用の拡大

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立したことも踏まえて、今後とも募集広報活動を積極的に実施していくとともに、女性の登用を進め、職員が持てる力を十分に発揮できるように引き続き取り組む必要

### 2 人事評価制度の導入と活用

人事評価の実施に向け、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保された制度を構築することが重要。併せて、地方公務員法の趣旨に沿って任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することについて、速やかに具体的な検討を行う必要

### 3 雇用と年金の接続

再任用職員の能力及び経験を積極的に活用できる環境の整備を引き続き進めるとともに、国等の動向を注視し、雇用と年金の接続及び再任用職員の給与の在り方について検討していく必要

### 4 勤務環境の整備

復興・再生に係る業務を始めとする公務がより効率的に運営されるためには、職員一人一人が心身共に健康であることが極めて重要で、働きやすい勤務環境の整備について、より一層の取組が必要

#### (1) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間の勤務は職員の心身への影響も大きいことから、必要な人員を確保するとともに、業務処理体制の見直しなど超過勤務縮減の取組を強化し、積極的に進めることが必要

#### (2) 職員の健康保持

ストレスチェック制度を確実に実施し、職場環境改善の取組等に努めることが必要

#### (3) 両立支援の推進

育児や介護に関する両立支援制度の一層の周知と活用しやすい環境作りを積極的に行い、男性職員を含めその利用促進を図ることが必要

フレックスタイム制の導入については、国及び他の都道府県の動向を十分踏まえ、本県の実情も勘案し、検討していくことが必要

### 5 公務員倫理の徹底

#### (1) 服務規律の確保

職員一人一人は、不適切な事務処理等に加え、県民の信頼を大きく失墜させる懲戒処分事案が発生したことを深く受け止め、服務規律の保持と公務員倫理の徹底に努めることが必要

#### (2) ハラスメントの防止

意識啓発による発生防止や相談体制の充実に一層取り組むとともに、良好な勤務環境の整備を図ることが必要

(参考資料)

○ 改定内容 (行政職の場合)

	平成 27 年		(参考) 平成26年	
	改定額 (円)	改定率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
合 計	632	0.17	619	0.16
給料月額	618	0.16	617	0.16
諸手当	13	0.01	0	0.00
はね返し分	1	0.00	2	0.00

○ 行政職平均の年収

	勸告前	勸告後	増減額
行政職平均 <41.9歳>	6,162,741円	6,211,355円	48,614円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度 \ 区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
平成 27 年度	632	0.17	632	0.17
平成 26 年度	619	0.16	619	0.16
平成 25 年度	60	0.02	0	0.00
平成 24 年度	98	0.03	0	0.00
平成 23 年度	-	-	△897	△0.23
平成 22 年度	△492	△0.13	△492	△0.13
平成 21 年度	△2,108	△0.53	△2,108	△0.53
平成 20 年度	702	0.18	702	0.18
平成 19 年度	1,932	0.49	1,932	0.49
平成 18 年度	△685	△0.17	0	0.00

(注1) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

(注2) 平成23年度については、本県では、東日本大震災の影響により職種別民間給与実態調査を実施できなかったため較差を算出していないが、人事院勧告に準じて0.23%引き下げよう勧告した。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況 (一般職員)

年度 \ 区分	年間平均支給月数			前年との増減月数
	期末手当	勤勉手当	合計	
平成 27 年度	2.55	1.60	4.15	0.10
平成 26 年度	2.55	1.50	4.05	0.15
平成 25 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 24 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 23 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 22 年度	2.55	1.35	3.90	△0.15
平成 21 年度	2.65	1.40	4.05	△0.38
平成 20 年度	2.93	1.50	4.43	△0.02
平成 19 年度	2.95	1.50	4.45	0.05
平成 18 年度	2.95	1.45	4.40	△0.05

# 給与勧告・報告のしくみ

## 1 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

## 2 給与勧告・報告の流れ

