

平成26年 給与勧告等の概要

平成26年10月14日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：栗山道義）は、本日（10月14日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 公民較差(0.23%)を解消するため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら、給料表の水準を引上げ
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)を引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

給料表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 雇用と年金の接続を図り、世代間の配分見直しを行うため、給料表を国に準拠し引下げ
- ② 地域手当の見直し(級地区分、支給割合の見直し)
- ③ 職務や負担に応じた給与配分(単身赴任手当の引上げ)

I 公民の給与較差に基づく給与の改定等

1 本年の給与の改定

(1) 県職員の給与と民間給与との比較

本年5月から6月にかけて、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所301から抽出した115事業所について、本年4月分の給与等の調査を実施(職種別民間給与実態調査)

① 月例給

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差		特例条例 (給与減額) の適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	
380,694円	379,802円	892円	0.23%	減額前
	378,913円	1,781円	0.47%	減額後

(注) 1 職員の給与は、行政職給料表適用者(平均年齢43.2歳、平均経験年数21.2年)で、諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。

2 上段「減額前」は、特例条例による管理職に対する給与減額がないものとした場合の給与及び較差、下段「減額後」は、特例条例による管理職に対する給与減額〔部・次長級は3%減、課長級・校長は2%減、主幹級(一部)は0.5%減〕により実際に支払われた給与及び較差

② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合(4.10月)は、職員の支給月数(3.95月)を上回っている。

(注) 民間の支給割合は、平成25年8月から平成26年7月までにおける支給状況

(2) 給与改定の内容

① 給料表

人事院勧告に準拠することを基本に改定

- ・世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて引上げ(平均改定率0.2%)
- ・初任給については民間との間に相当の差が生じていることを踏まえ、2,000円引上げ

② 初任給調整手当

医療職給料表(一)の改定状況を勘案し所要の改定

③ 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.15月分引上げ 3.95月分→4.10月分引上げ分は、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分

一般職員の支給月数		6月期	12月期
26年度	期末手当 勤勉手当	1.225月 (支給済み) 0.675月 (支給済み)	1.375月 (改定なし) 0.825月 (現行0.675月)
27年度 以降	期末手当 勤勉手当	1.225月 0.75月	1.375月 0.75月

④ 改定の実施時期

- ・ 給料表及び初任給調整手当：平成26年4月1日
- ・ 期末・勤勉手当：平成26年12月1日

2 通勤手当の改定

- ・ 通勤のため自動車等を使用する職員に係る手当について、職員の現行の手当額が民間における支給額を下回っている距離区分があることや国及び他の都道府県の動向を踏まえ、取扱いの検討が必要

3 給与構造改革における経過措置等

- ・ 平成18年度からの給与構造改革における経過措置は、平成27年3月末をもって廃止することが決定
- ・ 任命権者においては、平成19年度から平成22年度まで実施された昇給抑制について、平成23年度、平成25年度及び平成26年度に実施された1号給回復措置同様、適切に対応することが必要

II 給与制度の総合的見直し

1 見直しの方針

- ・ 公務としての近似性・類似性を重視して国に準拠することを基本に見直し
- ・ 雇用と年金の接続を図るといふ国との共通の課題に対応するため、世代間の給与配分を見直し
- ・ 地域の民間賃金水準を反映させる地域手当の級地区分及び支給割合の見直し
- ・ 職員の職務や負担に応じた手当の手当額の引上げ等を検討

2 給料表及び手当の見直しの内容

(1) 給料表

人事院勧告に準拠することを基本に改定

- ・ 主に50歳台の職員が在職する高位号給に重点を置いて引き下げ、初任給に係る1級などについては引下げを行わず、昇給機会の確保の観点から一部の級について8号給を増設
- ・ ただし、医療職給料表(一)については改定なし

(2) 地域手当

- ・ 級地区分について、人事管理等を考慮した現行の区分を尊重しつつ、国の指定基準に変更があった地域は見直し
- ・ 支給割合について、給料表の改定に伴い、地域の民間賃金水準を反映させるため見直し

(3) 単身赴任手当

- ・ 基礎額(現行23,000円)は、民間の支給実態や国の改定状況等を踏まえ7,000円引上げ
- ・ 加算額は、年間12回の帰宅回数相当の額に引き上げるなどの見直しが必要
- ・ 国に準じて、再任用職員に対しても単身赴任手当を支給

(4) 管理職員特別勤務手当

- ・ 管理職手当受給職員が、臨時又は緊急の必要等により、週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間に勤務した場合には、勤務1回当たり6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給することを検討

3 実施時期等

- ・ 給料表及び諸手当の見直しは、平成27年4月1日から実施
- ・ 給料表の引下げに際しては、平成27年4月から3年間の経過措置を検討し、併せて、諸手当についても3年間の計画的・段階的实施を検討

Ⅲ 人事管理

1 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

- ・ 知事と県職員労働組合委員長による「奈良県ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言」に基づき、今後も労使が協同して、課題に積極的に取り組むことが必要
- (1) **ワーク・ライフ・バランスを推進するための職場の意識改革**
 - ・ 職員がやりがいや充実感、使命感を感じながら仕事に取り組むことで、仕事に対する意欲や満足度が高まり、心身の健康が維持されると考えられ、そのことが仕事以外の生活の充実につながり、さらにその充実がまた仕事の充実で反映されるという相乗効果が望める
 - ・ 今般の地方公務員法の改正により導入される人事評価制度は、発揮した能力及び挙げた業績を評価するもので、これを適正に実施することは、業務能率の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するもの
- (2) **総実勤務時間の短縮**
 - ・ ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、超過勤務の縮減、休暇の取得促進など、総実勤務時間の短縮は継続的に取り組むべき重要な課題
- (3) **仕事と家庭生活の両立支援の推進**
 - ・ 職員に対して、制度の周知や啓発等を積極的に行い、制度を活用しやすい環境づくりを進めていくことが必要であり、特に、男性職員の積極的な育児参加を促進するための取組が重要
- (4) **職員の健康管理**
 - ・ 職員が心身ともに健康であることは、ワーク・ライフ・バランスを推進する上でも重要であり、大きな課題であるメンタルヘルス対策など、より実効性のある取組が必要

2 多様な人材の確保・育成

- (1) **人材の確保**
 - ・ 学生の就職活動時期が、平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しとなることに対する取組も含め、多様で優秀な人材の確保に努めていくことが必要
- (2) **人材の育成**
 - ・ 適正な人事配置や人事評価、研修等、総合的かつ計画的な幅の広い人材育成・能力開発に着実に取り組むことが必要であり、また、仕事への積極的取り組みが評価される枠組みを整備することが必要

3 女性職員の活躍促進

- ・ 任命権者において、女性管理職の割合目標を設定し、その達成に向け取組を行っているが、意欲と能力のある女性職員のキャリア形成が図られるような人事管理や計画的な人材育成に努め、管理職への積極的な登用を推進することが必要

4 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 今般の地方公務員法の改正により、公布の日から2年以内に新たな人事評価制度を整備し、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとなったため、これまでから各任命権者において人事評価制度を導入しているが、今後、職員が発揮した能力や挙げた業績を把握した上で行う人事評価制度を導入し、任用・給与等、人事管理の基礎とすることが必要

5 高齢期における職員の雇用問題

- ・ 雇用と年金の接続は重要な課題であり、今後も再任用制度の課題及び環境整備について、本県の実態に即して適切に対応していくことが重要

6 非常勤職員の勤務条件

- ・ 国においては、任用の安定化の観点から、期間業務職員制度が設けられており、本県においても、現行の日日雇用職員制度について、その任用の在り方、勤務条件等を検討していくことが必要

Ⅳ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割
- ・ 議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請
- ・ 平成25年7月から実施されてきた給与減額措置は本年3月末をもって終了したが、本年4月からは引き続き、管理職に対する特例条例による職員の給与の減額措置が実施されており、速やかに本来の職員の給与水準が確保されるよう望むもの

【参考】

公民の給与較差に基づく本年の改定後の平均給与

(行政職給料表適用者)	現 行	改 定 後	増 減
月 額	379,802円	380,677円	875円
年 額 (期末・勤勉手当含む)	6,109,000円	6,181,000円	72,000円

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
 2 行政職給料表適用者の平均年齢は43.2歳、平均経験年数は21.2年
 2 諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。

モデル給与例

(行政職給料表適用者)

職 名	項 目	年 齢 (歳)	家 族 構 成	給 与 月 額 (円)	年間給与の増加額
					(期末・勤勉手当含む) (円)
部 長		—	配偶者	689,010	122,000
部 次 長		—	配偶者	613,620	108,000
課 長		—	配偶者、子1人	546,000	76,000
課 長 補 佐		50	配偶者、子2人	450,450	69,000
係 長		45	配偶者、子2人	417,795	82,000
主 査		40	配偶者、子2人	390,180	81,000
主 査		35	配偶者、子1人	334,110	72,000
主 任 主 事		30	配偶者	269,430	64,000
主 事		25	独 身	208,635	62,000

- (注) 1 特例条例による減額がないものとした場合で算出
 2 給与月額及び年間給与(期末・勤勉手当含む)の増加額は、給料、扶養手当、管理職手当及び地域手当(下記参照)を基礎に算出
 地 域 手 当 : 全役職(本庁勤務5.0%)
 管 理 職 手 当 : 課長(76,700円)、部次長(103,700円)、部長(128,900円)