

# 職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成26年10月16日  
福島県人事委員会

## <本年の報告・勧告のポイント>

- 平成26年4月の公民較差に基づく給与改定（平成26年度）
  - ・ 民間給与との較差（0.16%）を埋めるため、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6年ぶりに引上げ
  - ・ 特別給（期末・勤勉手当）を7年ぶりに引上げ（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
- 人事院勧告の内容を踏まえた給与制度の総合的見直し（平成27年4月以降）
  - ・ 世代間の給与配分の見直しによる給料表の見直し
  - ・ 給料表の水準を平均1%引下げ
  - ・ 単身赴任手当の引上げ等
- 人事管理の課題に関する報告  
雇用と年金の接続など4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836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176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)
382,941円	383,560円	619円 (0.16%)

#### (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)
3.90月	4.05月	0.15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

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改定（行政職給料表：平均改定率0.18%、初任給1,700円引上げ）

##### 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 寒冷地手当

新たな気象データに基づき、支給地域を見直し

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

年間支給月数を0.15月分引上げ（3.90月分→4.05月分）

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
26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	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）	1.5 月（現行1.35月）
27年度 期末手当	1.225月	1.325月	2.55月
以降 勤勉手当	0.75 月	0.75 月	1.5 月

(3) 再任用職員の諸手当

本県の広域的な勤務地事情や住居確保の観点から、単身赴任手当及び住居手当を支給

(4) 実施時期

- 給料表及び初任給調整手当は平成26年4月1日
- 特別給は平成26年12月1日
- 寒冷地手当及び再任用職員の諸手当は平成27年4月1日

3 給与制度の総合的見直し（平成27年4月以降）

(1) 基本的な考え方

- 人事院は、地域における官民給与の実情を適切に反映させた地域間の給与配分の見直しや50歳台後半層の官民の給与差を踏まえた世代間の給与配分の見直し等を目的とした給与制度の総合的見直しを勧告
- 本県は、従来より、給与制度は国の制度を基本とし、給与水準は地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用するという考え方に基づき、国の俸給表に一定率を乗ずることを基本とした給料表を作成
- 世代間の給与配分の見直しは、給料表の構造に関わる制度部分であるため、国に準じた見直しを実施する必要。給与水準については、地域の民間給与水準と均衡を図ることを考慮し対応する必要

(2) 給料表等の見直し

① 給料表

人事院勧告に準じた世代間の給与配分の見直しを行いつつ、来年度の職種別民間給与実態調査の結果による影響等を考慮した給料表の見直し

（行政職給料表：平均1%引下げ。高齢層を中心に最大3%程度引下げ。若年層は引上げ）

② 単身赴任手当

民間の支給実態等を考慮し、単身赴任手当額の引上げ

③ 管理職員特別勤務手当

災害への対処等のための平日深夜勤務に対して手当を支給

(3) 実施時期等

- 給料表は平成27年4月1日に切り替え
- 諸手当については平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）

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) 公立学校教員の給与

国の検討状況を踏まえ、他の都道府県との均衡を考慮しながら見直しを行う必要

## Ⅱ 人事管理の課題に関する報告

### 1 雇用と年金の接続

#### (1) 雇用と年金の確実な接続のための取組

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、今後も、職員の専門的知識・経験を積極的に活用できる環境の整備を図るとともに、再任用制度の柔軟な運営により確実に実施する必要。また、接続の在り方についても検討していく必要

#### (2) 再任用職員の給与

人事院は、引き続き再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行うこととしており、本県においても、国及び他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、再任用職員の実態等を踏まえて検討していく必要

### 2 人材の確保・育成等への取組

#### (1) 人材の確保

復興・再生事業への対応のため、引き続き様々な方策により人員を確保していく必要があることから、仕事のやりがいなど県職員の魅力を伝える効果的な広報活動を展開し、復興の原動力となる熱意と使命感を持った人材の確保に取り組む

#### (2) 人材の育成

- ・新採用職員をきめ細かく指導育成する「新採用職員サポート制度」等を引き続き効果的に実施するとともに、人事評価制度を活用した人材育成についても検討を進めていく必要
- ・職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力開発やキャリア形成支援を図っていく必要

#### (3) 人事評価制度の導入と活用

- ・本年5月の地方公務員法の一部改正を受け、公平性・公正性・客観性・透明性の確保された人事評価制度の円滑な導入に向け準備を進める必要
- ・併せて、同法の趣旨に沿った、人事評価結果の活用による、能力及び実績に基づく人事管理の実施について、具体的な検討を行っていく必要

### 3 勤務環境の整備

復興・再生に係る業務をはじ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積極的な取組が必要

#### (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、業務処理体制の見直しなど超過勤務縮減の取組を一層強化することが必要

#### (2) 職員の健康保持

引き続きストレス予防に関する研修や相談体制の整備、再発予防支援等を講じることが必要

#### (3) 両立支援の推進

育児や介護に関する両立支援制度の活用しやすい環境作りに努め、男性職員を含めその利用促進を図ることが必要

### 4 公務員倫理の徹底

県民の信頼を大きく失墜させる飲酒運転、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの懲戒処分事案が発生したことを深く受け止め、職員一人一人の人格を尊重した職場環境の整備と公務員倫理の徹底に努めることが必要

(参考資料)

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

区分 \ 年度	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
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
平成 17 年度	△2,111	△0.53	△1,400	△0.35

(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%引き下げるよう勧告した。

○ 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）

区分 \ 年度	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 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
平成 17 年度	3.00	1.45	4.45	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

