

# 平成26年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について

平成26年10月9日  
岐阜県人事委員会

## I 給与勧告の骨子

### <本年の給与勧告のポイント>

#### ○月例給、特別給（ボーナス）ともに7年ぶりの引上げ

- ・ 職員の給与が民間従業員の給与を下回る較差（890円 0.24%）を解消するため、給料表の引上げ改定
- ・ 特別給（現行3.95月分）は民間のボーナス（4.10月）を下回るため、0.15月分引上げ改定

月例給、特別給の引上げはいずれも平成19年以来7年ぶり

#### ○給料表や諸手当のあり方を含めた給与制度の総合的見直し

- ・ 人事院が勧告した国家公務員の俸給表に準じて世代間給与配分の見直しを導入 平成26年4月適用給料表より、級別で1.9%～-0.5%改定
- ・ 地域間の給与配分の見直しについては当面は暫定的に現行制度を維持

本県は民間賃金水準の低い12県に含まれないことや、本県職員の給料月額が国家公務員を一定程度下回ることなどを総合的に判断

### 1. 平成26年4月公民較差に基づく改定

#### <月例給>

- ①行政職給料表 初任給をはじめとする若年層に重点をおいた国家公務員の俸給表の改定に準じて引上げ改定

給料	はねかえり	計
872円	18円	890円 (0.24%)

(注) はねかえりとは、地域手当等のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

- ②その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定
- ③初任給調整手当 医療職給料表（一）の改定状況を勘案して引上げ
- ④寒冷地手当 最新の気象データに基づき支給対象地域を見直し

#### <特別給（ボーナス）※期末手当及び勤勉手当>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 引上げ分は勤勉手当に配分

現行支給月数	改定後支給月数
3.95月	4.10月 (期末手当 2.60月 勤勉手当 1.50月)

(注) 期末手当と勤勉手当の月数は一般の職員の場合である。

## 【実施時期】

月例給 平成 26 年 4 月 1 日（寒冷地手当については平成 27 年 4 月 1 日）

特別給 速やかに実施

## ※公民較差

### ■民間給与実態調査

○企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した 178 事業所を調査

※本年から基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し、給与比較の対象に追加

### ■民間従業員の給与との比較

#### <月例給>

○民間従業員と職員の 4 月分給与を調査し、給与決定要素〔役職段階、勤務地域、学歴、年齢〕を同じくすると認められる者同士の給与額を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
375,820円	374,930円	890円 (0.24%)

(平均年齢 43.5 歳)

#### <特別給(ボーナス)>

○昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.10 月	3.95 月	0.15 月

## 2. 給与制度の総合的見直しに基づく改定

人事院が勧告した給与制度の総合的見直しを踏まえ、本県給与制度における世代間配分、地域間配分の見直しを検討

人事院勧告による国家公務員の「給与制度の総合的見直し」

### 国家公務員給与全体の中での配分方法の見直し

○民間賃金水準の低い 12 県における官民較差と全国の較差との率の差を踏まえ、俸給表水準を平均 2% 引下げ。それに併せて民間賃金水準の高い地域に勤務する職員に対する地域手当を引上げ

○世代間の給与配分適正化のため、上記の俸給表水準引下げにおいて、若年層は引下げなし、50 歳台後半層が多く在職する級・号俸においては最大 4% 程度引下げ

○円滑な異動や人材確保等のため、単身赴任手当や、広域的に異動する職員に対する広域異動手当、本府省に勤務する職員に対する本府省業務手当を引上げ

総務省「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」の中間整理  
＜地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性＞

- ・職務給の原則、均衡の原則という地方公務員の給与決定原則の観点から、国家公務員給与の見直しの内容を十分に踏まえるべき
- ・広域自治体である都道府県においては、管内を広く異動する職員がおり、域内の円滑な人事異動に対して配慮する必要があるため、人事委員会勧告に基づき、一律支給ではなく地域手当の趣旨を没却しない範囲で支給割合の差の幅の調整を行うことには一定の合理性がある

## 〔上記の人事院勧告及び検討会の中間整理も踏まえた本委員会としての検討結果〕

### ＜世代間の給与配分の見直し＞

全体としては現行の給料表水準を維持しつつ、民間の給与カーブのあり方や今後の雇用と年金の接続を見据え、人事院が勧告した俸給表に準拠して給料表における給与カーブを見直し

#### ◆行政職給料表 級別平均改定率

職務の級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	計
改定率(%)	1.9	0.3	0.1	-0.1	-0.2	-0.5	-0.2	-0.1	-0.1	0.0

\*引下げを受ける職員には激変緩和のための経過措置として現給を保障

### ＜地域間の給与配分の見直し＞

地域手当制度による県内地域間の給与差をこれ以上拡大することは、居住地を変えないまま勤務市町村が変わることの多い本県職員の実情にそぐわない懸念があることから、より適切な民間賃金水準の反映方法について今後さらに検討。当面は暫定的に現行制度を維持

現行の給料表水準を維持することから、地域手当との配分割合は変更しない

#### 地域手当

指定市町村に勤務する職員に対し、給料月額等の一定割合の額を支給

#### 本県内の地域手当支給地域

現行 岐阜市、大垣市、多治見市、美濃加茂市（全て3%）

人事院基準での見直し後（H27.4適用 ただし率は3年かけて引上げ）

岐阜市 6% 大垣市、多治見市、美濃加茂市 3% 据置  
各務原市、可児市、瑞穂市 3%（新規）

### ＜その他の見直し＞

単身赴任手当 民間を下回っている状況等を踏まえ引上げ

管理職員特別勤務手当

管理監督職員が災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深

夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務一回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

【実施時期】 平成27年4月1日

現行の給料表水準を維持する理由

- ・本県は民間賃金水準の低い12県に含まれていない
- ・本県職員の給料月額、国家公務員の俸給月額を100としたとき98.3（平成25年4月時点・国の臨時特例による給与減額がなかったものとした場合）と、既に国家公務員を一定程度下回る
- ・平成18年度からの給与構造改革により本県職員の平均給料月額は5.3%減少（国家公務員は同1.7%の減少）

## II 公務運営の改善等に関する報告の骨子

### ＜今年の報告のポイント＞

- ・多彩で有為な人材の確保
- ・人事評価制度の整備  
地方公務員法の改正により、人事評価の結果を任用、給与等の人事管理の基礎とすべきこととされたため、人事評価制度の本格実施に向け、職員の十分な理解と納得が得られる仕組みづくりが必要
- ・女性職員の積極的な登用  
引き続き女性職員が十分に力を発揮できる適材適所の人事管理を推進することが必要
- ・家庭生活と職業生活の両立支援  
次世代育成支援の制度を利用しやすい勤務環境の醸成が必要
- ・時間外勤務の縮減などの総実勤務時間の縮減  
総実勤務時間の縮減に向けての取組を実効あるものとするなどが必要
- ・職員の健康管理  
メンタルヘルス・各種ハラスメント対策など職員の健康管理の推進が必要
- ・公務員倫理の確立等