

平成27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27年10月8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）ともに引上げ

- ・ 職員の給与が民間従業員の給与を下回る較差（1,004円 0.27%）を解消するため、給料表の引上げ改定
- ・ 特別給（現行4.10月分）は、民間のボーナス（4.20月）を下回るため、0.1月分引上げ改定

月例給、特別給ともに2年連続の引上げは、平成3年以来24年ぶり

○給与制度の総合的見直し

- ・ 地域手当の支給地域及び支給割合の見直し
- ・ 単身赴任手当の支給額の引上げ

1. 平成27年4月公民較差に基づく改定

<月例給>

- ①行政職給料表 国家公務員の俸給表の改定を参考に引上げ改定

給料	はねかえり	計
978円	26円	1,004円 (0.27%)

(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改定

<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
4.10月	4.20月（期末手当2.60月 勤勉手当1.60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 171 事業所を調査

■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、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)
375,009円	374,005円	1,004円 (0.27%)

(平均年齢 43.3 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)
4.20月	4.10月	0.1月

2. 給与制度の総合的見直し

<地域手当の見直し>

昨年、引き続き検討することとした地域間の給与配分の見直しについて、国の基準を基本とした上で、本県の状況を勘案し、地域手当の支給地域及び支給割合を見直し

○本県の状況

- ・地域手当の趣旨に鑑み、県内では民間給与水準に地域間の較差が認められることから、職員給与に一定程度反映する必要がある。
- ・国家公務員とは異なり、生活の基盤が変化しないまま勤務地が変わることが多い職員にとって、異動により給与が増減することについて、理解と納得が得られているとは言い難い状況
- ・本県職員は県内全域の異動を前提に採用されるが、異動においては転居を伴わず、生活の基盤がほとんど変化しない例も多い。同様の職務内容であるにもかかわらず、勤務地によって今以上の給与差が生じることは、円滑な異動を困難にするなど、人事管理上支障を生ずるおそれがある。

○対応方針

- ・本県の地域手当については、制度創設当初より国に準拠してきたところであるが、本県の状況を勘案すると、今以上に勤務地によって給与差が拡大することは避けるべきであり、むしろ縮小させる方向で検討すべき
- ・支給地域としては、県内全域を一体的な地域として捉えることが適当であるが、本県内において民間給与水準の較差があることも事実であることから、支給割合は、県内全域を支給地

II 公務運営の改善等に関する報告の骨子

<本年の報告のポイント>

○多彩で有為な人材の確保

- ・民間企業や他の公務員等との人材獲得競争が激しくなる中で、将来を見据え優秀な人材を必要数確保するため、一層の受験者確保が必要

○人事評価制度の整備

- ・改正地方公務員法の施行により、人事評価の結果を任用、給与等の人事管理の基礎として活用する必要があることから、人事評価制度の本格実施のため、職員の十分な理解と納得が得られる仕組みづくりとともに、苦情相談・苦情処理体制の確立が必要

○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

○若手職員の育成

- ・所属で職員を育成する職場風土を醸成しながら、組織全体で若手職員の育成に取り組むことが必要

○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

○職員の士気の高揚

- ・効率的な行政運営を行うため、再任用職員や非常勤職員を含むすべての職員の意欲と能力を最大限に引き出していくことが重要

○公務員倫理の確立等

- ・職員一人ひとりが、県民の信頼と期待に応えられるよう職責を果たすことが必要