

給与勧告等のあらまし

平成27年11月5日
石川県人事委員会

《給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに2年連続の引上げ

～ともに2年連続の引上げとなるのは平成3年以来24年ぶり～

- 1 民間給与が職員給与を上回っていることから、若年層に重点を置きながら給料表の水準を引き上げるとともに、諸手当を改定（平均改定率 0.28%）
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.1月：4.10月分→4.20月分）

職員の給与については、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安とし、総合的に判断した上で、本年の給与勧告を行うこととした。

1 職員の給与改定等

(1) 民間給与の調査

県内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の529事業所から層化無作為抽出した144の事業所について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた職種ごとの給与のほか、ベースアップの状況等についても調査を行った。

(2) 職員給与と民間給与との比較

〈月例給〉

本県の行政職の職員と民間のこれに相当する職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較したところ、民間給与が職員給与を0.34%上回っていることが認められた。

- ・ 給与較差(本年4月) 0.34% 1,236円

〈ボーナス〉

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の年間支給割合を比較

- ・ 民間の支給割合 4.21月（職員の支給割合 4.10月）

(3) 改定内容

ア 給料表

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて得た額に改定

（大卒の初任給を3,300円、高卒の初任給を3,200円引き上げるなど若年層に重点を置きながら給料表の水準を引上げ）

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定

イ 諸手当

（ア）地域手当

給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの前倒し（東京都特別区18%→20%、大阪市15%→16%、名古屋市13%→15%）

(イ) 単身赴任手当

給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた基礎額の引上げの前倒し
(基礎額を4,000円引き上げ、30,000円に改定)

加算額の限度については、人事院勧告に準じて、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

(ウ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定
獣医師に対する初任給調整手当についても、医師及び歯科医師に準じて所要の改定

ウ 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、年間支給割合を引上げ 4.10月分→4.20月分
勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分（0.1月分）を勤勉手当に配分

支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当を引上げ、平成28年度以降におい
ては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分

《一般の職員の場合の支給月数》

区 分		6月期	12月期
27年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.75月(支給済み)	0.85月(現行0.75月)
28年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

平成27年4月1日（ただし、平成27年12月期の期末・勤勉手当は平成27年12月1日、平成28年6月期
以降の期末・勤勉手当及び単身赴任手当の加算額の限度については平成28年4月1日）

(参 考) 行政職の平均給与（平均年齢41.1歳）

現 行		改 定 後		改定による増減額	
給与月額 ①	年間給与 ②	給与月額 ③	年間給与 ④	給与月額 ③-①	年間給与 ④-②
357,826円	5,805,000円	358,837円	5,858,000円	1,011円	53,000円

※新採職員を含む3,447人の平均値

2 今後の検討課題

(1) 能力、実績に基づく人事管理の推進

本県においては、すでに、職員の職務遂行や勤務実績を客観的に把握・評価し、その結果を適材
適所の人事配置や能力開発、適切な給与処遇に活用する人事評価制度が、任命権者ごとに順次実施
人事評価制度の導入により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることを趣旨とする改正地
方公務員法が、来年4月1日に施行されることとなっているが、この改正法の施行に向け、必要な
規定を適切に整備するとともに、今後とも、公正かつ適正な人事評価を行い、任命権者は、その結
果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用していくことが必要

(2) 女性職員の活躍推進

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的に、地方公共
団体においても、女性職員の活躍の現状を把握・分析し、その結果を踏まえた数値目標を含む行動
計画を来年4月1日までに策定することを義務付ける女性活躍推進法が本年9月に成立

任命権者においては、これまでも女性職員の自発的な能力開発と業務意欲の向上を支援するた
めの研修や子育てのための両立支援策の充実に努めるとともに、意欲と能力のある女性職員の登用を

図ってきたところであり、さらに今年度は、若手女性職員キャリア形成支援研修を実施したほか、定期人事異動において、本庁グループリーダーに過去最多の女性職員を登用

引き続き、これらの取組を着実に推進させ、今後、策定予定の行動計画を実効性あるものとする必要がある

(3) 仕事と生活の両立支援(ワーク・ライフ・バランス)

本県においては、これまでも、仕事と生活の両立支援のため、育児休業の取得要件の緩和や子の看護休暇の拡充など、育児や介護等を行う職員の働きやすい職場環境を整備する様々な取組を実施
任命権者においては、本年4月に、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の見直しを行ったところであるが、男性職員の育児休業や育児参加休暇の取得なども含め、職場が一体となり、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進に取り組む必要がある

なお、介護については、国において、民間の介護休業制度の見直しが検討されていることから、その動向も注視しながら、今後必要な実効性ある仕事と介護の両立支援策について検討を進める必要がある

また、本年の人事院勧告において、来年4月から、原則として全ての国家公務員を対象に拡充することとされたフレックスタイム制の導入については、人事院勧告の内容、国及び他の都道府県の動向を踏まえ、検討していく必要がある

(4) メンタルヘルス対策の推進等

心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、昨年度においても病気休職者全体の6割を超えていることから、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題

任命権者においては、これまでもメンタルヘルスに関する研修の拡充、臨床心理士等によるカウンセリング、メンタルヘルスガイドの配布、相談体制の充実等きめ細かな取組を実施しているところであり、今後とも引き続きこうした取組を推進し、良好な職場環境の確保に努めていく必要がある

また、心の不調者の発生を未然に防止する観点から、労働安全衛生法の改正に伴い、本年12月に施行されるストレスチェック制度については、施行日から1年以内に実施しなければならないとされており、各職場において効果的に行われるよう準備を進めていく必要がある

パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントの防止については、これまでも任命権者において、研修を通じた意識啓発、ハラスメント防止に関する指針の作成、相談窓口の設置などの取組を実施しており、引き続きこれらの取組を着実に進めていく必要がある

なお、各職場においては、これらの課題について、話し合いによる自主的な解決を図るため、労働安全衛生法による衛生委員会なども活用し、職場環境の改善に向けた取組を積極的に進めることも重要

(5) 超過勤務の縮減等

任命権者においては、これまでも超過勤務を縮減するため、各所属の全員一斉退庁日の設定や全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間の設定などの取組を進めてきており、こうした取組もあり、昨年度の時間外勤務の時間数は減少

さらに、本年4月には時間外勤務相談窓口を設置するなど、その取組を強化しているところであるが、引き続き、これらを着実に取り組み、計画的な事務処理や効率的な業務執行に努める必要がある

特に、管理職員においては、超過勤務縮減の重要性を改めて認識し、勤務実態の把握、超過勤務の必要性・緊急性の確認や実績管理の徹底などにより、適切な業務配分や勤務時間の管理を行い、公務能率の一層の向上に努めるとともに、超過勤務の多い職員には特に健康保持への配慮を行う必要がある

また、年次有給休暇の取得促進については、効率的な業務の執行により計画的な休暇取得ができるよう、管理職員が率先して、休暇の取得しやすい環境づくりに努める必要がある

(6) 雇用と年金の接続

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、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、国においては、定年の延長ではなく、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、地方公務員についても同様に、再任用により雇用と年金の接続を図るよう要請

人事院においては、平成25年の勧告で、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を検証しつつ、段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要がある旨報告しており、本年の勧告でも、雇用と年金の接続の推進のため、適切な措置がとられるよう、引き続き必要な対応を行っていく旨報告

雇用と年金の接続の問題は、地方公務員においても重要な課題であることから、本県においても、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、引き続き国の動向等を注視していくことが必要

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

職員の給与については、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安とし、総合的に判断した上で、本年の給与勧告を行うこととした。

本年の勧告は、民間給与が職員給与を上回っていることから、人事院勧告に準じ給料表等の改定を行った上で、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、人事院勧告に準じ改定した給料表の各号給の額に一定の率を乗じて水準の調整を実施するとともに、諸手当の改定を行うことを内容とするものである。

なお、こうした給料表の額の水準の調整については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

(参考1)

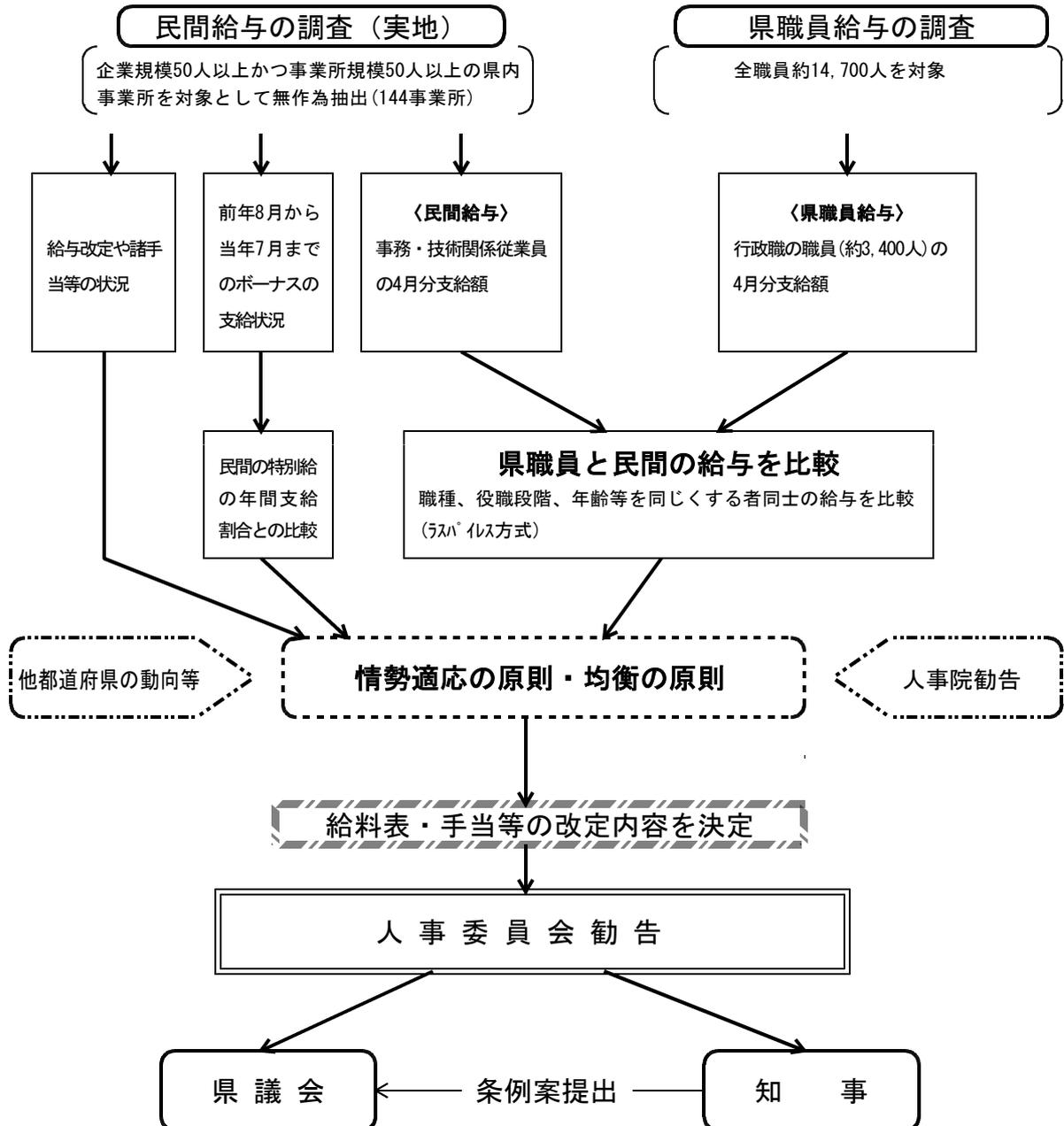
給与勧告の仕組み

1 人事委員会による給与勧告制度

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、労使交渉によって給与を決定す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、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安としています。

2 給与勧告の流れ



(参考2)

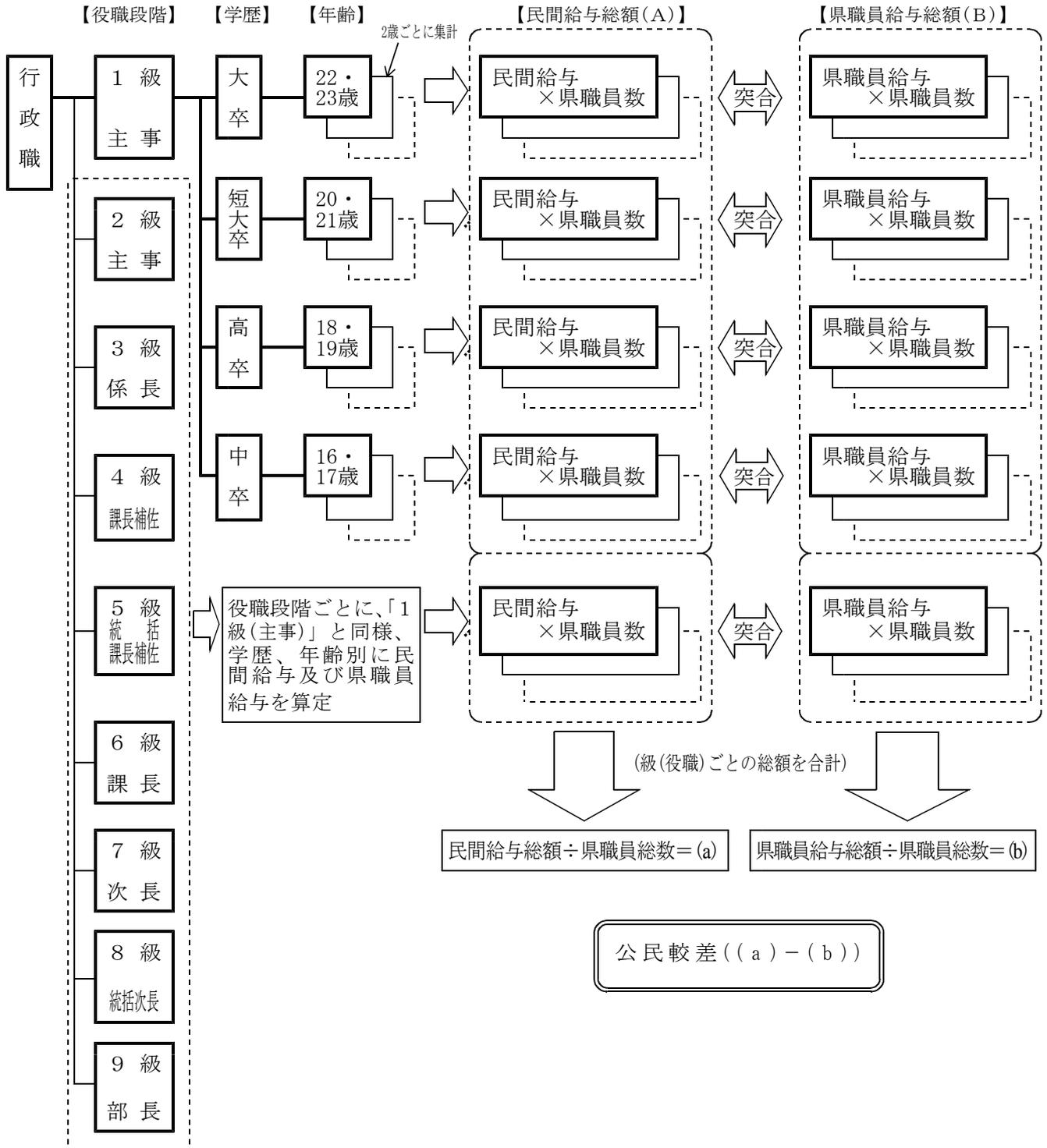
公民給与の比較方法(ラスパイレス方式)

○ ラスパイレス方式

個々の県職員に対して、その職員と職種、役職段階、学歴及び年齢が同等である民間の従業員に対して支払われている給与を支払うと仮定した場合に必要な給与総額(A)と現に県職員に対して支払われている給与総額(B)とを比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、職種、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間の従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数を乗じた総額を算出し、両者を比較しています。

(概念図)



(参 考 3)

○ 最近の給与改定の実施状況（過去10年）

	月 例 給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改 定 率	年間支給月数	対前年比増減
平成17年	▲0.34 %	4.45 月	0.05 月
平成18年	—	4.45 月	— 月
平成19年	0.14 %	4.50 月	0.05 月
平成20年	—	4.50 月	— 月
平成21年	▲0.26 %	4.15 月	※ ▲0.35 月
平成22年	▲0.29 %	3.95 月	▲0.20 月
平成23年	▲0.27 %	3.95 月	— 月
平成24年	—	3.95 月	— 月
平成25年	—	3.95 月	— 月
平成26年	0.28 %	4.10 月	0.15 月
平成27年	0.28 %	4.20 月	0.10 月

※6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を含む。

(参 考 4)

○平成27年度行政職モデル給与例（人事委員会試算）

			改 定 前		改 定 後	
			給与月額	年間給与 ①	給与月額	年間給与 ②
係員	25歳	独身	円 191,700	円 3,086,000	円 195,200	円 3,162,000
	30歳	配偶者	269,200	4,367,000	269,200	4,394,000
係長	40歳	配偶者 子2人	384,700	6,300,000	384,700	6,340,000
補佐	50歳	配偶者 子2人	431,700	7,062,000	431,700	7,107,000
課長	55歳	配偶者	510,000	8,128,000	510,000	8,176,000
部長	58歳	配偶者	664,400	11,070,000	664,400	11,145,000

※1 年齢は、平成27年度末年齢

※2 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当(3%)、管理職手当(部長：9級1種、課長：6級3種)を基礎に算出。

※3 年間給与は、期末・勤勉手当を含む(改定後は4.20月で算定)。

※4 部長の給与月額等については、55歳を超える職員の減額措置(▲1.5%)を行っている。