

# 平成26年 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(平成26年10月10日 岡山県人事委員会)

## 報告及び勧告のポイント

- 1 本年の公民較差に基づく改定
  - ・民間給与との較差の解消を図るため、月例給の引上げ改定 (0.16%)
  - ・期末・勤勉手当 (特別給) の引上げ (0.15月分)
- 2 給与制度の総合的見直し
  - ・給料表の構造や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的な見直しを実施

## I 民間給与との比較

1 月例給 (職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職、平均43.6歳]	較 差 (A) - (B) $\left( \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$	〈参 考〉 較 差 (国)
372,862円	372,258円	604円 (0.16%)	1,090円(0.27%)

備考 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから270事業所を無作為抽出し、当該事業所の約9,200人の個人別給与を実地調査 (調査完了率: 90.0%)

2 特別給 (昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)  
民間の支給割合 4.11月 (職員 3.95月)

## II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 月例給(改定率 0.16%、改定額 599円)

- ・民間との差があることを踏まえ、初任給を引上げ  
(行政職 大卒 184,000円 → 185,500円、高卒 147,100円 → 148,600円)
- ・世代間の給与配分の見直しの観点から若年層へ重点的に配分し、50歳台後半層の民間給与との水準差等を踏まえ、2級以上の級の高位号給については改定を行わない

2 期末手当・勤勉手当 (特別給)

- ・年間の支給割合を0.15月分引上げ (3.95月分 → 4.10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

3 その他給与の改定

- (1) 初任給調整手当
  - ・医師に係る初任給調整手当について医師の処遇確保の観点から改定
- (2) 通勤手当
  - ・交通用具使用者に係る通勤手当について職員の通勤実態や人事院勧告等を考慮して改定
- (3) 寒冷地手当
  - ・新たな気象データに基づく支給地域の見直し

#### 4 改定の実施時期

- ・改定の実施時期は平成26年4月1日。ただし、2については平成26年12月1日、3(3)については平成27年4月1日

#### 5 降任時の給料

- ・分限処分としての降給（降格、降号）の導入について検討

### Ⅲ 給与制度の総合的見直し

#### 1 基本的な考え方

- ・50歳台後半層における地域民間給与との水準の差や雇用と年金の接続を図るとい  
う重要な課題がある中、全体的な世代間の給与配分の検討等を行い、給料表の構造  
や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しに取り組む

#### 2 必要な措置

##### (1) 新たな給料表

- ・人材確保の観点から1級の全号給及び2級の初号付近については改定を行わず、  
公民の給与差を考慮して50歳台後半層では最大で4%程度の引下げ(平均1.7%  
の引下げ)
- ・40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から号給を増  
設

##### (2) 諸手当

###### (ア) 地域手当

級地区分、支給割合や支給地域等の見直し

###### (イ) 単身赴任手当

基礎額及び加算額について引上げ

###### (ウ) 管理職員特別勤務手当

災害の対処等による平日深夜の勤務を支給対象に追加

##### (3) 昇給・昇格制度

###### (ア) 昇給制度

55歳を超える職員については、標準以下の勤務成績では昇給停止

###### (イ) 昇格制度

給料表の高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減

##### (4) 改定の実施時期及び経過措置

- ・改定の実施時期は平成27年4月1日。ただし、(2)(ア)(イ)については平成30年3  
月31日までの間に段階的に実施
- ・激変緩和措置として3年間の現給保障を実施

## IV 公務員人事管理

### 1 人材の確保・育成、コンプライアンスの徹底

- ・優秀な人材の確保に向け、引き続き募集活動の充実・強化が必要
- ・職員が能力を最大限発揮できるよう、中長期的な視点に立った人材育成に取り組むことが必要
- ・不祥事根絶に向け、職員に服務規律の遵守を徹底するとともに、高い使命感と倫理観を持って、全力で職務に精励できる環境づくりを強く推進すべき
- ・地方公務員法改正を踏まえ、一層、退職管理の適正の確保に努めることが必要

### 2 人事評価制度

- ・人事評価制度を本格実施している職員については、制度が円滑に機能するよう努めることが必要
- ・試行中の教職員については、地方公務員法の改正を踏まえ、学校現場により適した評価手法等について関係者間で協議を進め、早期本格実施に向けた取組が必要

### 3 女性職員の採用・登用

- ・これまで以上に女性職員の職域拡大、管理職登用を進め、女性職員が男性職員と共にその能力を十分発揮できる職場環境づくりへの取組が必要

### 4 仕事と生活の両立支援

- ・仕事と生活の両立を支援するため、各種制度を効果的に活用できる勤務環境の整備と職員の意識改革を強く促すことが重要
- ・男性の育児休業等の積極的取得に向け、本人や職場の理解を一層深めることが必要

### 5 総実勤務時間の縮減

- ・管理監督者は、職員の勤務時間管理、健康管理が自らの重要な職責であることを改めて自覚し、具体的対策に取り組むことが重要

### 6 心の健康づくり対策の推進

- ・心の健康の問題の未然防止、早期発見・早期対応及び職場復帰や再発防止のための職場環境の整備や関係機関等との連携維持・強化が重要
- ・重大な人権侵害であるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの予防、解決に向け、引き続き十分な取組が必要
- ・心の健康づくり対策を実効性のあるものとするため、真に風通しの良い職場環境づくりが重要

### 7 高齢期の雇用問題

- ・再任用制度について、各任命権者において、引き続き職域の拡大を進め再任用職員の能力と経験を生かせる職務への配置に努めることが必要
- ・国の動向を注視するとともに、60歳前も含めた人事管理全体について必要な検討を早期に行い、雇用と年金の接続の課題に適切に対応することが必要
- ・再任用職員に単身赴任手当を支給

## V 給与勧告実施の要請

- ・労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、人事委員会勧告の実施を要請

《参考1》平成26年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 43.6歳）

勧告前	勧告後	勧告前後の差
6,002千円	6,069千円	67千円

《参考2》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成16年	△0.02%	—	4.40月	—	—	—
平成17年	△0.41%	△0.37%	4.45月	0.05月	△0.5万円	△0.1%
平成18年	0.05%	—	4.45月	—	—	—
平成19年	0.42%	0.32%	4.50月	0.05月	3.7万円	0.6%
平成20年	0.08%	0.08%	4.50月	—	0.5万円	0.1%
平成21年	0.04%	—	4.15月	△0.35月	△13.0万円	△2.2%
平成22年	0.34%	0.33%	3.95月	△0.20月	△5.4万円	△0.9%
平成23年	0.19%	0.18%	4.00月	0.05月	2.9万円	0.5%
平成24年	0.01%	—	3.95月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%
平成25年	0.04%	—	3.95月	—	—	—
平成26年	0.16%	0.16%	4.10月	0.15月	6.7万円	1.1%

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの