

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成26年10月14日  
栃木県人事委員会

## 《本年の給与勧告のポイント》

### 平成26年4月の公民較差に基づく給与改定

～月例給は6年ぶり、特別給は7年ぶりの引上げ～

- 1 月例給については、民間給与との較差(0.22%)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引上げ
- 2 特別給(ボーナス)を引き上げ(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

### 給与制度の総合的見直し(平成27年4月から実施)

- 1 人事院勧告に準じ、給料表の水準を平均2%引下げ(医療職給料表(1)を除く。)
- 2 地域手当の支給割合の引上げの他、諸手当の見直し

## 1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・ 給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考え。
- ・ 本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

## 2 職員の給与

### (1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内873民間事業所から190事業所を無作為に抽出し、個人別給与等を調査した。(調査完了 160事業所(完了率84.2%)、調査実人員 約7千人)

#### ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を855円(0.22%)下回っていた。

民間給与	職員給与	較差
383,985円	383,130円	855円(0.22%)

#### イ 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数とを比較した結果、職員の支給月数(3.95月)は民間の支給割合(4.09月)を0.14月分下回った。

### (2) 本年の給与の改定

#### ア 給料表

##### (ア) 行政職給料表

人事院勧告に準じて、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置いて、引上げ改定。また、初任給については、民間との間に差が生じていることを踏まえ、2,000円引上げ改定

##### (イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定

- イ 初任給調整手当  
医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し改定
- ウ 通勤手当  
交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げ
- エ 特別給（ボーナス）  
民間の支給割合に見合うよう、支給月数を0.15月分引上げ  
(3.95月分 4.10月分)

【一般の職員の場合の支給月数】

		6月期	12月期
26年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

- オ 寒冷地手当  
事務所の所在する地域の寒冷及び積雪の度が、寒冷地の指定基準を満たす場合、支給対象とする。

(3) 実施時期等

- ・ 給料表、初任給調整手当、通勤手当及び特別給は平成26年4月1日から実施
- ・ 寒冷地手当は、平成27年4月1日から実施（所要の経過措置）

(4) 教員給与の見直し

国においては、教育再生実行会議の第2次提言等に基づき、職務に応じたメリハリのある給与体系の確立を推進することとしている。

本県においては、これまで国の検討結果等を踏まえ、教員特殊業務手当等を見直しを行ってきているが、今後も国及び他の都道府県の動向等に留意し、本県の実情等を踏まえながら、教員給与の見直しに取り組んでいく必要がある。

【参考】行政職員の平均給与（平均年齢44.2歳、平均経験年数22.4年）

改定額	改定率	勧告前		勧告後		年間 給与 差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
795円	0.21%	383,130円	6,201,829円	383,925円	6,274,754円	72,925円

3 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、給与制度の総合的見直しを勧告

- ・ 公民の給与差を踏まえた50歳台後半層及び若年層の給与水準の見直し
- ・ 職務や勤務実績に応じた適切な処遇を行うための見直し

(1) 世代間の給与配分等の見直し

ア 給料表の見直し

(ア) 行政職給料表

人事院勧告に準じ、給料表水準を平均2%引下げ。1級（全号給）及び2級の初号から12号給までは引下げなし。3級以上の級の高位号給は50歳台後半層における公民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。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5級及び6級に号給を増設

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本とし、引下げ。医療職(1)については引下げなし。公安職等について号給を増設

(ウ) 給料等の1%減額支給措置の廃止

55歳超職員（行政職6級相当以上）の給料等の1%減額支給措置については廃止

イ 地域手当の見直し

栃木県内については3.3%、県外の支給地域の支給割合については、人事院勧告に準じて改定。また、医師に対する特例の支給割合を16%に改定

(2) 職務や勤務実績に応じた見直し

ア 単身赴任手当の見直し

基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額の限度（現行45,000円）を25,000円引上げ

イ 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は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1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

(3) 実施時期等

- ・ 給料表は平成27年4月1日に切替え
- ・ 給料等の1%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成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 公務運営に関する課題

(1) 公務員倫理の徹底

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、職員の服務規律の遵守について一層の徹底を図ることが重要であり、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚と高い倫理観を持って行動する必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 仕事と家庭生活の両立支援

本県では、少子高齢化に対応するため、仕事と育児や介護の両立支援に努めてきたところである。しかし、育児については、男性職員の育児休業等取得率が低く、積極的な育児への参加を求めることが課題となっていることから、男性職員に育児休業等の積極的な活用を促すとともに、職場全体で育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要がある。

また、介護については、高齢化の進行に伴い、介護休暇等の利用の増加が見込まれることから、引き続き両立支援制度の周知に取り組んでいく必要がある。

イ 総実勤務時間の短縮

任命権者においては、定時退庁日の徹底や時間外勤務の適正化など、リフレッシュ運動の一層の推進に取り組んでいるところであるが、依然として長時間の時間外勤務が生じていたり、十分に年次休暇が取得できていない職場が見受けられる。

任命権者及び管理監督者は、総実勤務時間の短縮に向けて対策を講じる必要がある。各職員についても一人ひとりがコスト意識を持ち、更なる業務の効率化を心がけることが重要である。

ウ メンタルヘルス対策

任命権者においては、メンタルヘルスに関する各種施策を体系的に行ってきたが、多くの職員が心の病による長期の傷病休暇や退職をしており、職員の心の健康づくりについて一層の取組が必要である。

管理監督者及び職員は、メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、心の不調の予防や早期発見・早期対応に努め、適切に対応することが重要である。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、職員の心身の

健康に支障を及ぼすだけでなく、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招くおそれがあることから、任命権者においては、引き続き職員への周知・啓発を図り、良好な職場環境づくりに努めていく必要がある。

### (3) 人材の育成・活用

#### ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

知事部局等においては、平成24年10月から人事評価システムを本格実施し、特別給への評価結果の反映に加え、本年度から昇任・昇格へも反映されたところである。

本年5月に公布された地方公務員法等の一部を改正する法律において、任用の根本基準として人事評価が明記されており、今後とも公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるように努め、より一層、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

#### イ 女性職員の職域拡大・登用の推進

女性職員の比率が年々増加傾向にあるとともにその職域拡大や登用が進められ、現在、女性職員は県行政の各分野において重要な位置を占めつつある。

任命権者においては、職域の拡大に加え、女性職員の活躍促進に向けた研修を実施するなど、女性職員の能力開発、人材育成に努めるとともに、女性の働きやすい職場環境の整備にも留意しながら、引き続き、意欲と能力を兼ね備えた女性職員の積極的な登用を進めていく必要がある。

#### ウ 有為な人材確保への取組

複雑・多様化する県民ニーズに的確に対応しながら行政運営を行っていくためには、高い資質や多様な能力・経験を有し使命感と責任感に溢れる人材を確保することが重要である。

今後、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図っていくとともに、採用試験のあり方や学生の就職活動時期の見直しに伴う広報活動・採用試験の実施時期について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら研究・検討を進めていく。

### (4) 雇用と年金の接続

#### ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金を確実に接続する方策が求められている。

国家公務員においては、昨年3月の閣議決定によって、現行の再任用の仕組みにより、希望する者を年金支給開始年齢に達するまで再任用するものとされた。また、本年4月に公布された国家公務員法等一部改正法の附則においても、政府は、平成28年度までに、人事院が申し出た意見を踏まえつつ雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

本県においても、再任用の円滑な実施に必要な環境整備等を進めるとともに、制度の運用状況や問題点等の把握に努め、定年退職者の雇用と年金の接続を確実に進めていく必要がある。

#### イ 再任用職員の給与

人事院においては、再任用職員の給与水準に関して、引き続き民間の動向等を注視するとともに、今後の再任用制度の運用状況等を踏まえ、給与の在り方について必要な検討を行っていくこととしている。

本県における再任用職員の給与制度については、一般職員と同様、国に準じているため、国や他の都道府県の動向に留意しながら引き続き検討を行うこととする。また、再任用職員の単身赴任手当については、民間の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じ、平成27年4月1日から支給することとする。