

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27年10月7日  
宮崎県人事委員会

## 第1 給与に関する報告及び勧告について

### 本年の給与勧告のポイント

#### 1 昨年につき、月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ 2年連続で月例給、特別給ともに引上げとなるのは、平成3年以来、24年ぶり

##### ① 月例給の引上げ改定（平均改定率0.43%）

\* 民間給与との較差（4,012円、1.10%）等を考慮し、人事院勧告に準じて、給料表を改定するとともに、地域手当の支給割合を引上げ

##### ② 公民較差を踏まえた所要の措置

\* 人事院勧告に準じて上記①の改定を実施しても、なお多額の公民較差が解消できずに残ることから、民間給与との均衡を図るため所要の措置を講じる。

(ア) 平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直し（平均2%程度の給料表水準の引下げ等）に伴う経過措置の取扱いの見直し

(イ) 高齢層の職員に対する給料等の1%減額措置の廃止

##### ③ 特別給の引上げ改定（年間0.1月分。現行4.10月 → 4.20月）

\* 民間の特別給の支給月数（4.21月）との均衡を図るため、特別給を引上げ

※ 職員の平均年間給与は、約9万5千円（行政職給料表適用職員）増加

#### 2 給与制度の総合的見直し

人事院勧告に準じて、平成28年度において実施する措置

##### ① 地域手当の支給割合の引上げ

##### ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

### 1 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

<勧告の意義> 勧告は職員の労働基本権制約の代償措置として職員に対し適正な給与を確保する機能を有する。

<均衡の原則> 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない（地方公務員法第24条第3項）。

## 2 民間給与との較差等に基づく給与改定

### (1) 民間給与との比較結果

#### ① 職種別民間給与実態調査

県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所371事業所中、126事業所を実地調査

#### ② 給与比較の結果

##### ア 月例給

職員と民間従業員の4月分の給与について、ラスパイレス方式\*により比較

\*ラスパイレス方式

民間従業員の平均給与を、役職、年齢、学歴を同じくする者について県職員の人員構成に置換えて算定し県職員の平均給与と比較する方法。単純平均に比べ、より精確に給与水準を反映

#### <民間給与との較差>

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A - B)	(参考) 人事院
368,321円	364,309円	4,012円 (1.10%)	1,469円 (0.36%)

※ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

##### イ 特別給 (支給月数)

(参考) 人事院

民間(県内)	本県の職員	民間(全国)	国家公務員
4.21月	4.10月	4.21月	4.10月

### (2) 給与改定の内容

「均衡の原則」に基づき検討した結果、次のとおり判断した。

#### ア 月例給の改定

民間給与との較差等を考慮し、人事院勧告の内容を踏まえ、次のとおり改定

##### ① 各給料表

- 行政職給料表について、人事院勧告に準じて、初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における公民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定

～ 平均改定率0.43% (行政職給料表適用職員)

- 他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

##### ② 初任給調整手当

医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じて引上げ

##### ③ 地域手当の引上げ

人事院勧告に準じて、段階的に引上げを行うこととしていた諸手当の引上げのうち、平成28年度以降に引上げを行う予定としていた地域手当の支給割合の引上げの一部を平成27年4月に前倒しして実施 (0.5%~1%引上げ)

##### ④ 公民較差を踏まえた所要の措置

人事院勧告に準じた①から③までの改定を実施しても、なお多額の公民較差が解消できずに残ることから、民間給与との均衡を図るため、以下のとおり、所要の措置を講じることとする。

### (7) 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置の取扱いの見直し

給与制度の総合的見直し（給料表水準の平均2%程度の引下げ等）に伴う経過措置（現給保障）の取扱いについて、国及び多くの地方公共団体と均衡する水準となるよう見直すこととする。

### (イ) 高齢層職員に対する給料等の1%減額措置の廃止

本県の高齢層職員の給与水準は、様々な措置により抑制が図られてきており、今後も、給与制度の総合的見直しによりさらに抑制が進むことを踏まえ、当分の間の措置として実施されてきた行政職6級相当以上の55歳を超える職員に対する給料等の1%減額措置を廃止することとする。

## イ 特別給（ボーナス）

民間の特別給の支給月数との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引上げ、勤務実績に応じた給与の推進のため、勤勉手当に配分

（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（+0.1月）
28年度以降 期末手当	1.225月	1.375月
勤勉手当	0.80月（+0.05月）	0.80月（+0.05月）

ウ 実施時期 平成27年4月1日から実施。ただし、平成27年12月期の特別給の支給月数の改定については平成27年12月1日から、平成28年度以降の特別給の支給月数の改定については平成28年4月1日から実施。

## ※ 改定後の職員の平均給与（行政職給料表適用職員）

月例給	年間給与	平均年齢	平均経験年数
360,104円	5,825,000円	42.9歳	19.8年

※1 「月例給」、「年間給与」は、本年の勧告に係る改定を全て実施した場合の平成27年4月における平均額。なお、本年の新規学卒採用者を含む。

※2 「平均年齢」、「平均経験年数」は、平成27年4月1日時点の数値

## 3 給与制度の総合的見直しに関する事項について（平成28年度において実施する事項）

平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しにおいて、段階的に実施することとしている地域手当の支給割合及び単身赴任手当の基礎額等の引上げについては、平成28年4月から、次のとおり、人事院勧告に準じた改定を行うものとする。

### (1) 地域手当

平成28年4月1日から給与条例に定める支給割合に引き上げること。

### (2) 単身赴任手当

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定すること。

加算額の限度について、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定すること。

## 第2 公務運営の改善に関する報告について

### 1 人材の確保、育成等

限られた人材を最大限有効に活用して、より効率的な行政運営を進めていくために、今後も多様で有為な人材の確保に向けて、これまで以上に各任命権者と連携を図りながら、公務の魅力を発信するため積極的に広報活動を実施するとともに、試験の実施方法など試験制度の改善について、引き続き検討を進めていく必要がある。

また、人事評価制度については、平成28年度の導入に向け試行中であるが、その状況を踏まえながら、効果的な人材育成や組織の活性化等を図る観点から、公平性や客観性、透明性の高い制度となるよう適切に取り組んでいく必要がある。

### 2 女性職員の育成・登用の推進

新たに女性活躍推進法が施行されたことも踏まえ、引き続き、女性職員が意欲を持って働くことのできる環境整備に取り組むとともに、計画的な育成を行いつつ、意欲と能力のある女性職員を管理職へ登用するなど、今後とも、より一層積極的に取り組んでいく必要がある。

### 3 雇用と年金の接続

再任用職員の能力及び経験を活用できる職務への配置や業務の執行体制の見直し等を行いながら、当面は、現行の再任用の仕組みにより雇用と年金の接続を適切に行っていく必要があるとともに、雇用と年金の接続の在り方に関する国の動向等にも十分留意していく必要がある。

## 4 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

### (1) 時間外勤務の縮減等

#### ア 時間外勤務の縮減

管理・監督者は、業務の平準化に努めるとともに、時間外勤務を命ずる場合は、必要性、緊急性を十分に吟味する必要がある。

#### イ 年次休暇等の取得促進

今後も、職員が積極的に年次休暇等を取得できるよう実効性のある取組を進めていく必要がある。

#### ウ 勤務時間の弾力化

子育て・介護を行う職員の早出遅出勤務の導入などさらに勤務時間の弾力化に取り組むとともに、人事院勧告におけるフレックスタイム制については、公務運営の確保等の課題を含めて、国や他の地方公共団体の動向も見ながら調査検討を行っていく必要がある。

### (2) 子育て・介護と仕事の両立のための支援

子育てや介護に係る制度が活用されるよう、職場の雰囲気づくりや制度を利用する職員の業務のサポート体制の充実などを図っていく必要がある。

### (3) メンタルヘルス対策の更なる充実

今後とも、職員自身によるセルフケアの知識の修得や管理・監督者等による適切なケアはもとより、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の円滑な導入など、メンタルヘルス対策の更なる充実を図っていく必要がある。

### (4) 職場における執務環境の改善

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントの防止及び排除のためには、今後とも職員の視点から見て相談しやすい体制となっているか常にチェックを行うとともに、風通しの良い職場環境づくりに取り組むことが重要である。

## 5 信頼の確保

今なお、県民の信頼を損なう不祥事の発生が続いていることを踏まえ、職員一人ひとりが公務員倫理、服務規律の保持に努めるとともに、各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平素からの指導をさらに徹底するとともに、これまで以上に職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民からの信頼の確保に努めていく必要がある。

【 参 考 】

本年の人事院勧告のポイント

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し 平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(平成28年4月実施)

◆ 最近の給与改定の状況(行政職給料表適用職員)

年度	月例給			特別給		年間平均給与増減額 (万円)
	改定率 (%)	改定額 (円)	主な改定内容	支給月数 (月)	対前年月数 (月)	
18	—	—	給料表改定なし、扶養手当(子等)プラス改定	4.425	※3 △ 0.025	△ 1.0
19	0.20	777	給料表(若年層限定)、扶養手当(子等)引上げ改定	4.45	—	1.2
20	—	—	給料表改定なし、医師の初任給調整手当引上げ	4.45	0.00	—
21	△ 0.25	△ 954	給料表(中高年層限定)、住居手当引下げ改定	4.15	△ 0.30	△ 13.0
22	△ 0.17	△ 652	給料表(中高年層限定)引下げ改定、55歳超(行政職6級相当以上)職員の給料等の減額支給措置	3.95	△ 0.20	△ 8.5
23	△ 0.29	△ 1,071	給料表(中高年層限定)引下げ改定	3.95	0.00	△ 1.7
24	—	—	給料表改定なし、自宅住居手当廃止、昇給制度改正(55歳超職員標準勤務成績での昇給停止)	3.95	0.00	—
25	—	—	給料表改定なし、給与構造改革に伴う経過措置額の廃止、昇給抑制の回復措置	3.95	0.00	—
26	0.24	876	【本年の較差】給料表・特別給引上げ改定【総合的見直し】給料表水準引下げ(高齢層重点)、手当の見直し	4.10	0.15	6.7
27	1.02	3,695	給料表・特別給引上げ改定、給与制度の総合的見直しに伴う経過措置額の取扱いの見直し、55歳超(行政職6級相当以上)職員の給料等減額支給措置の廃止	4.20	0.10	9.5

※1 平成18年度から比較対象企業規模を50人以上に拡大

※2 平成18年4月から給与構造改革を実施  
(給料表水準の平均4.8%引下げ、年功的給与上昇の抑制、諸手当制度の改定、昇給制度の見直し等)

※3 平成18年の特別給減額は、18年12月のみの一時的な措置のため、平成19年度の勧告では特別給は4.45月で改定見送りとしている。(実質0.025月増)

※4 平成27年4月から給与制度の総合的見直しを実施  
(給料表水準の平均2%引下げ、高齢層職員が多く在職する高位号給は最大4%程度引下げ、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し等)

## 給与勧告の流れ(H27)

職員の給与については、地方公務員法の規定により、民間給与をはじめ、国及び他の地方公共団体の給与や生計費、その他の事情を考慮して定める(均衡の原則)こととされています。

このため、宮崎県人事委員会では、民間事業所の従業員の給与を実地に調査し県職員の給与と精密に比較するとともに、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に勘案した上で、給与勧告を行っています。

