

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成26年10月

高知県人事委員会



26高人委第14号
平成26年10月14日

高知県議会議長 浜田英宏様

高知県知事 尾崎正直様

高知県人事委員会委員長 秋元厚志

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告等を実現するため、速やかに必要な措置をとられるよう要望します。

別紙第1

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与実態及び民間事業所における給与実態並びに生計費など、職員の給与等の決定に関連のある諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

I 職員の給与

本委員会は、職員の給与実態を把握するため、本年4月1日に在職する職員について「平成26年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は12,779人であって、その平均年齢は44歳8月、平均経験年数は22年9月、男女別構成は男性55.1%、女性44.9%、学歴別構成は大学卒70.5%、短大卒9.0%、高校卒20.4%、中学卒0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、小学校・中学校等教育職、高等学校等教育職、医療職等11種類の給料表が適用されており、本年4月における平均給与月額は、385,364円（給料365,259円、扶養手当8,812円、地域手当436円、その他10,857円）である。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員4,027人（平均年齢43歳4月）の平均給与月額は、349,886円（給料329,762円、扶養手当8,910円、地域手当786円、その他10,428円）となっている。

（参考資料Ⅳ 職員給与関係資料 参照）

II 民間給与の調査

1 概要

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された113事業所を対象に「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施した。

調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の者に

ついて、本年4月分として支払われた給与月額等を実地に調査した。また、昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給について調査したほか、各事業所における給与改定の状況等についても調査を行った。併せて、技能・労務及び医療関係等54職種の者についても同様に給与月額等の調査を行った。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て93.8%と高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

(参考資料 I 民間給与関係資料 参照)

2 調査結果

本年の給与改定の状況は、別表第1に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は22.7%、ベースアップを中止した事業所の割合は12.3%、ベースダウンを実施した事業所はなく、ベースアップの慣行のない事業所の割合は65.0%となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は79.3%となっている。

III 職員の給与と民間給与との比較

職員の給与と民間給与との比較は、単純な平均値によるのではなく、公務員と民間企業の従業員の同種・同等の者同士の給与を比較することを基本としており、公務において行政職給料表の適用を受ける者と民間におけるこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の人について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較を行う、いわゆるラスパイレス方式を採っている。

1 月例給

前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、役職段階、年齢、学歴が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ精密に比較したところ、別表第3に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均293円(0.08%)下回っていることが明らかとなった。

また、月例給に含まれる諸手当のうち、民間における家族手当等の支給状況を調査した結果は、参考資料に示すとおりである。

(参考資料 I 民間給与関係資料 参照)

2 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所における事務・技術等従業員に支払われた特別給（ボーナス）は、別表第4に示すとおり、所定内給与月額3.94月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間の平均支給月数（3.85月分）が民間事業所の特別給を0.09月分下回っている。

IV 物価及び生計費

1 消費者物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ、全国、高知市ともに3.4%の上昇となっている。

（参考資料Ⅲ 労働経済関係資料 参照）

2 標準生計費

家計調査（総務省統計局）を基礎に算定した本年4月における高知市の標準生計費は、2人世帯で174,840円（対前年同月比1.2%の増加）、3人世帯で195,050円（同2.8%の減少）、4人世帯で215,270円（同5.9%の減少）となっている。

（参考資料Ⅱ 生計費関係資料 参照）

V 職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が本年3月に発表した平成25年4月1日現在の地方公務員給与実態調査の結果によると、国の行政職俸給表(一)適用者の給与改定・臨時特例法による給与減額支給措置後の俸給とこれに相当する本県の行政職給料表適用者の給料を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した指数は、国を100とした場合、本県は106.7となっており、全都道府県での平均指数は107.4となっている。

なお、当該措置がないものとした場合の参考値は、本県は98.6となり、全都道府県では99.3となる。

VI 人事院の勧告等の骨子

人事院は、本年8月7日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与及び公務員人事管理について報告するとともに、公務の給与が月例給、特別給のいずれも民間を下回っていることから、月例給について1,090円（0.27%）、特別給について0.15月分引き上げるよう勧告を行った。

また、人事院は、民間賃金の低い地域における官民給与の実情を適切に反映すること、官民の給与差を踏まえて50歳台後半層の水準を見直すこと、公務組織の特

性、円滑な人事運用の要請等を踏まえて諸手当を見直すことなどの課題に対応するため、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告した。

勧告等の骨子は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 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

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査（完了率88.1%）

- * 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,090円 0.27%

〔行政職(一)…現行給与408,472円 平均年齢43.5歳〕

〔俸給988円 はね返し分(注)102円〕

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.12月（公務の支給月数 3.95月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3%

世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給

民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表

行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 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

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ(メッシュ平年値2010)に基づき、支給地域を見直し

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 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

(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 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日

寒冷地手当は平成27年4月1日(所要の経過措置)

・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 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、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見
直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し

○ 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

① 行政職俸給表(一)

民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差(2.18ポイント(平成24年～26年の平均値))を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級(全号俸)及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官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・6級に号俸を増設

② 指定職俸給表

行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定

③ ①及び②以外の俸給表

行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設

④ その他

委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員(行政職(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

① 級地区分・支給割合

級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し

1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%

* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本(現行は95.0以上)

* 1級地(東京都特別区)の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内(全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界)

② 支給地域

「賃金構造基本統計調査」(平成15年～24年)のデータに基づき見直し(級地区分の変更は上下とも1段階まで)

③ 特例

1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限(現行15%)、医師に対する支給割合(同)をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

(1) 広域異動手当

円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ

(2) 単身赴任手当

公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設

(3) 本府省業務調整手当

本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ

(4) 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・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

(5) その他

人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 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）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間

企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給

[実施時期：平成27年4月1日]

- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

(2) 女性職員の登用にに向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用にに向けた研修を充実

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

4 勤務環境の整備

(1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

(2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

(3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

Ⅶ 本委員会の意見

職員の給与等の決定に関連のある基礎的な諸条件は、以上述べたとおりであり、これらの諸条件を踏まえ、本委員会は、職員の給与等について次のとおり考える。

1 本年の給与等に関する事項

(1) 本委員会が調査を行った民間事業所においては、昨年に比べてベースアップを実施した事業所が減少している一方で、定期昇給を増額して実施した事業所が増加しているなど、本県の経済情勢は、緩やかに回復しつつあることがうかがわれた。

月例給については、職員の給与が民間給与を下回っていることが認められたが、その較差は極めて小さなものであった。

また、特別給については、職員の年間支給月数（3.85月分）が民間の年間支給割合（3.94月分）を下回っていることが認められた。

(2) 人事院は、本年の国家公務員の給与のうち月例給については、公務が民間を1,090円（0.27%）下回っており、若年層に重点を置いて俸給表の水準を引き上げるよう勧告した。一方、特別給についても、公務の支給月数が民間の支給割合を下回っており、0.15月分引き上げるよう勧告した。

併せて人事院は、平成18年度から平成22年度にかけて実施した給与構造改革後も、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないかなどの指摘が見られることに留意し、給与制度の総合的見直しを行うことが必要であると判断した。その結果、地域の民間賃金の水準を踏まえて俸給表の水準を引き下げ一方、地域手当等の諸手当の見直しを行うなど具体的な措置内容及び実施スケジュールを示すとともに、平成27年1月及び4月に実施すべき法律改正事項について、勧告した。

(3) 本委員会は、職員の給与制度については、従来、基本的には本県を含めた全国の民間給与、生計費等を考慮して定められる国家公務員の給与制度に準拠することにより、民間給与や国及び他の都道府県の職員の給与との均衡が図られるとの考え方に立ってきたが、国家公務員の給与制度は、平成18年度から実施された給与構造改革により大きく変容してきている。

国家公務員については、この給与構造改革により、地域の民間給与をより適切に反映させることを目的とした見直し等を進めるため、俸給表の水準を平均4.8%引き下げたが、その一方で、地域手当や広域異動手当等の新設が行われた

ため、全体として見れば、給与水準に大きな変化が生じていない。

一方、本県においては、国に準じて給料表の水準を引き下げたが、県内に地域手当の支給地域がないこと、広域異動手当については地方公共団体には適用が認められていないことなどから、国家公務員との間に給与制度上の違いが生じている。

こうしたこともあり、国家公務員と職員とでは、民間給与との比較結果が必ずしも一致しないという状況が生じており、平成20年には、国が俸給表の改定をしなかったのに対し、本県では、民間との較差に見合う額を給料月額に均等に加算する方法で給料表の改定を行ったところである。また、平成22年には、民間との較差を踏まえて級号給ごとの給料月額について国家公務員の俸給月額と同額で引下げを行うとともに、給料月額に均等に加算していた額の減額を行ったところである。

なお、特別給については、地域の民間事業所の支給割合との均衡を考慮した結果、平成19年度から職員の年間支給月数が、国家公務員の年間支給月数を下回っている。

- (4) 本県の職員の給与については、制度は国に準拠することを基本としたうえで、その水準については、単に国家公務員に準拠するのではなく、地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて措置すべきと考える。

このことから、本年においては、次のように措置することが必要である。

ア 給料表

民間給与との較差が僅かであることから、給料表の改定は行わないことが適当である。

イ 初任給調整手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師の初任給調整手当については、医師及び歯科医師の人材確保を図ることを目的として支給月額の限度の引上げを行うこととする国家公務員の改定に準じて改定すること。

併せて、医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師についても同様の趣旨から支給月額の限度の引上げ改定を行うこと。

また、獣医師についても、本県における採用の困難性を踏まえ、人材確保を図ることを目的として支給月額の限度を引き上げるとともに、支給期間の限度を延長する改定を行うこと。

ウ 通勤手当

東京都の特別区、大阪府大阪市及び愛知県名古屋市に所在する公署に勤務する職員に係る自動車等使用者についての支給額を国に準じて改定すること。

エ 期末手当・勤勉手当

本県における民間の特別給の支給割合と職員の支給月数との均衡を図るため、職員の年間支給月数を0.1月分引き上げ、3.95月分とすること。

支給月数の引上げ分は、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、来年度以降については、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分すること。

また、再任用職員の勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げること。

(5) 国において見直しが進められている教員に特有の手当については、国の動向を注視するとともに本県の実情を踏まえ適切に対応することが必要と考える。

(6) 勤務実績の昇給への反映については、その前提となる人事評価における評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などが重要であり、そういったことの実現に向けて、常に改善の余地がないかという視点を持ちながら、制度や運用の更なる充実を図るよう、引き続き努力していく必要がある。

2 給与制度の総合的見直しに関する事項

(1) 国家公務員の給与については、地域における公務員給与の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、平成18年度から給与構造改革を実施してきたところであるが、人事院は、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないかなどの指摘があり、国民の理解が得られるよう必要な措置を講じていくことが求められること、職員の年齢構成が高齢化しており、雇用と年金の接続を図るため給与カーブの見直しが必要であることなどから、給与制度の総合的見直しを行うことを勧告した。

この給与制度の総合的見直しでは、「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」、さらには「職務や勤務実績に応じた給与配分」を行うこととしている。

「地域間の給与配分の見直し」では、都道府県別に見て給与水準の低い12県を1つのグループとして、国家公務員の給与と比較したところ、この官民給与

の較差と全国の較差との差が2.18ポイントであるとして、俸給表の水準を平均2%引き下げ、その一方で民間賃金の高い地域に支給する地域手当の支給割合の上限を現在の18%から20%に引き上げることとしている。

「世代間の給与配分の見直し」では、50歳台後半層の職員の給与が、民間給与を4ポイント程度上回っていることから、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額を最大4%程度引き下げることとしている。なお、これに伴い平成22年度から行われている55歳を超える一定の職員を対象とした給与の減額措置については廃止することとしている。

「職務や勤務実績に応じた給与配分」では、円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保する必要があることから、広域異動手当の支給割合を引き上げるとともに、本府省における若手職員の人材確保を図るため、係長級及び係員級に対する本府省業務調整手当の手当額の引上げ等を行うこととしている。

なお、この給与制度の総合的見直しは、給与水準を低下させることを目的としたものではなく、水準そのものは維持したままで、地域間や世代間の配分を変更することを主な目的としたものとなっている。

(2) 人事院の勧告は国家公務員を対象としたものであり、人事院が指摘した課題が本県にも当てはまるのか十分検証し、また、地方公務員の給与の決定に当たっては、国家公務員の給与との均衡を考慮しなければならないという総務省の技術的助言も踏まえ、人事院が勧告した給与制度の総合的見直しと同様の措置を本県でも実施すべきかどうか、次のとおり検討を行った。

なお、職員の給与と比較するうえで必要となる国家公務員の給与に関する資料が十分には公表されていないため、公表されている資料の範囲内で推測せざるを得ない部分があったことを付言しておく。

ア 地域の民間給与との比較

本県では、給与構造改革以降、制度は国に準拠することを基本としたうえで、その水準については、地域の民間給与との均衡を図ることを念頭に置いて、別表第5及び別表第6に示すとおり、毎年の公民較差に基づき、月例給及び特別給の改定を行ってきたところである。

その結果、独自に水準調整した給料表を作成するとともに、特別給についても、県内民間事業所の厳しい経営状況を踏まえ、国家公務員を下回る水準で改定を行ってきた。

本年についても、国は俸給表を引き上げ、特別給も0.15月分引き上げること

としているが、本県は先に述べたとおり、給料表は据置き、特別給は0.1月分の引上げという国とは異なる措置を講ずるところである。

イ 国家公務員との給与水準の比較

地方公務員法第24条では、均衡の原則に基づき、地方公務員の給与を決定する際の要素として、民間給与のほか、国家公務員の給与との均衡を勘案することが定められている。この点については、「仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。」とされており、「地域における国家公務員の給与水準」とは、当該県に勤務する国家公務員の給与水準ではなく、俸給表による俸給と地域手当を合わせたものであると説明されている。

民間給与及び国家公務員の給与との比較方法は別表第7に示すとおりであるが、本県は地域手当の支給対象地がないことを踏まえ、以下のとおり、職員と国家公務員の給与とを比較する。

まず、国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するに当たって一般的に用いられているラスパイレズ指数は、別表第8に示すとおり、本県は、平成23年及び平成24年は98.8、平成25年は98.6となっており、国家公務員を下回る状況にある。なお、平成24年及び平成25年の数値は、国家公務員の時限的な給与改定・臨時特例法による給与減額がないものとした場合の参考値である。

次に、平均給料月額での比較も一般的な手法である。

各級号給における職員の在職状況を踏まえた平均給料月額を比較すると、別表第9に示すとおり、現状では、職員が国家公務員より1.9%、平成26年の俸給表改定後では、2.2%低い水準となる。なお、仮に、現行の本県の給料表を基に、給与制度の総合的見直しにより俸給表の水準を平均2%引き下げた後の国家公務員と比較した場合でも、僅かにではあるが国家公務員を下回る水準となる。

また、給料表の水準そのものを比較することも有意性を持つものと考えられる。

本県の給料表を国の俸給表と比較するに当たり、1級から9級までの全ての号給の給料月額を合計すると、別表第10に示すとおり、現状では、僅かに国を上回っており、平成26年の国の俸給表改定後では、ほぼ均衡する。これは、本県の給料表が独自に水準調整した給料表となっているためである。なお、給与制度の総合的見直し後の国の俸給表と比較すると、本県の給料表の水準が国を

1.9%上回る結果となる。

このように給料表の水準そのものは国を上回っているが、実際の運用状況を加味した平均給料月額で比較すると国家公務員を下回っており、ラスパイレス指数でも国を下回っている。これらは、ウで述べるとおり本県では職務給の原則に基づく厳格な昇格運用を実施してきた結果、上位の級の職員の割合が低いことに大きな要因があるものと考えられる。

なお、ラスパイレス指数は、厳密には「給与水準」を比較したものではなく、給与から諸手当を除いた「給料水準」を比較したものである。一方で、公民較差の算定に当たっては、国家公務員も地方公務員も諸手当を含む給与水準で比較しているが、別表第11に示すとおり、給与構造改革以降、国家公務員においては給与水準を維持しながら、俸給から手当への配分変更が実施されている。その結果、別表第12に示すとおり、平均給与月額で比較した場合、職員と国家公務員との較差はより大きくなっている。

ウ 年代別の給与水準の比較

年代別での給与水準の比較、特に、高齢層職員の給与水準を比較する場合、制度や運用面での違いが、長年の蓄積を経て、給与水準の違いとなって表れてくることから、これらの違いを考慮した検討が必要となる。

まず、昇格運用についてであるが、本県では、任用等級制のもと、平成19年に昇格運用の見直しを行い、3等級（行政職給料表が適用される職員で例示すれば4級及び5級の職）への昇任については、チーフ、班長等のポスト職に配置される場合に限って4級に昇格させるなど厳格な昇格運用を実施している。さらに、5級以上についてはポスト管理を徹底し、一層厳格に取り扱ってきた結果、5級以上に在職する職員の割合は全国の都道府県の中で最も低くなっている。

一方、国家公務員の級別職員割合を見ると、在職期間の長期化に伴う平均年齢の上昇とともに5級以上の職員の割合は年々増加し、別表第13に示すとおり、本県を10ポイント以上も上回っている。

次に、諸手当については、制度上も違いがあり、地方公務員には適用のない広域異動手当や本府省業務調整手当が国家公務員には支給されているとともに、本県では既に廃止した地域手当の異動保障も引き続き行われている。

また、別表第14に示すとおり、管理職手当（俸給の特別調整額）が支給されている職員の割合は、全職員ベースで、本県では8.7%であるが、国は16.5%であり、このため職員1人当たりの支給額も本県の約2倍となっている。

こうした高齢層職員を取り巻く状況に違いがあることを踏まえ、年代別の給与水準について比較した結果は、別表第15に示すとおりである。

国家公務員の多くは地域手当が支給されていることから単純に職員と比較することはできないが、職員の給与水準を100とした指数では、国家公務員はほとんど全ての年代で110を超えており、40歳台後半以降は120に迫る状況となっており、高齢層になるほど金額ベースでの較差が大きくなっている。

これは、国家公務員は、俸給水準の高い上位の級の職員の割合が高い職員構成であり、このことが、俸給月額に一定率を乗じて支給する地域手当及び広域異動手当や俸給の特別調整額の支給額を引き上げる要因となっており、職員と国家公務員における給与制度・運用の違いが、高齢層職員の給与水準の違いとして表れているものと考えられ、職員の年代別の給与水準を県内民間と比較しても、国家公務員のように50歳台後半で民間を上回る状況は生じていない。

なお、年代別給与については、今後も引き続きその動向を注視していく必要があると考える。

(3) 本県は、給与構造改革以降、制度は国に準拠することを基本としたうえで、その水準については、地域の民間給与との均衡を図るため、全国に先行して独自に水準調整した給料表を導入するとともに、特別給については国家公務員を下回る水準で改定を行ってきた。また、職務給の原則に基づく厳格な昇格運用の実施や勤務実績の給与への反映など、給与制度の適正な運用に最大限努めてきたところである。

これらの取組の結果、本県では、地域における民間との均衡が保たれており、国家公務員のように50歳台後半層の職員の給与水準が民間を上回る状況は生じていない。また、地域における国家公務員の給与水準を下回る状況にあることも確認できた。

以上のことから、給与制度の総合的見直しに関する事項については次のように措置することが適当であると考ええる。

ア 地域間の給与配分の見直し及び世代間の給与配分の見直し

地域間及び世代間の給与配分については、現時点では特段の見直しが必要な状況は認められないことから、これらに伴う給料表の改定は行わず、現行のまま据え置くこととする。

また、号給の増設についても給与制度の総合的見直しの一環として行われるものであることから、本県では、現行のまま据え置くこととする。

平成22年度から国家公務員に対して行われている55歳を超える一定の職員を

対象とした給与の減額措置については、国家公務員についても廃止されることから、特段の措置は行わないこととする。

地域手当についても、給与制度の総合的見直しの一環として行われるものであることから、現行のまま据え置くこととする。

ただし、医療職給料表(1)が適用される医師及び歯科医師に係る地域手当については、人事院も、国の医師の給与水準が依然として民間の水準を下回っている状況にあることから、俸給表を引き下げる改定を行わない中、地域手当の支給割合を16%に引き上げることとしており、本県における人材確保の困難性を踏まえ、国と同様に医療職給料表(1)が適用される医師及び歯科医師の地域手当の支給割合を16%に引き上げること。

イ 職務や勤務実績に応じた給与配分

単身赴任手当については、人事院は、民間における支給状況を踏まえ、基礎額、加算額の改善を行うとともに距離区分の増設を行うこととしており、本県においても県内の民間の支給状況を踏まえ、国に準じて改定すること。

管理職員特別勤務手当については、現在は、週休日等に勤務した場合にのみ支給されることとなっているが、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により管理監督職員が平日の深夜に勤務した場合も支給対象とすることとしている国の見直しに準じて、本県においても平日の深夜に管理監督職員が勤務した場合には、管理職員特別勤務手当を支給すること。

公務員が、「全体の奉仕者」であり「勤労者」でもあるというその地位の特殊性や職務の公共性を考慮すれば、その給与については、職員の士気を確保しつつ、効率的な業務遂行と行政サービスの向上につながるものとしていくことも必要である。

職員の適正な給与水準の在り方や給与制度の仕組みについては、引き続き十分な検討を行うとともに、今後とも給与制度の趣旨に即した運用を図ることが必要である。

3 公務運営に関する事項

- (1) 本県では、各任命権者において任用・給与などの人事管理や職員の能力育成などに活用するため、人事評価制度を設けているが、その目的に沿って、より実効性のあるものとなるよう、引き続き、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要である。

そのためには、人事評価制度の趣旨や実施方法などが評価者、被評価者を問わず職員全体によく理解されていることが重要であり、研修や評価に関わる面談の機会などを通して制度理解を深めるとともに、地方公務員法改正の趣旨も踏まえつつ、制度や運用全般について、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、取組を進めることが必要である。

(2) 総実勤務時間の短縮は、職員の健康の保持及び公務能率の向上に資するとともに、職業生活と家庭生活の両立を図る観点からも重要であり、引き続き、各任命権者において、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進などに、積極的に取り組む必要がある。

時間外勤務については、これまでも様々な縮減に向けた取組がなされているが、南海トラフ地震対策などの県政上重要な課題に対応する必要があるといった事情もあり、残念ながら引き続き増加傾向にあることから、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることが重要である。

このため、事務の簡素・合理化、業務内容や配分の見直し、目安時間による時間管理の徹底等の対策に更なる工夫を加えながら、職員の職務や勤務態様が異なる各任命権者のそれぞれの実情に応じて、なお一層きめ細かに、時間外勤務縮減に向けて取り組む必要がある。

併せて、管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理が自らの重要な職責であることを改めて自覚し、常に職員の時間外勤務の状況や健康状態を把握するとともに、なお一層、時間外勤務の緊急性及び必要性の確認や事前命令の徹底など適切な勤務時間の管理に努めることが必要である。

また、目安時間を超えるなど時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、組織的に改善に取り組むことが必要であり、時間外勤務縮減の効果的な事例も参考にしつつ、これまで以上に新たな視点や発想をもって継続して取り組むことが重要である。

なお、学校現場においては、職務の性格上、総実勤務時間の短縮は他の機関に比べ、容易ではない面があるものの、今後とも、校務分掌や行事の見直し、会議の改善、部活動の指導の工夫、校内支援体制の確立などの取組を推進し、教員の負担感・多忙感の解消に努めていく必要がある。

年次有給休暇については、業務の実態に応じて計画的・連続的な取得が促進されるよう、管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である。

(3) 職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、引き続き職員の健康管理に関する取組を推進する必要がある。

特に、メンタルヘルス対策については、メンタル不調による長期病休者数は近年減少傾向にあったが、昨年度は再び増加するなど依然として多い状況にあり、引き続き重点的な取組が必要である。

そのため、これまでの取組の効果の検証なども行いながら、予防、早期発見・早期対応から円滑な職場復帰や再発の防止に至るまでの各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要である。

(4) 職業生活と家庭生活の両立を支援することは、職員の福祉の増進及び公務効率の維持・向上に資することはもとより、次世代育成支援などの観点からも重要であることから、引き続き、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、母性保護に関する取組や男性職員の育児参加を促進することが必要である。

任命権者においては、子育てのための休暇等の制度の周知や取得事例の紹介など、様々な取組が行われているものの、男性職員の育児休業については、県庁全体では依然として低く、また、アンケート結果などから、若い世代や子どもがいない職員を中心として制度に対する認知度がいまだ十分でない状況が明らかになっており、こうしたことを踏まえ、今後とも更なる取組が求められる。

一方、次世代育成支援対策推進法が平成27年4月から10年間延長されることに伴い、任命権者においては、新たな次世代育成支援行動計画の策定作業が進められている。

若い世代が、安心して結婚し子育てのできる環境整備に向けて、県庁全体が世代を超えて協力し、子育てをともに支え合うことを目標に、長時間労働の解消や、仕事と子育ての両立が可能となる職場環境の整備、所属長を中心とした職場全体の意識改革など、仕組みづくりと意識形成の両面から検討されているところであり、実効性のある計画が策定され、確実な実行がなされることを期待するものである。

(5) 組織がその役割や機能を十分に果たしていくうえにおいては、職員一人ひとりが能力や個性を発揮しうる、良好な勤務環境が確保されていることが重要である。

セクシュアル・ハラスメントについては、その性格上水面下のものとなりがちなことや、職員が気付かずに周囲を不快にさせるといったこともあるので、引き続き意識の啓発、相談制度の一層の周知などに努めていく必要がある。

また、パワー・ハラスメントについては、指導との線引きが難しく、業務上必要な指導であっても、パワー・ハラスメントと受け取られるようなケースもあるので、研修の内容を常に見直して更なる充実を図ることなどにより、管理職員等の意識の向上に取り組むとともに、相談制度の一層の周知などに努めていく必要がある。

ハラスメントに関しては、任命権者においてアンケートが実施されており、ハラスメントを受けたことのある旨の回答が一定数見受けられる。ハラスメントに関する相談実績は少ない中で、問題が潜在化しているのではないかと懸念される所であり、背景や要因の分析等を通じて、より実効性のある対策につなげていく必要がある。

(6) 公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることに伴う雇用と年金の接続については、当面、現行の再任用制度により、希望者を年金の支給開始年齢に達するまで再任用することとされたところである。各任命権者の状況を見ると、再任用者数や定年退職者のうち再任用された職員の割合は、いずれもおおむね増加傾向にあるほか、勤務形態の多様化も見受けられる。

各任命権者においては、引き続き再任用制度を職員に対して十分に周知するとともに、意向調査等によって再任用に対する希望や意欲、健康状態等を適切に把握したうえで、職員が培ってきた能力や経験が生かせる職務への配置に努めることが必要である。

また、今後さらに再任用職員の増加が見込まれるとともに、国においては、年金の支給開始年齢の引上げの時期ごとに、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続のための措置について検討を行うこととされている。こうした状況を踏まえ、再任用職員だけでなく職員全体のモチベーションの確保や、組織活力の維持、若手職員の安定的・計画的な確保等を念頭に置いた中長期的な人事管理の在り方も検討していくことが必要である。

再任用職員の給与水準について、人事院は、公的年金が全く支給されない60歳の再雇用者の4月分の給与を調査した結果、民間を僅かに下回っているが、直ちに改定が必要な状況ではないことから、本年は特段の改定を行わないこととしている。

本県でも同様に調査したところ、調査実人員が極めて少なく、本年の調査結

果のみでは判断をするに至らなかったことから、本年は改定を行わないこととした。

また、再任用職員に対する単身赴任手当について、人事院は、民間事業所における再雇用者への単身赴任手当の支給状況などを踏まえ、支給することとしており、本県においても、民間事業所の支給状況などを考慮し、国に準じて再任用職員に対して単身赴任手当を支給することとする。

人事院は、公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったのは本年が初めてのことであり、今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、再任用職員の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ことから、本県においても、引き続きその動向を注視していく必要がある。

なお、給与制度の総合的見直しによる給料表の改定については、再任用職員以外の職員について実施しないことから、再任用職員についても同様とすることが適当と考える。

議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

県行政は、県民の信頼のもとに成り立つものであることから、各任命権者におかれては、その信頼に応えるために、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、公正な職務の遂行に精励するよう、職員の意識改革を徹底するとともに、個々の職員が自己の持つ適性や能力を存分に発揮しうる職務環境や組織づくりに努めることが必要である。

各職員におかれても、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を保持しつつ、より一層効率的な業務の運営と行政サービスの向上に精励し、県民の期待と信頼に応え、その職責を果たされるよう要望する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(平成26年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	22.7	12.3	—	65.0
課長級	19.7	12.6	—	67.7

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成26年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	81.8	79.3	14.0	6.5	58.8	2.5	18.2
課長級	82.2	79.2	16.9	6.2	56.1	3.0	17.8

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 職員の給与と民間給与との比較(月例給)

民間給与(A)	職員の給与(B)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
350,179円	349,886円	293円 (0.08%)

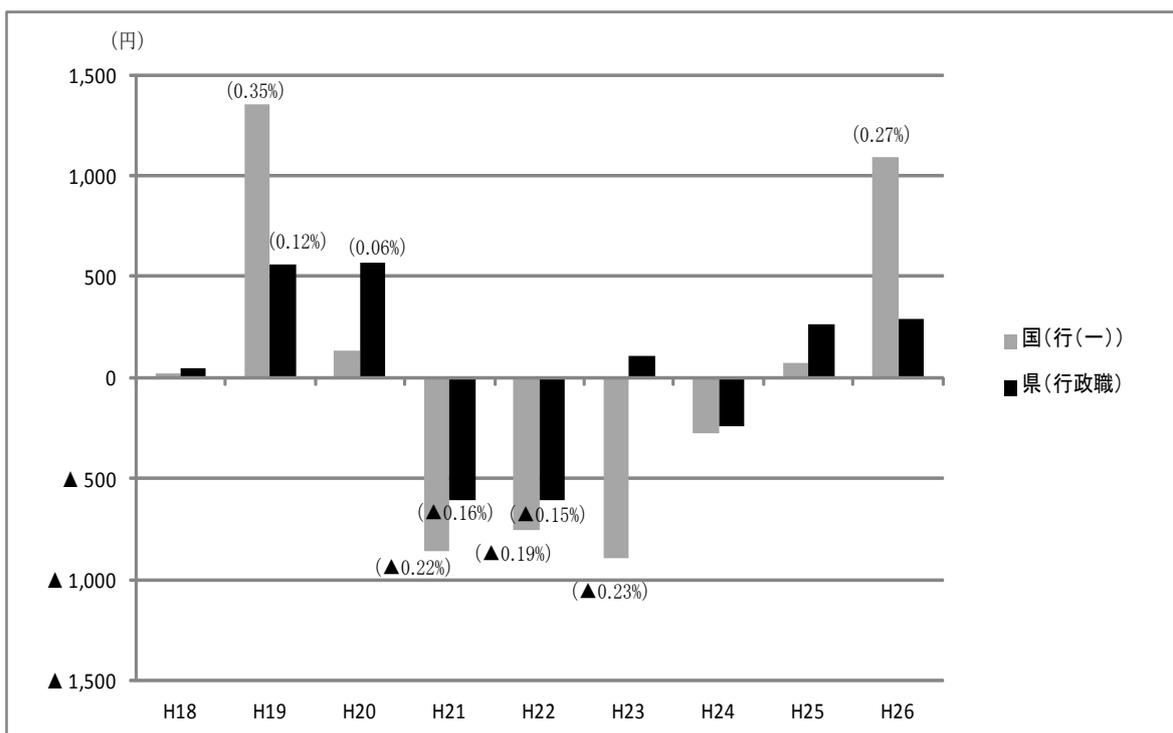
別表第4 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		高 知 県	全 国	
			事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	円 311,798	円 383,090	円 283,658
	上半期 (A2)	円 314,446	円 385,355	円 286,711
特別給の支給額	下半期 (B1)	円 610,948	円 764,578	円 496,431
	上半期 (B2)	円 623,323	円 822,244	円 520,356
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	月分 1.96	月分 2.00	月分 1.75
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	月分 1.98	月分 2.13	月分 1.81
年 間 の 平 均		3.94月分	4.12月分	

- (注) 1 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
 2 「全国」の年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めた年間の平均である。
 3 本県の特別給は、事務・技術等従業員の支給状況である。

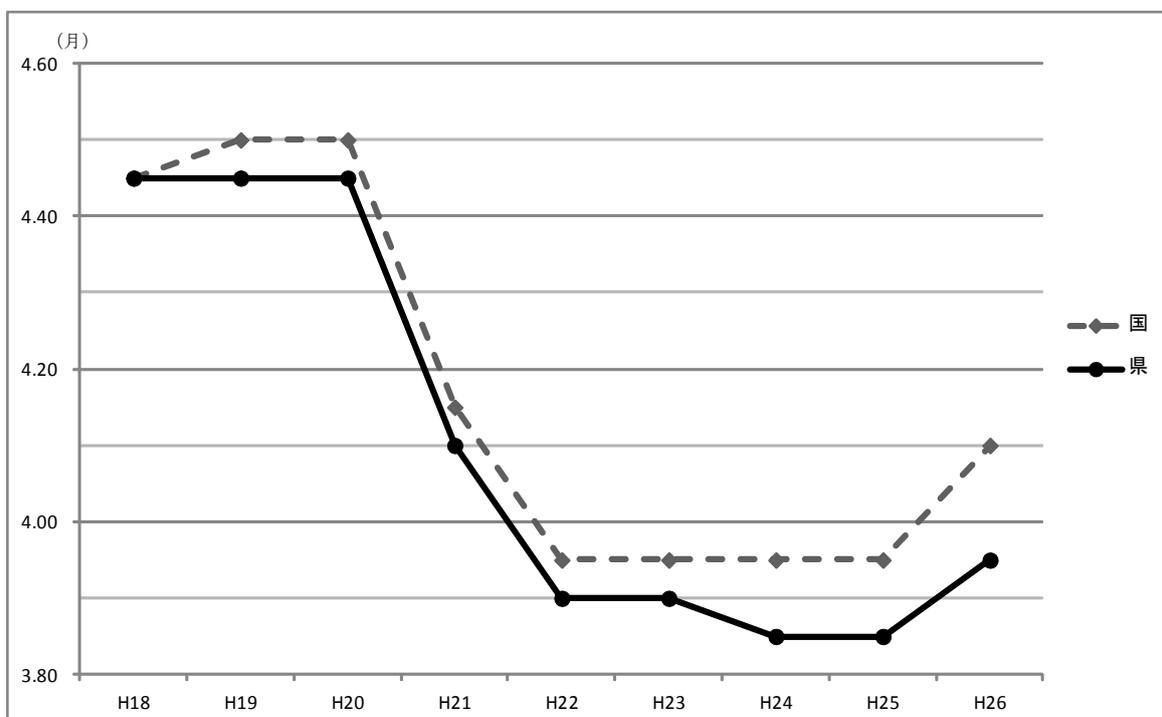
備 考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.85月である。

別表第5 公民較差と月例給の改定状況

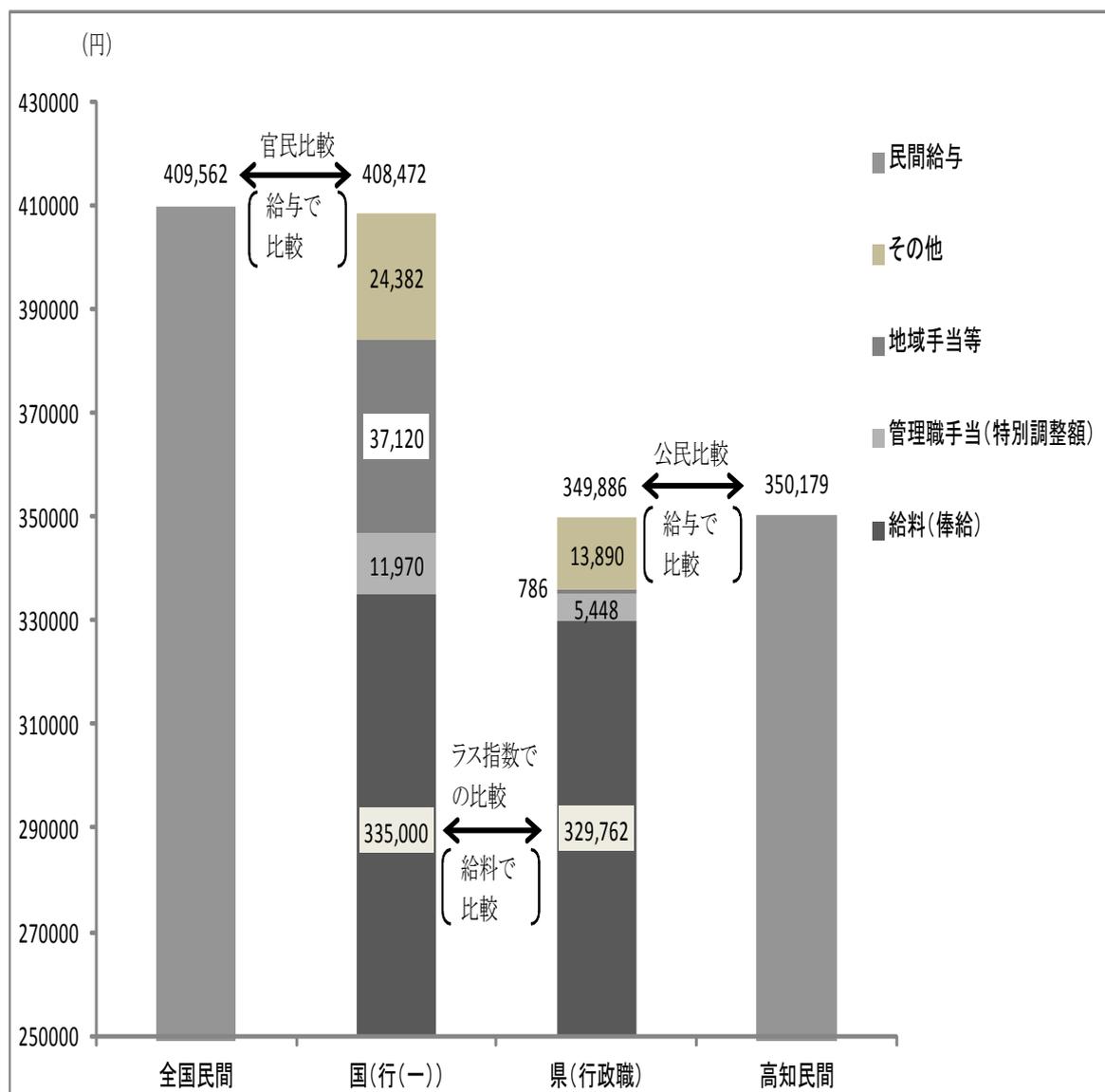


(注) 括弧内の数値は、公民較差に基づく改定率である。
 なお、改定を行わなかった年は、数値を記載していない。

別表第6 特別給の支給月数の推移

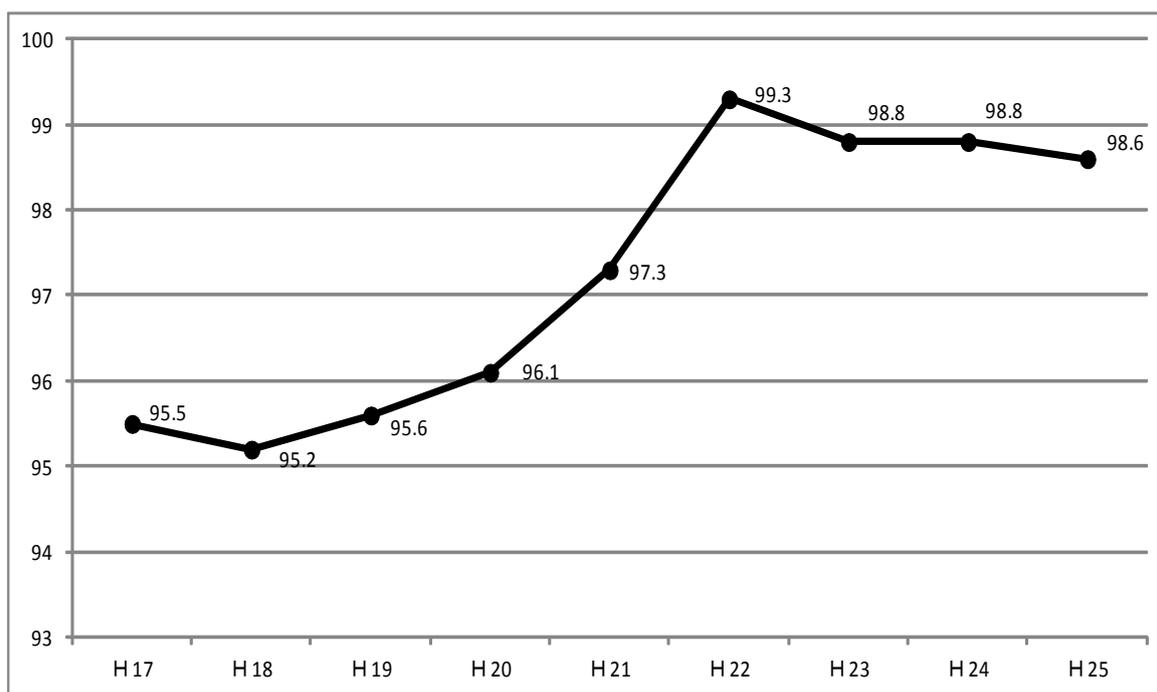


別表第7 民間給与及び国家公務員の給与との比較方法



(注) 国は、「地域手当等」に「異動保障による地域手当」及び「広域異動手当」を含む。

別表第8 ラスパイレス指数の推移



- (注) 1 平成17年から平成21年までの間、本県では独自の給与カットを実施しており、この間のラスパイレス指数は、カット後の数値である。
 2 平成24年及び平成25年は、国の給与カットがないものとした場合の参考値である。

別表第9 平均給料月額

(単位:百円、%)

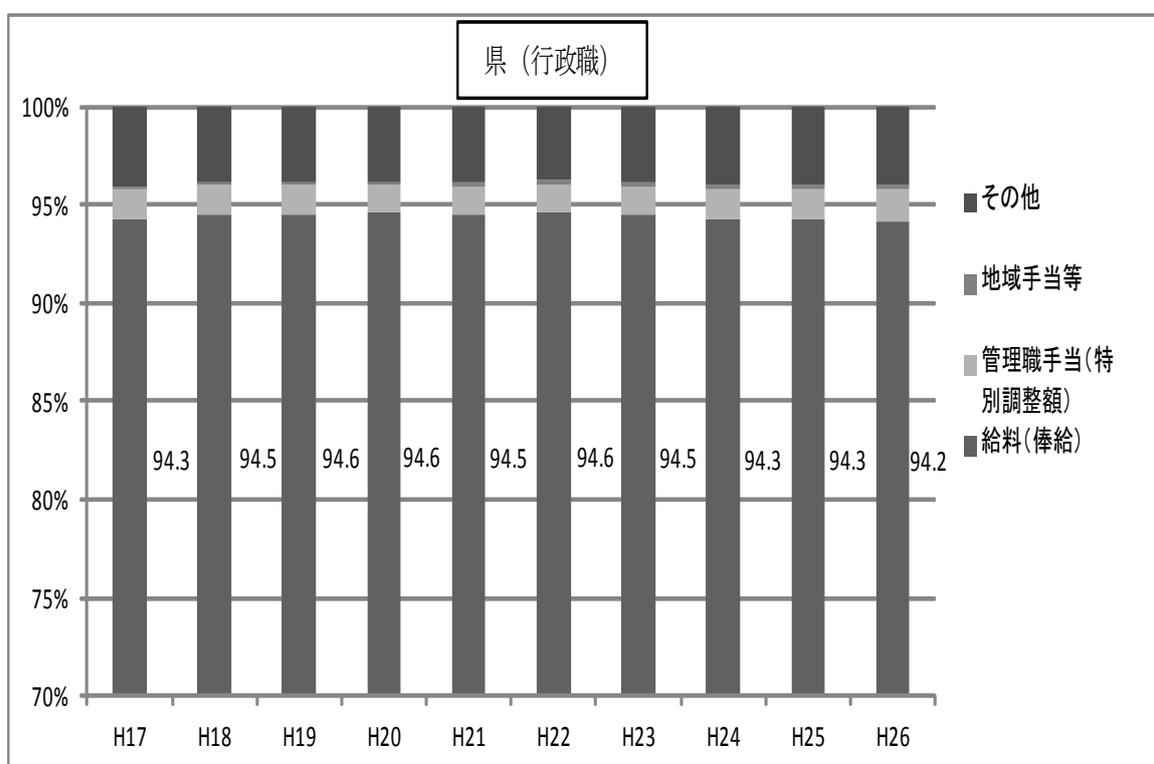
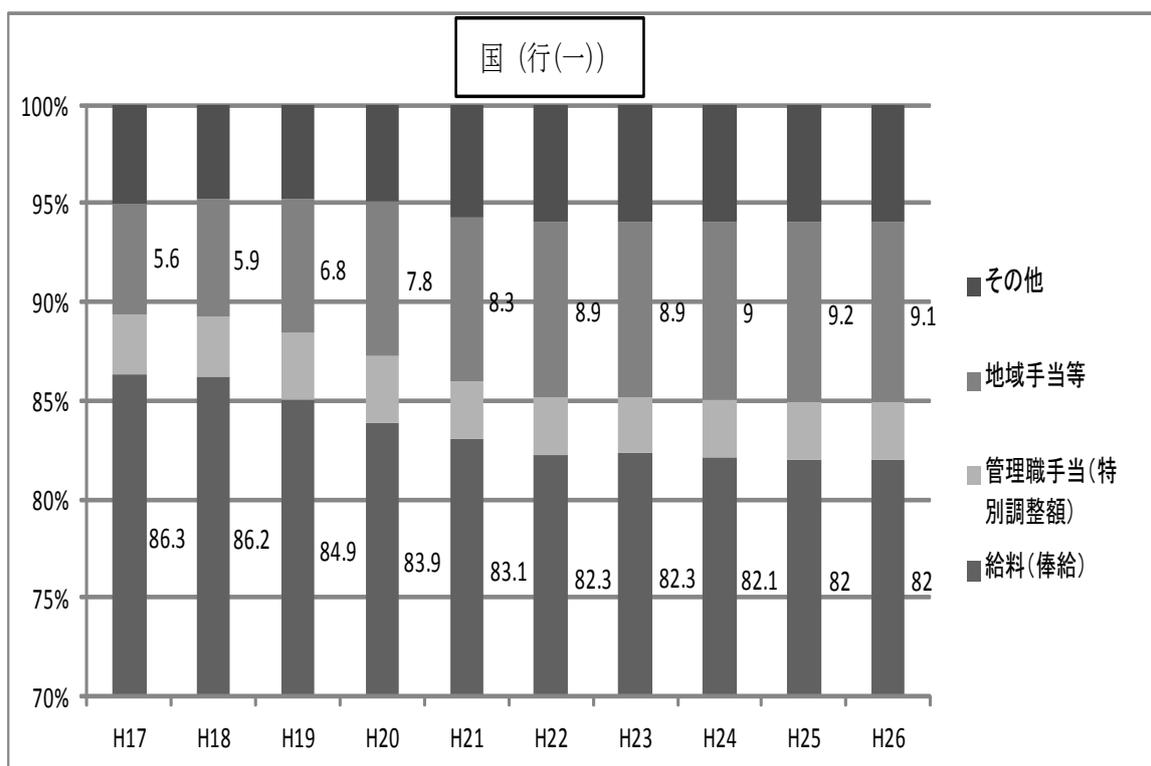
	現行	H26 改定後	総合的 見直し後
県(行政職)	3,285	3,285	3,285
国(行(一))	3,348	3,358	3,289
差額	▲ 63	▲ 73	▲ 4
率	▲ 1.89	▲ 2.18	▲ 0.14

別表第10 給料表の水準 (全級号給の合計額)

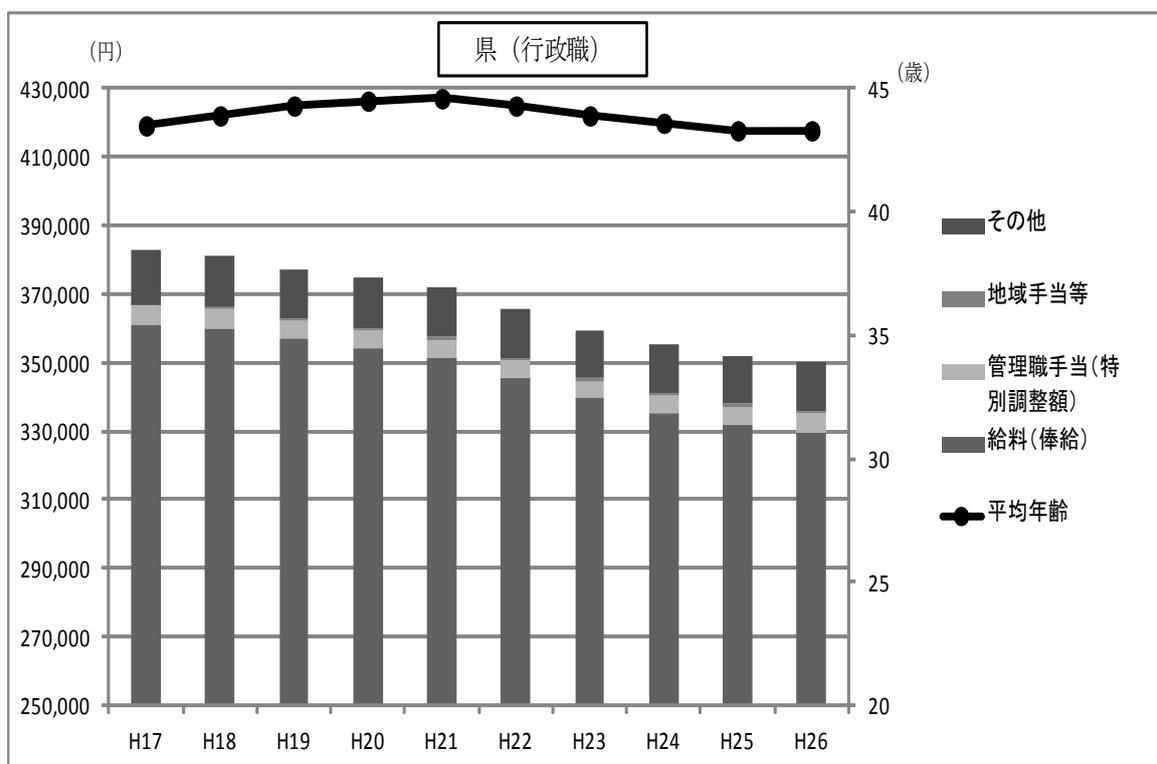
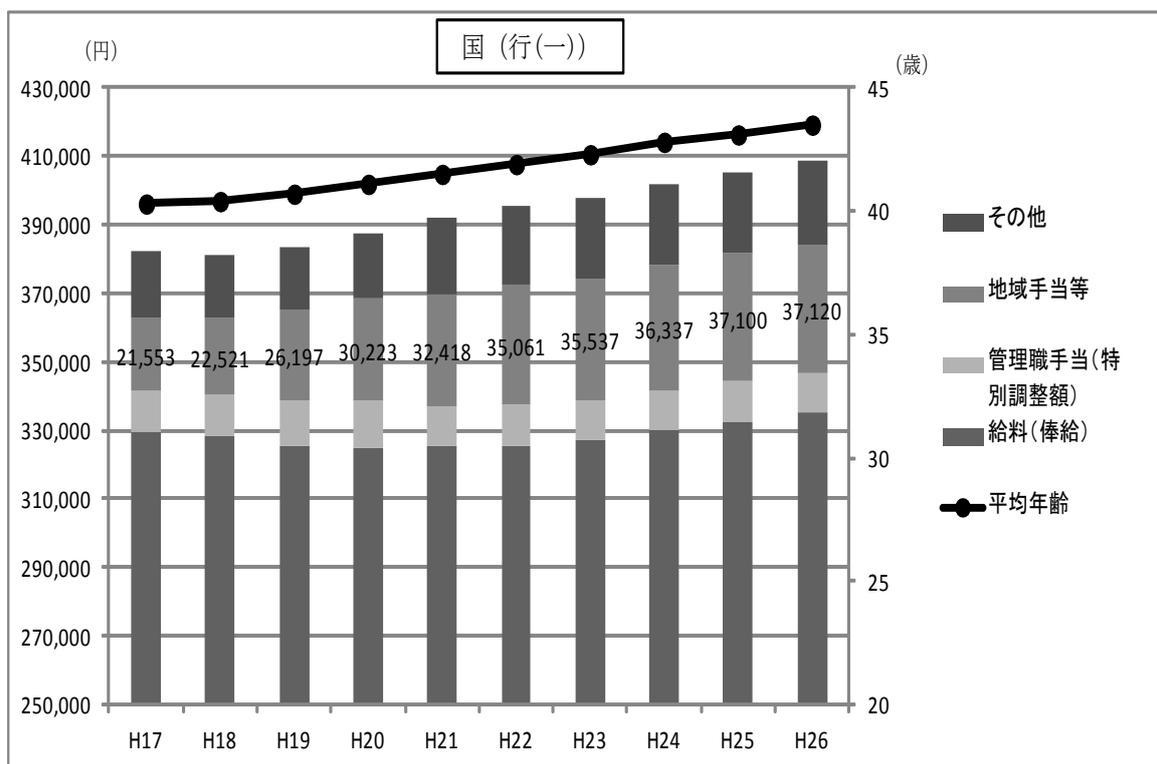
(単位:百円、%)

	現行	H26 改定後	総合的 見直し後
県(行政職)	2,466,062	2,466,062	2,466,062
国(行(一))	2,457,860	2,465,721	2,420,005
差額	8,202	341	46,057
率	0.33	0.01	1.90

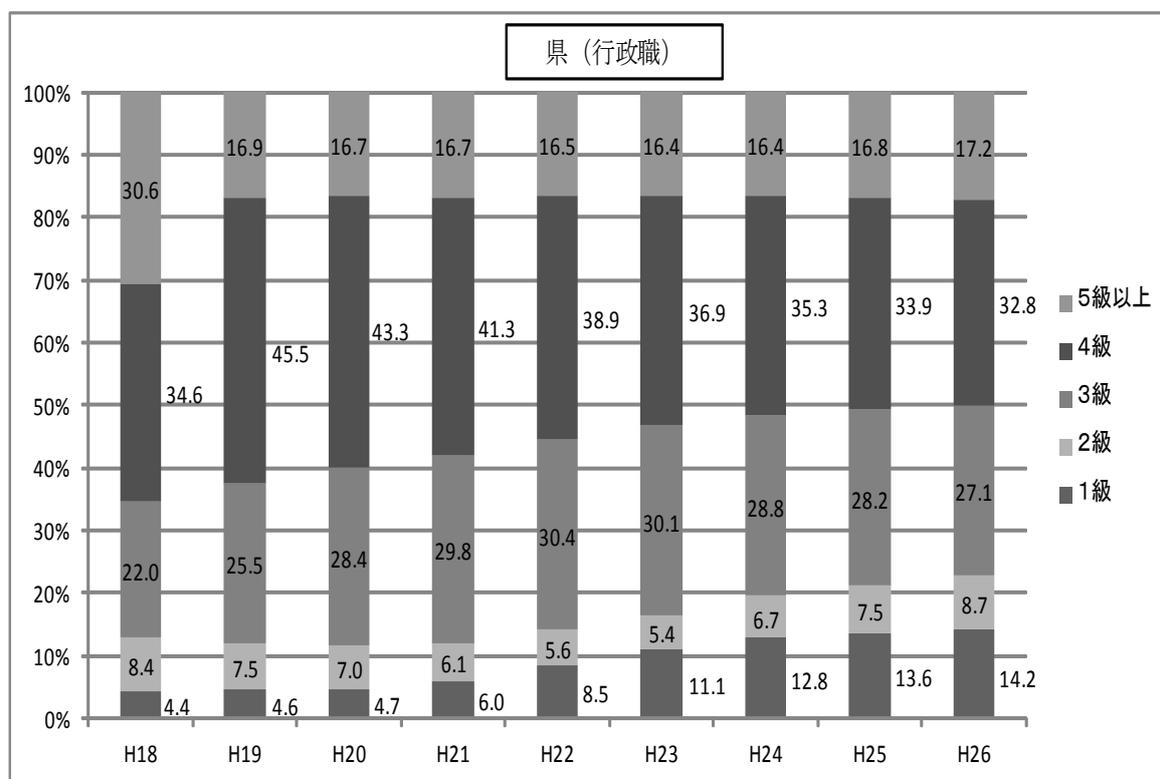
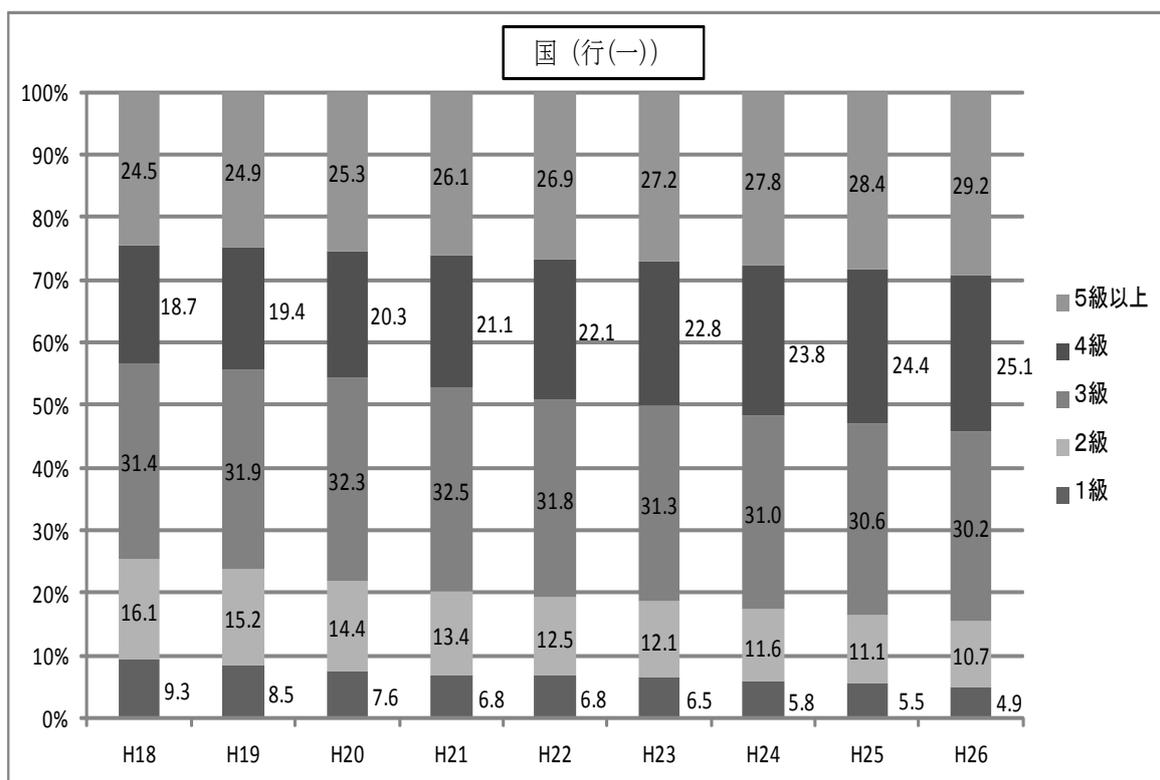
別表第11 給与の内訳



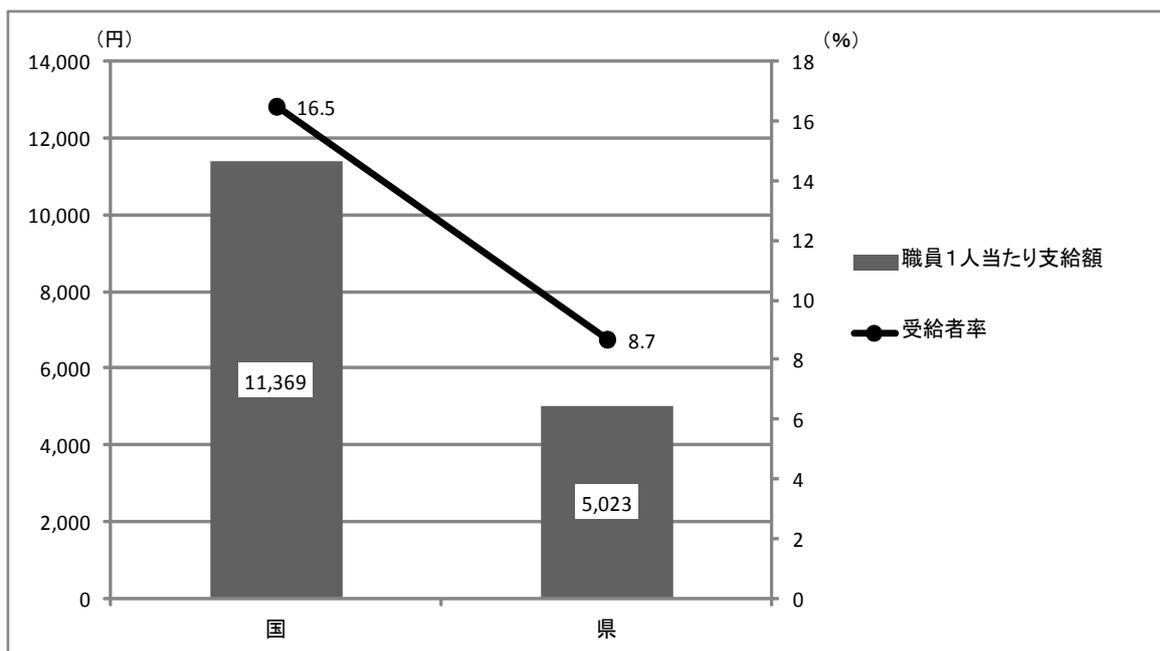
別表第12 平均給与月額及び平均年齢の推移



別表第13 職務の級別人員分布

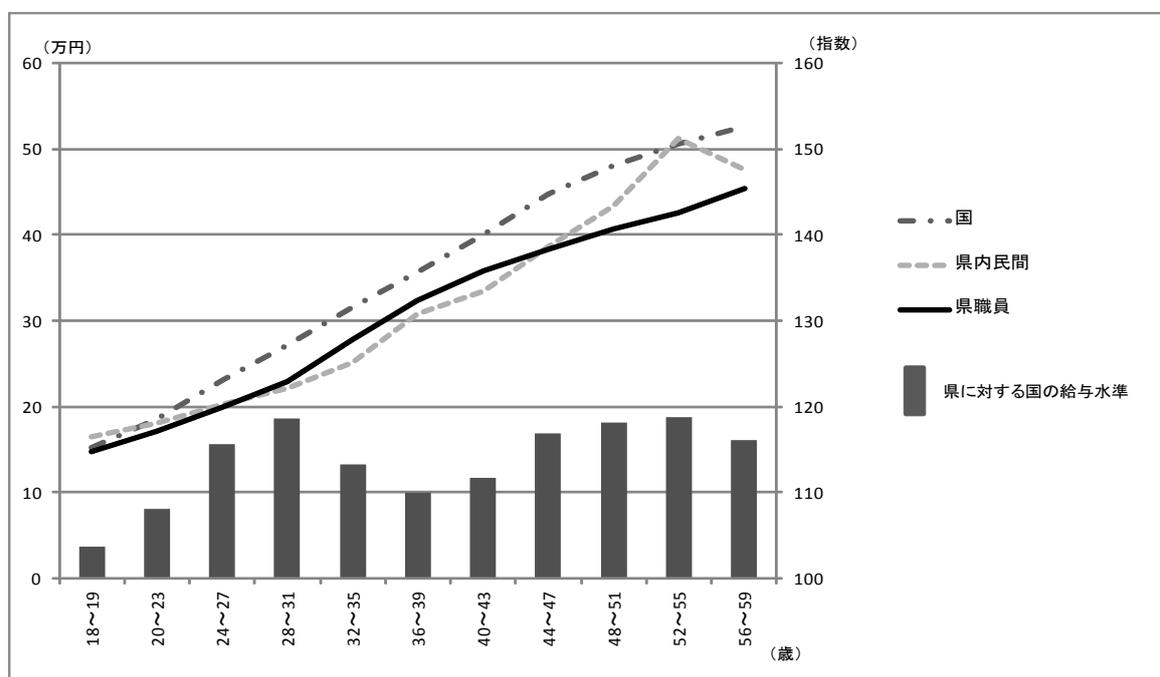


別表第14 管理職手当（俸給の特別調整額）の支給状況（平成26年）



(注) 行政職以外の職員を含む全職員で比較した。

別表第15 年代別の平均給与月額（平成24年～平成26年の3年平均）



- (注)
- 1 国の平成24年及び平成25年は、給与減額前の金額である。
 - 2 「県に対する国の給与水準」とは、本県を100として指数化した国の給与水準である。
 - 3 職員の在職実態を踏まえた比較が可能となるよう、職員が在級しない部分の民間の従業員は除外して比較した。
 (除外した民間従業員の例)
 ・ 1級に該当する民間の30歳台半ば以上の従業員
 ・ 6級に該当する民間の40歳台半ばまでの従業員

別紙第2

勸告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

1 本年の給与改定等の内容

(1) 初任給調整手当

ア 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を412,200円とすること。

イ 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を67,100円とすること。

ウ 獣医師に対する支給月額の限度を5万円とし、支給期間の限度を15年とすること。

(2) 期末手当及び勤勉手当

ア 平成26年12月の支給割合

(ア) 勤勉手当の支給割合を、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる月数分とすること。

a 再任用職員以外の職員 0.75月分(特定幹部職員にあつては、0.95月分)

b 再任用職員 0.375月分(特定幹部職員にあつては、0.475月分)

(イ) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項又は一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第3条の規定により任期を定めて採用された職員(以下「特定任期付職員等」という。)に対して支給される期末手当の支給割合を、1.605月分とすること。

イ 平成27年6月以降の支給割合

(ア) 勤勉手当の支給割合を、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる月数分とすること。

a 再任用職員以外の職員 0.7月分（特定幹部職員にあつては、0.9月分）

b 再任用職員 0.35月分（特定幹部職員にあつては、0.45月分）

(イ) 特定任期付職員等に対して支給される期末手当の支給割合を、次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に掲げる月数分とすること。

a 6月の支給割合 1.49月分

b 12月の支給割合 1.495月分

(3) 単身赴任手当

再任用職員に対して単身赴任手当を支給すること。

2 給与制度の総合的見直しに伴う改定の内容

(1) 地域手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する地域手当の支給割合を、当分の間、100分の16とすること。

(2) 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額を月額3万円とし、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて加算することとされている額の限度を月額7万円とすること。

(3) 管理職員特別勤務手当

ア 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週休日又は祝日法による休日若しくは年末年始の休日以外の日の午前零時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

イ アの管理職員特別勤務手当の額は、アによる勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額とすること。

3 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、平成27年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のAについては、平成26年12月1日から実施すること。

(2) 経過措置

ア 地域手当の支給割合の特例措置

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、2の(1)中「100分の16」とあるのは、「100分の16を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合」とすること。

イ 単身赴任手当の基礎額の月額の特例措置

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額の月額については、2の(2)中「3万円」とあるのは、「3万円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額」とすること。