

勸告等の骨子

平成27年10月15日
高知県人事委員会

勸告等のポイント

- 1 給料表は7年ぶりの引上げ改定、ボーナスは改定なし
 - (1) 民間給与との較差(529円、0.15%)を解消するため、初任給を重点的に引き上げ、若年層に限定して改定
 - (2) ボーナス(期末手当・勤勉手当)は、民間の特別給の支給割合と職員の支給月数がおおむね均衡
- 2 医師等の初任給調整手当を引上げ

1 民間給与との比較

県内101事業所の3,826人の個人別給与を实地調査(調査完了率 91.0%)

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員(行政職)の給与(B) (平均年齢 43歳2月)	較差(A) - (B) ((A-B) ÷ B × 100)
347,685円	347,156円	529円 (0.15%)

【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

	高知県		(参考) 国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
平成27年	3.96月	3.95月	4.21月	4.10月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

ア 給料表

現行の給料表の給料月額を基礎として、民間との較差を踏まえた改定

(ア) 行政職給料表

本県の初任給が民間の水準を下回っていること、国家公務員が昨年に引き続き初任給や若年層に重点を置いた俸給表の引上げを行ったこと、また、他の都道府県の初任給と比較すると低位な水準にあることを踏まえ、優秀な人材の確保を図るため、初任給を重点的に引き上げるとともに若年層に限定して改定

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定(特定任期付職員に適用される給料表等を除く)

イ 初任給調整手当

(ア) 医療職給料表(1)の適用を受ける医師等の支給月額の限度を国に準じて引上げ
412,200円 → 413,300円

(イ) 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師等の支給月額の限度を引上げ
67,100円 → 67,300円

(2) 実施時期

- 給料表 平成27年4月1日
- 初任給調整手当 平成28年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢43歳2月）

	勧告前（A）	勧告後（B）	（B）－（A）
平成27年	560.1万円	560.9万円	0.8万円

(4) 報告事項

期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合と職員の支給月数がおおむね均衡していることから、支給月数の改定を行わないことが適当

3 給与制度の総合的見直しに関する事項

(1) 給料表に関する事項

本年4月から国家公務員が実施している地域間及び世代間の給与配分の見直しについて検討した結果、昨年同様、現時点では特段の見直しが必要と認められないため、これらに伴う給料表の改定は行わないこととすることが適当

(2) 諸手当に関する事項

ア 地域手当

平成28年4月1日から医師等に対する支給割合を国に準じて給与条例に定める支給割合に引上げ

イ 単身赴任手当

平成28年4月1日から基礎額及び加算額の限度を国に準じて給与条例に定める額に引上げ

4 公務運営に関する事項

(1) 人事評価制度

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り、研修や評価に関わる面談の機会などを通して職員の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、制度や運用全般に対する工夫や改善の視点を持ち、取り組むことが必要

(2) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減

縮減に向けた様々な取組にもかかわらず、時間外勤務は増加傾向が見られ、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることが重要

各任命権者のそれぞれの実情に応じて、なお一層、きめ細かに縮減に向けて取り組むとともに、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自覚し、適切な勤務時間管理に努めることが必要

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、組織的に縮減に取り組むことが重要

学校現場では、教員の負担感・多忙感の解消に努めていくことが必要

イ 年次有給休暇の取得促進

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

(3) 健康管理

引き続き、職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、重点的な取組が必要であるため、予防から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

(4) 仕事と家庭生活の両立

仕事と家庭生活の両立の支援は、職員の福祉の増進、次世代育成の面などからも重要

県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、新たに策定された次世代育成支援行動計画を着実に実行することが必要

人事院が勧告したフレックスタイム制については、今後における国の措置や他の都道府県の動向を注視しつつ検討していくことが必要

(5) 良好な勤務環境の確保

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などもあり、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ことが必要

パワー・ハラスメントについては、指導との線引きが難しいケースもあり、研修の更なる充実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ことが必要

昨年度は処分事案が複数発生したほか、アンケートにおいてもハラスメントを受けたことがあるとの回答が一定数あったことから、その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ことが必要

(6) 雇用と年金の接続

引き続き再任用制度の周知や意向調査等により、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

今後さらに再任用職員の増加が見込まれることなどから、職員全体のモチベーションの確保、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の検討が必要

本年は給料表の改定は行わないが、再任用職員の給与の在り方については、引き続き人事院の動向を注視していくことが必要

最近の給与勧告の実施状況

職員の月例給・特別給については、民間との比較に基づき、改定を勧告しています。

今年の勧告は、緩やかな回復傾向にある民間の状況を反映して、平均年間給与が2年連続の増額となりました。

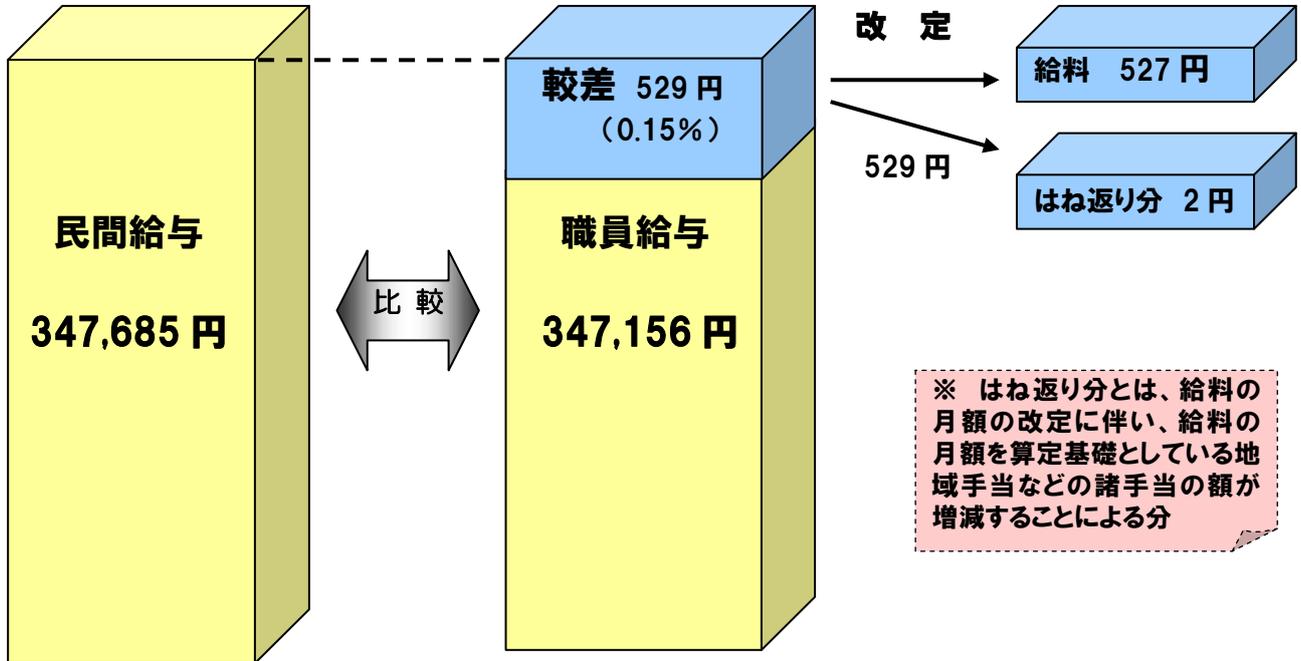
	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△1.97%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.06%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.12%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.06%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.15%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%

※「改定率」・「増減率」は、勧告前の職員給与・平均年間給与を 100 とした場合の改定率・増減率です。

※「増減額」は、勧告前の平均年間給与に対する増減額です。

民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差(529円(0.15%))を踏まえて、以下のとおり、給与の引上げ改定を行うこととしました。

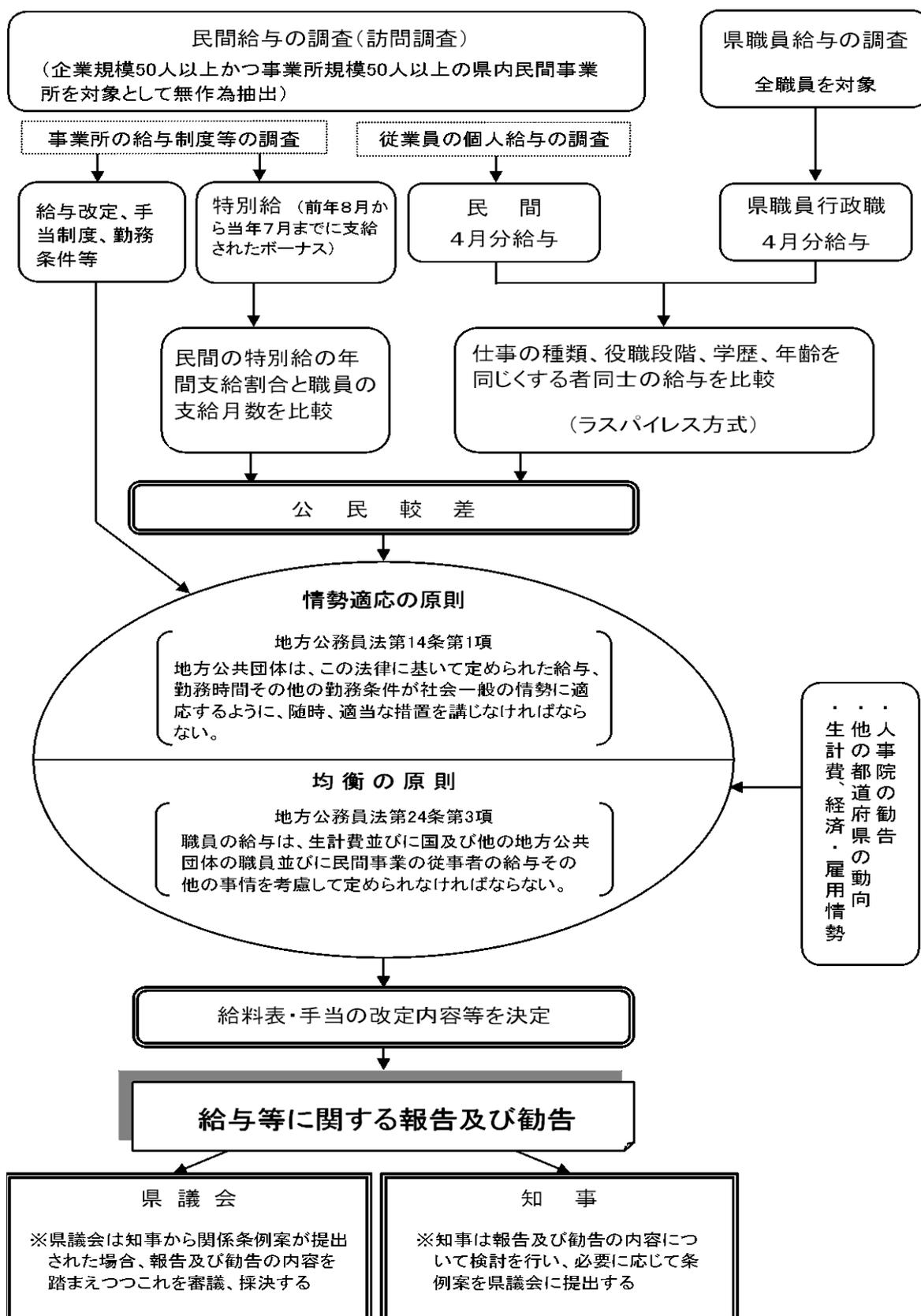


○職員の平均給与額の推移

区分 給与		高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(-))				
		平成27年	27-26	平成26年	26-25	平成25年	平成27年	27-26	平成26年	26-25	平成25年
平均給与		347,156	▲ 2,730	349,886	▲ 1,954	351,840	408,996	524	408,472	3,009	405,463
給与内訳	給料(俸給)	326,886	▲ 2,876	329,762	▲ 2,044	331,806	334,283	▲ 717	335,000	2,554	332,446
	諸手当	20,270	146	20,124	90	20,034	74,713	1,241	73,472	455	73,017
	扶養手当	8,573	▲ 337	8,910	▲ 311	9,221	11,609	▲ 472	12,081	▲ 81	12,162
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,538	90	5,448	123	5,325	12,114	144	11,970	52	11,918
	地域手当等	812	26	786	12	774	37,874	754	37,120	20	37,100
	住居手当	4,582	266	4,316	209	4,107	5,065	492	4,573	266	4,307
	その他	765	101	664	57	607	8,051	323	7,728	198	7,530
平均年齢		43.2歳	▲0.1歳	43.3歳	0.0歳	43.3歳	43.5歳	0.0歳	43.5歳	0.4歳	43.1歳

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。
 2 その他は、単身赴任手当、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

給与等に関する報告及び勧告の手順

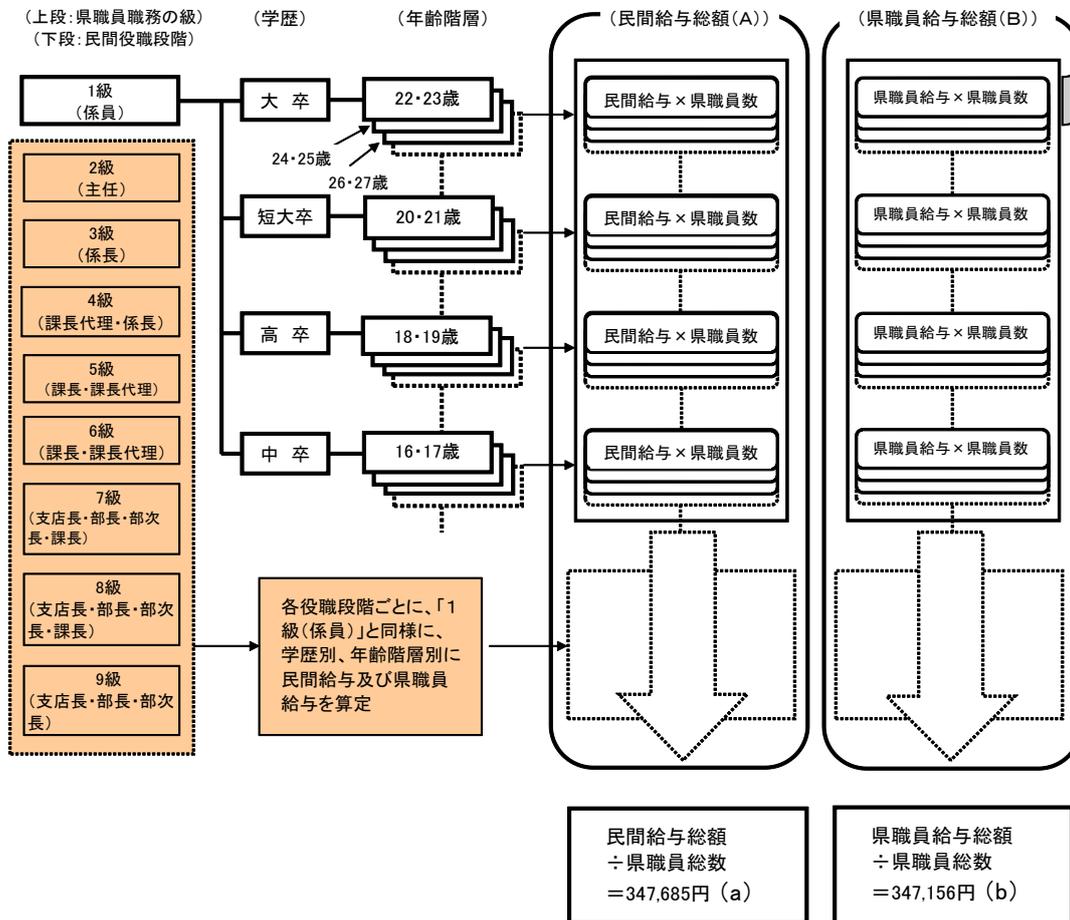


県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式^(※))

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(B))に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



本年の公民較差 (a) - (b) = 529円 (0.15%)

(※) ラスパイレス方式

公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。