

平成26年 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9日
大分県人事委員会

〈 本年の給与勧告のポイント 〉

月例給、期末・勤勉手当ともに7年ぶりの引上げ
国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給与改定

- ① 月例給の引上げ改定 (0.26%)
- ② 期末・勤勉手当の引上げ改定 (0.15月分)
- ③ 国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給料表の改定、諸手当の見直し

1 給与勧告制度の基本的考え方

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、公民給与の較差、人事院の報告・勧告及び国の給与制度並びに他の都道府県の動向等を考慮して、報告及び勧告を実施

2 職員給与と民間給与との比較（報告）

県内の民間事業所のうち、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である401事業所から無作為に抽出した143事業所について調査を実施

(1) 月例給（公民較差）

行政職 999円 0.27% （職員給与が民間給与を下回っている）

(2) 特別給（公民の差）

年間 0.13月分 （職員の支給月数(3.95月)が民間の支給割合(4.08月分)を下回っている）

3 本年の給与改定等

(1) 月例給

ア 給料表

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて改定
（若年層に重点を置いた引上げ改定（初任給を2,000円程度引上げ））

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、人事院勧告に準じて改定

ウ 単身赴任手当

再任用職員に対して単身赴任手当を支給

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 3.95月分 → 4.10月分

引上げ分は勤勉手当に配分

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

(3) 実施時期

給料表及び初任給調整手当 平成26年4月1日
期末・勤勉手当 平成26年12月1日
単身赴任手当 平成27年4月1日

(4) その他（報告）

- 給与構造改革等における経過措置額については、他の都道府県における見直し状況を踏まえ、本県の状況にも留意しながら、廃止することが必要
- 昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の反映については、本年5月に改正された地方公務員法の趣旨も踏まえ、適切に対応することが必要

【参考】 勧告による本年の職員給与の改定例

○平均給与月額（行政職 平均年齢43.0歳）

現 行	改定後	平均改定額	平均改定額の内訳
365,765円	366,701円	936円 (0.26%)	給 料 934円 (0.26%) はね返り分 2円 (0.00%)

※「はね返り分」とは、地域手当のように、給料等の一定割合で定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

○平均年間給与（行政職 平均年齢43.0歳）

現 行 5,867,000円
改定後 5,937,000円 (70,000円 1.2%)

4 国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給与改定

人事院は、民間給与との較差等に基づく給与改定に加えて、地域間・世代間の給与配分の見直し等を柱とした給与制度の総合的見直しについて勧告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、次のとおり所要の改定を行うことが必要と判断

(1) 給料表

国家公務員の俸給表水準を平均2%引き下げることとした人事院勧告に準じて改定

(2) 地域手当

人事院勧告に準じて所要の改定

支給割合 東京都特別区 18% → 20%、大阪市 15% → 16%

(3) 単身赴任手当

人事院勧告に準じて引上げ改定

基礎額 月額 23,000円 → 30,000円

加算額の限度 月額 45,000円(1,500km以上) → 70,000円(2,500km以上)

(4) 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が災害への対処等の臨時・緊急の必要により、平日の深夜に勤務した場合に、人事院勧告に準じて勤務1回につき6,000円以内の手当を支給

(5) 実施時期等

実施時期 平成27年4月1日

(地域手当及び単身赴任手当については、人事院勧告に準じて段階的に実施)

経過措置 給料について、所要の経過措置を実施

5 公務運営の改善に関する課題（報告）

(1) 能力・実績に基づく人事管理制度への対応

本年5月に改正された地方公務員法の趣旨も踏まえ、客観的で公正性や透明性が高く、納得性のある人事評価制度の確立に向けて努めることが必要

(2) 人材の確保と活用

○多様な人材の確保

今後とも優れた資質・能力を持った多様な人材を積極的に確保することが必要

○政策県庁を担う人材の育成

これからの政策県庁を担う若手職員を育成することが重要な課題であり、職場研修（OJT）を効率的・効果的に行うとともに、職場全体で育てるという意識を醸成することが必要

○女性職員のキャリア形成・登用

今後とも女性職員のキャリア形成・登用を積極的に行い、県の施策・方針決定過程への参画を促進することが必要

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

○総実勤務時間の短縮

事務事業の徹底的な見直しなどを行うとともに、任命権者、管理監督者、職員それぞれが主体的かつ不断に時間外勤務を縮減する意識を持ち、その実現に努めることが重要

年次有給休暇の取得しやすい環境を整備し、計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

○仕事と育児・介護の両立支援

両立支援策が利用しやすく効果的に活用されるよう、職員全員がワーク・ライフ・バランスの大切さを認識し、職場全体で支援する勤務環境づくりに努めることが必要

(4) 職員の心身の健康管理

身体健康管理対策については、健康診断、精密検査の受診の徹底を図るとともに、在職死亡の防止や健康サポート体制の充実に向けた取組を進めることが必要

心の健康管理対策については、予防・早期発見に重点を置くとともに、円滑な職場復帰と再発防止の観点からも支援することが必要

パワハラ等のハラスメント対策として、発生防止と排除のための取組を進めることが必要

(5) 公務員倫理の保持

職員は高い倫理観・使命感を保持し、公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要

(6) 雇用と年金の接続

公的年金の報酬比例部分に係る支給開始年齢の段階的な引上げにより再任用職員の増加が予想されるため、職員の能力と経験を適切に活用した働きがいを実感できる人事管理と再任用制度の検討を進めることが必要

(7) 退職管理の適正の確保

本年5月に改正された地方公務員法の趣旨も踏まえ、退職管理の適正の確保に向けた取組を進めることが必要