

# 給与勧告等のあらまし

平成26年10月21日  
石川県人事委員会

## 《給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- 1 民間給与との較差(0.28%)を埋めるため、人事院勧告に準じて、若年層に重点を置きながら給料表の水準を引上げ
- 2 期末手当・勤勉手当(ボーナス)を引上げ(0.15月:3.95月分→4.10月分)
- 3 通勤手当について、のと里山海道の整備等に伴い、マイカー通勤者の使用距離を延長(100km→120km)するとともに、所要の改定
- 4 寒冷地手当について、気候の変動を考慮し、人事院勧告に準じ、支給地域を廃止するとともに、公署指定の見直し

## 給与制度の総合的見直し

- 1 人事院勧告に準じて、給料表の水準を平均2%引下げ
- 2 職員の生活への影響を考慮して、給与の激変を緩和する経過措置(現給保障)を実施

## 1 職員の給与改定等

### (1) 民間給与の調査

県内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の526事業所から層化無作為抽出した145の事業所について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた職種ごとの給与のほか、ベースアップの状況等についても調査を行った。

### (2) 職員給与と民間給与との比較

#### 〈月例給〉

本県の行政職の職員と民間のこれに相当する職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較したところ、民間給与が職員給与を0.28%上回っていることが認められた。

- ・ 給与較差(本年4月) 0.28% 1,030円

#### 〈ボーナス〉

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の年間支給割合を比較

- ・ 民間の支給割合 4.11月(職員の支給割合 3.95月)

### (3) 改定内容

#### ア 給料表

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じて改定  
(平均0.3%、大卒及び高卒の初任給を2,000円引上げ)

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定

#### イ 諸手当

##### (ア) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容に準じて所要の改定

(イ) 通勤手当

交通用具使用者に対する通勤手当について、のと里山海道の無料化及び4車線区間延伸による利便性向上に考慮し、その使用距離を延長(100km→120km)

また、人事院勧告の内容を踏まえ、所要の改定

(ウ) 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、人事院勧告に準じて、県内の支給地域(旧山中町、旧鶴来町、旧白山麓5村)を廃止

また、人事委員会規則で定める公署指定等についても、国の指定基準等に基づき見直し

(エ) 単身赴任手当

再任用職員については、人事院勧告に準じて、所要の措置を講ずることが必要

ウ 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、年間支給割合を引上げ 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(0.15月分)を勤勉手当に配分

支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当を引上げ、平成27年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分

《一般の職員の場合の支給月数》

区 分		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

エ 実施時期

平成26年4月1日(ただし、平成26年12月期の期末・勤勉手当は平成26年12月1日、寒冷地手当、単身赴任手当及び平成27年6月期以降の期末・勤勉手当は平成27年4月1日)

2 給与制度の総合的見直し

(1) 基本的な考え方

平成17年に、国家公務員給与に関する人事院勧告に準じ、本委員会では、本県職員の給料表水準の平均4.8%引き下げ、年齢による給与カーブのフラット化などを内容とする勧告を行い、平成18年度から給与制度の抜本的な改革が、給与構造改革として実施されてきたところである。

人事院では、本年8月に、さらに地域間、世代間の給与配分の在り方等を見直すため平成27年度から国家公務員の俸給表の水準を平均2%引き下げるなどの勧告がなされたところである。

本委員会としては、前述のとおり平成17年度に人事院勧告に準じた勧告を行ったこと、給与制度は、地方公務員法に定める給与決定の原則に則り、国家公務員の給与制度に準ずることを基本としていることなどから、給与制度の総合的見直しを人事院勧告に準じ行う必要がある。

なお、国に準じ、職員的生活への影響を考慮して、給与の激変を緩和する経過措置(現給保障)を講ずべきと考える。

また、人事院勧告においては、地域手当等諸手当の見直しの原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制するとしているが、こうした措置については、国及び他の地方公共団体との均衡を失しないよう適当な考慮を払うべきと考える。

## (2) 見直しすべき事項

### ア 給料表等の見直し（平成27年4月1日実施）

人事院勧告に準じて、行政職給料表を平均2%引き下げるとともに、40歳台や50歳台前半層の昇給機会の確保の観点から、5級及び6級について8号給の増設

行政職給料表以外の給料表（医療職給料表（一）を除く。）についても、所要の改定

再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

- ・ 経過措置（現給保障） 平成27年4月1日～平成30年3月31日

### イ 給料等の1.5%減額支給措置の廃止（平成30年3月31日）

人事院勧告に準じて、平成22年度から実施されている55歳を超える管理職手当受給職員に対する給料等の1.5%減額支給措置については、経過措置終了後に廃止

### ウ 管理職員特別勤務手当の見直し（平成27年4月1日実施）

人事院勧告に準じて、管理監督職員が災害への対処等により平日午前0時から午前5時までの間に勤務した場合には、新たに管理職員特別勤務手当（6,000円を超えない範囲内の額）を支給

### エ 単身赴任手当の見直し（平成27年4月1日から段階的实施）

人事院勧告に準じて、所要の改定

### オ 地域手当の見直し（平成27年4月1日実施）

県内の支給地域である金沢市及び内灘町について、級地区分は6級地から7級地になるが、支給割合の3%は変更なし

## 3 今後の検討課題

### (1) 能力、実績に基づく人事管理の推進

本年5月に、人事評価制度の導入により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることを趣旨とした改正地方公務員法が公布され、公布から2年以内の施行予定

本県においては、すでに、職員の職務遂行や勤務実績を客観的に把握・評価し、その結果を適材適所の人事配置や能力開発、適切な給与処遇に活用する人事評価制度が、任命権者ごとに順次実施

社会経済情勢の変化などにより行政が複雑多様化する中で、行政課題に適切に対応していくためには、職員の意欲や能力を最大限に引き出し、組織の活性化を図ることが大切であることから、改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、今後とも、人事評価を公正に行い、任命権者は、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用していくことが必要

### (2) 女性職員の活躍推進

男女がともに個性と能力を発揮し、生き生きと仕事に取り組める職場の環境をつくることは重要  
こうしたことから、引き続き研修などの機会を通じ、男女ともに男女共同参画についての正しい理解と関心を深めるとともに、女性職員の自発的な能力開発と業務意欲の向上を支援するための研修や子育てのための両立支援策の充実が必要

なお、国では女性の活躍を推進するための法律の制定を検討しており、こうした国の動きについても注視していくことが必要

### (3) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）

本県においては、これまでも、仕事と生活の両立支援のため、育児休業の取得要件の緩和や子の看護休暇の拡充など、育児や介護等を行う職員の働きやすい職場環境を整備する様々な取組を実施  
任命権者においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（後期計画）の下、

取組を推進してきたところであり、今後とも、男性職員の育児休業や育児参加休暇の取得促進、退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めるなど、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進に取り組むことが必要

また、介護については、期間の長期化が懸念されること等を考慮し、国の動向も注視しながら、今後必要な実効性ある仕事と介護の両立支援策について検討を進めることが必要

#### (4) 職員のメンタルヘルス対策等

心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、依然として病気休職者数の半数を超えていることから、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題

任命権者においては、これまでもメンタルヘルスに関する研修の実施、ストレス診断と臨床心理士等によるカウンセリング、メンタルヘルスガイドの配布、相談体制の充実等きめ細かな取組を実施しており、今年度は教職員向けにカウンセリングも充実

今後とも引き続ききめ細かな取組を推進し、良好な職場環境の確保に努めていくことが必要

また、パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントの防止及び解決を図るため、任命権者においては、研修を通じた意識啓発、ハラスメント防止に関する指針の作成、相談窓口の設置などの取組を実施しており、引き続きこれらの取組を着実に進めていくことが必要

なお、各職場においては、これらの課題について、話し合いによる自主的な解決を図るため、労働安全衛生法による衛生委員会なども活用し、健康保持に向けた取組を積極的に進めることも重要

#### (5) 超過勤務の縮減等

任命権者においては、これまでも超過勤務を縮減するため、各所属の全員一斉退庁日の設定などの取組を進めてきており、更に今年度、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間の設定、所属又はグループごとの時間外勤務縮減強化ウィークの設定、長時間の時間外勤務に係るヒアリングの実施などのきめ細かな対応により、その取組を強化

今後とも、これらを着実に取り組み、計画的な事務処理や効率的な業務執行に努めることが必要

特に、管理職員においては、勤務実態の把握、超過勤務の必要性・緊急性の確認や実績管理の徹底などにより、適切な業務配分や勤務時間の管理を行い、公務能率の一層の向上に努めることが必要

また、年次有給休暇の取得促進については、効率的な事務の執行により計画的な休暇取得ができるよう、管理職員が率先して、休暇の取得しやすい環境づくりに努めることが必要

#### (6) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的な引き上げに伴う雇用と年金の接続については、昨年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、国においては、定年の延長ではなく、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、地方公務員についても同様に、再任用により雇用と年金の接続を図るよう要請

人事院においては、昨年、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を検証しつつ、段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要がある旨報告しており、本年の勧告でも、雇用と年金の接続のため、適切な制度が整備されるよう、積極的に取り組むこととしたい旨報告

雇用と年金の接続の問題は、地方公務員においても重要な課題であることから、本県においても、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、引き続き国の動向等に注視していくことが必要

#### (7) 50歳台後半層の昇給停止

国において、平成26年1月から実施している50歳台後半層の職員の昇給を原則停止する昇給制度の改正については、本年3月に給与減額措置の臨時特例期間が終了したことから、均衡の原則に則り、速やかに実施することが適当

## (8) 教員給与の見直し

教員給与については、平成25年6月14日の閣議において、「真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリのある教員給与体系の確立に向けて検討する」と決定

国においては、これを受けて、義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定上、教員の特殊勤務手当のうち教員特殊業務手当を引き上げるとともに、給料の調整額を引き下げるほか、管理職手当の改善を行う方針

本県においても、教員特殊業務手当、給料の調整額等について、国の方針等を踏まえつつ、他の都道府県の動向に留意し、見直しを検討することが必要

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

職員の給与水準を民間の給与水準に合わせて決定する方法は、県民の理解と支持を得て定着している。

本年の勧告は、公民の給与較差を解消するための月例給の引上げ等に加えて、人事院勧告に準じて、給与制度の総合的見直しを行うことを内容とするものである。

このことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

(参考1)

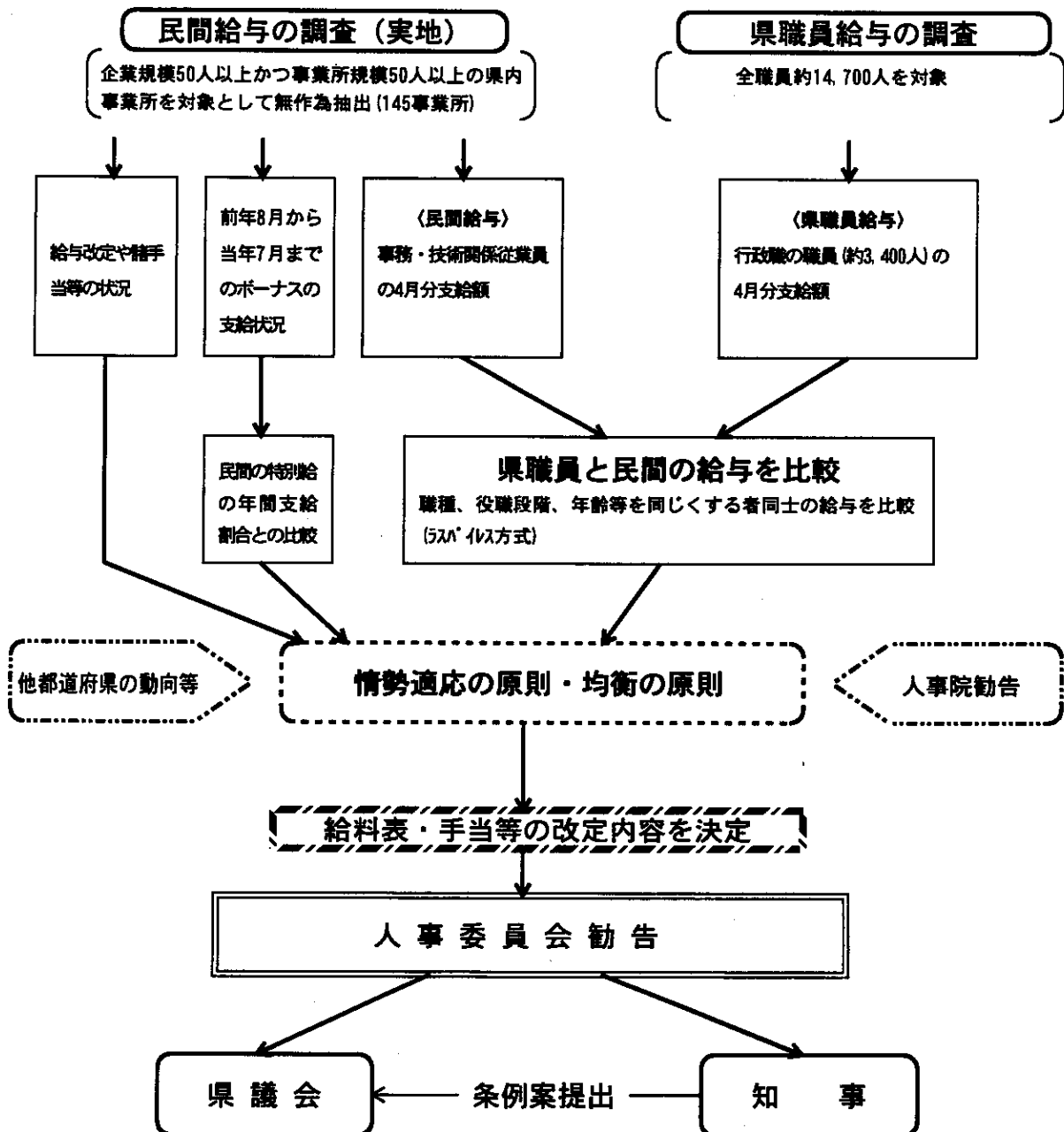
## 給与勧告の仕組み

### 1 人事委員会による給与勧告制度

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、労使交渉によって給与を決定することができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、職員の給与を社会一般の情勢に適応させるため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間従業員の給与などと均衡させることを基本としています。

### 2 給与勧告の流れ





(参 考 3)

○ 最近の給与改定の実施状況（過去10年）

	月 例 給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改 定 率	年間支給月数	対前年比増減
平成16年	—	4.40 月	— 月
平成17年	▲0.34 %	4.45 月	0.05 月
平成18年	—	4.45 月	— 月
平成19年	0.14 %	4.50 月	0.05 月
平成20年	—	4.50 月	— 月
平成21年	▲0.26 %	4.15 月	※ ▲0.35 月
平成22年	▲0.29 %	3.95 月	▲0.20 月
平成23年	▲0.27 %	3.95 月	— 月
平成24年	—	3.95 月	— 月
平成25年	—	3.95 月	— 月
平成26年	0.28 %	4.10 月	0.15 月

※6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を含む。



(参考4)

○平成26年度行政職モデル給与例（人事委員会試算）

			改定前		改定後		年間給与 比 ②-①
			給与月額	年間給与 ①	給与月額	年間給与 ②	
係員	25歳	独身	円 189,700	円 3,026,000	円 191,700	円 3,086,000	円 60,000
	30歳	配偶者	267,600	4,300,000	269,200	4,367,000	67,000
係長	40歳	配偶者 子2人	383,500	6,221,000	384,700	6,300,000	79,000
補佐	50歳	配偶者 子2人	431,500	6,992,000	431,700	7,062,000	70,000
課長	55歳	配偶者	509,000	8,040,000	510,000	8,128,000	88,000
部長	58歳	配偶者	663,900	10,949,000	664,400	11,070,000	121,000
行政職平均 (平均年齢41.3歳)			358,000	5,754,000	359,000	5,827,000	73,000

※1 年齢は、平成26年度末年齢

※2 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当(3%)、管理職手当(部長：9級1種、課長：6級3種)を基礎に算出

※3 年間給与は、期末・勤勉手当を含む(改定後は4.10月で算定)。

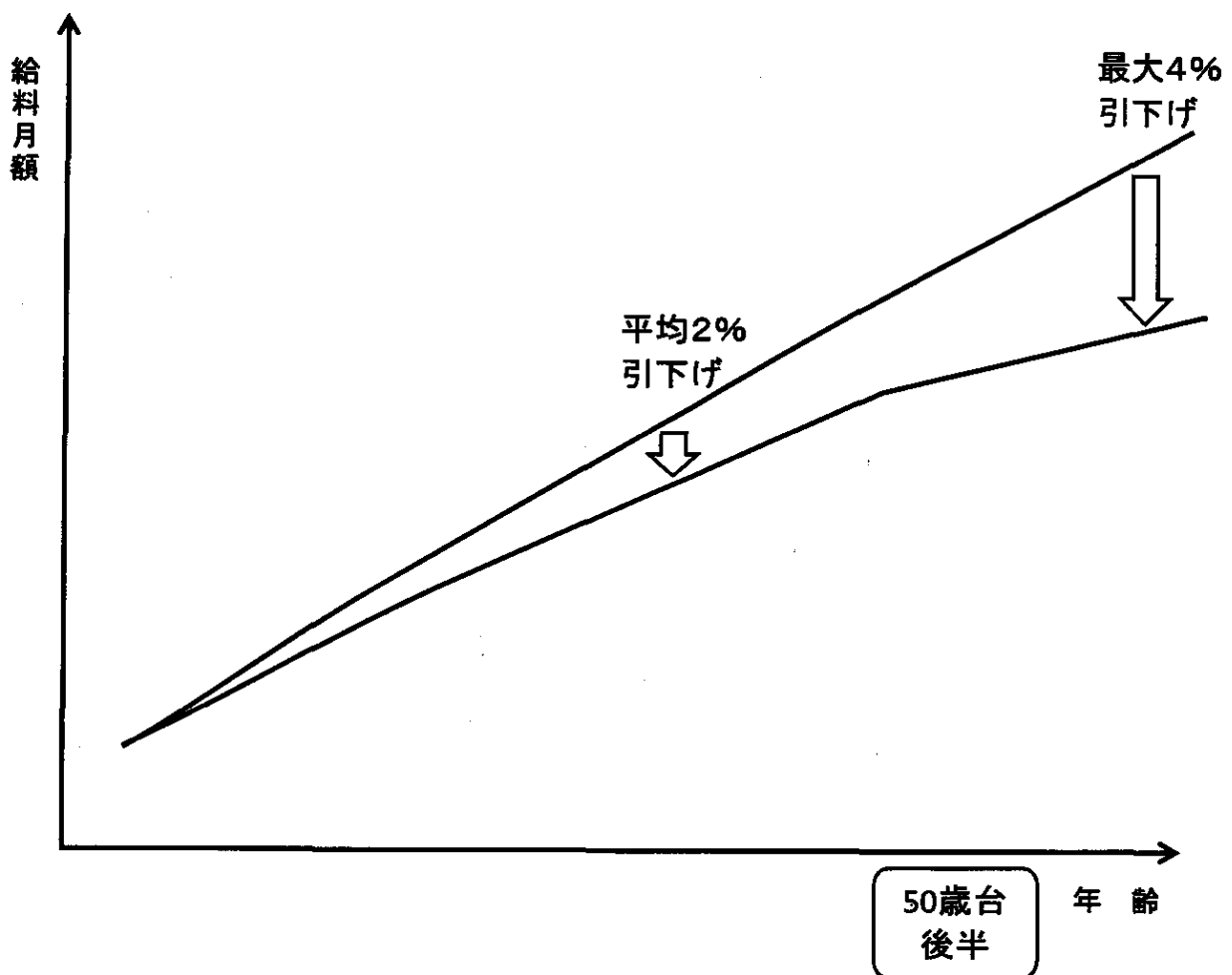
※4 部長の給与月額等については、55歳を超える職員の前減措置(▲1.5%)を行っている。

※5 行政職平均の額は、新採職員を含む行政職3,434人の平均値

(参考5)

## 給与制度の総合的見直し 給料表改定イメージ

- 給料表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号給の給料月額について、最大で4%程度引き下げる。
- 一方、人材確保への影響等を考慮し、初任給にかかる号給等については引下げを行わない。

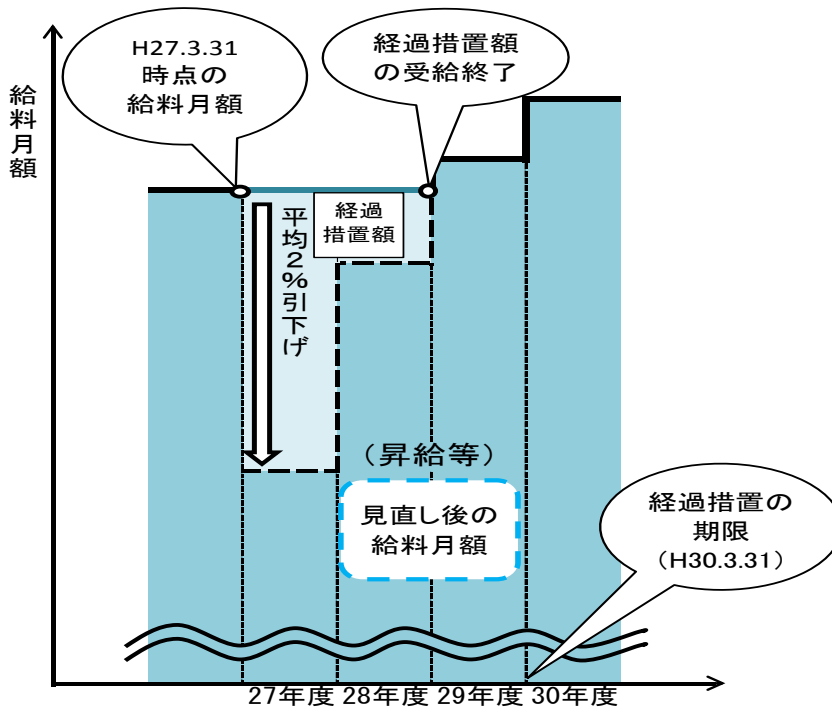


(参考6)

## 給与制度の総合的見直し 経過措置イメージ

給料表水準の引下げとなる職員に配慮し、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの3年間、経過措置（現給保障）を講ずる。

<ケース1> 早期に経過措置の対象者でなくなる場合



<ケース2> 3年間、経過措置の対象者である場合

