

平成27年 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(平成27年10月6日 岡山県人事委員会)

報告及び勧告のポイント

- 1 民間給与との較差の解消を図るため、月例給与の引上げ改定 (0.21%)
- 2 期末手当・勤勉手当(特別給)の引上げ (0.10月分)

I 民間給与との比較

- 1 月例給 (職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職、平均43.6歳]	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$	〈参考〉 較 差 (国)
373,189円	372,401円	788円 (0.21%)	1,469円(0.36%)

備考 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから269事業所を無作為抽出し、当該事業所の約8,500人の個人別給与を実地調査(調査完了率:91.4%)

- 2 特別給 (昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)
民間の支給割合 4.19月 (職員 4.10月)

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

- 1 月例給(改定率 0.21%、改定額 777円)
 - ・全年齢層を対象に改定を行い、若年層に重点的に配分
 - ・民間との差があることを踏まえ、初任給を引上げ
(行政職 大卒 185,500円 → 189,500円、高卒 148,600円 → 152,600円)
- 2 期末手当・勤勉手当(特別給)
 - ・年間の支給割合を0.10月分引上げ(4.10月分 → 4.20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
- 3 その他給与の改定
 - (1) 初任給調整手当
医師に係る初任給調整手当について医師の処遇確保の観点から改定
 - (2) 地域手当
(ア)段階的引上げを実施する支給地域の支給割合を遡及し引上げ
(イ)平成28年4月1日から給与条例に定める支給割合
 - (3) 単身赴任手当
基礎額及び加算額について引上げ
- 4 等級別基準職務表
 - ・職務給の原則の一層の徹底を図る観点等から等級別基準職務表を条例に制定
- 5 改定の実施時期
 - ・改定の実施時期は平成27年4月1日。ただし、2については平成27年12月1日、3(2)(イ)、3(3)及び4については平成28年4月1日

Ⅲ 公務員人事管理

1 人材の確保・育成

- ・優秀な人材の確保に向け、引き続き募集活動の充実・強化が必要
- ・職員が能力を最大限発揮できるよう、計画的に人材育成に取り組むことが必要

2 人事評価制度

- ・人事評価制度を人材育成につなげるとともに、評価の信頼性・客観性を高め、制度が円滑に機能するよう努めることが必要
- ・導入の準備が進められている教職員等についても、運用開始後も常に実施状況を検証し、納得性のある制度として維持していく必要

3 女性職員の採用・登用

- ・これまで以上に女性職員の職域拡大等を図り、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用を進め、女性職員が男性職員と共にその能力を十分発揮できる職場環境づくりへの取組が必要

4 仕事と生活の両立支援

- ・ワーク・ライフ・バランスについて、職員の理解を一層深めるとともに、管理職員が、休暇・休業制度の活用を積極的に評価するような意識改革が重要

5 総実勤務時間の縮減

- ・管理監督者は、職員の勤務時間管理、健康管理が自らの重要な職責であることを改めて自覚し、具体的対策に取り組むことが重要

6 心の健康づくり対策の推進

- ・心の健康の問題では、未然防止がとりわけ重要であり、ストレスチェック制度を有効活用するとともに、早期発見・早期対応及び職場復帰や再発防止のための職場環境の整備や関係機関等との連携維持・強化が重要

7 高齢期の雇用問題

- ・再任用の職域拡大を進め、職員の能力と経験を生かせる職務への配置に努めることが必要
- ・中長期的に公務組織が持続可能なものとなるよう、人事管理と組織体制や職務分担の見直し等を行いつつ、雇用と年金の接続の課題に適切に対応することが必要

8 公務員倫理の徹底

- ・管理監督者はもとより職員一人ひとりが、公務員倫理の重要性を深く理解し、不祥事やハラスメントを生まない風通しの良い職場環境づくりに努めることが重要

Ⅳ 給与勧告実施の要請

- ・労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、人事委員会勧告の実施を要請

《参考1》平成27年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 43.6歳）

勧告前	勧告後	勧告前後の差
6,056千円	6,107千円	51千円

《参考2》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成18年	0.05%	—	4.45月			
平成19年	0.42%	0.32%	4.50月	0.05月	3.7万円	0.6%
平成20年	0.08%	0.08%	4.50月	—	0.5万円	0.1%
平成21年	0.04%	—	4.15月	△0.35月	△13.0万円	△2.2%
平成22年	0.34%	0.33%	3.95月	△0.20月	△5.4万円	△0.9%
平成23年	0.19%	0.18%	4.00月	0.05月	2.9万円	0.5%
平成24年	0.01%	—	3.95月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%
平成25年	0.04%	—	3.95月	—	—	—
平成26年	0.16%	0.16%	4.10月	0.15月	6.7万円	1.1%
平成27年	0.21%	0.21%	4.20月	0.10月	5.1万円	0.8%

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの