

平成26年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

平成26年10月9日
愛媛県人事委員会

《本年の勧告の概要》

- 月例給、特別給ともに7年振りの引上げ
 - ・月例給は、公民較差767円(0.20%)を解消するため引上げ
 - ・特別給は、勤勉手当の支給割合を0.15月分引上げ
- 給与制度の総合的見直し
- ・人事院勧告の内容に準じて、平成27年4月1日から3年間で実施

1 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給 本年4月分の較差 767円(0.20%)

民間給与(A)	382,586円	較差(A-B) 767円(0.20%)
県職員給与(B)	381,819円	

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	4.09月	支給割合の差 0.14月
県職員の年間支給割合	3.95月	

2 県職員の給与

(1) 給与の改定

ア 月例給

(ア) 給料表

人事院勧告の内容(初任給・若年層に重点を置いて引上げ)を基礎として改定(平均改定率0.20%)

(イ) 初任給調整手当

a 医療職給料表(-)の適用を受ける医師・歯科医師の支給限度額

月額 410,900円 412,200円

b a以外の医師・歯科医師の支給限度額 月額 50,000円 50,300円

c 獣医師の支給限度額 月額 30,000円 30,200円

(ロ) 実施時期

平成26年4月1日

イ 特別給

勤勉手当の支給割合を0.15月分引上げ(平成26年12月期)

(平成27年度以降は年間で0.15月分引上げ)

(2) 改定後の平均給与月額(行政職)

改定額	改定率	内 訳	
761円	0.20%	給 料	760円(0.20%)
		そ の 他	1円(0.00%)

(参考) 行政職平均給与

	現 行	改 定 後	増 減
平均給与月額	381,819円	382,580円	761円(0.20%)
平均年間給与額	6,135,832円	6,207,367円	71,535円(1.17%)

行政職平均年齢 44.4歳

3 給与制度の総合的見直し

(1) 基本的考え方

国においては、給与構造改革により一定の成果を挙げたものの、50歳台後半層の給与水準は民間給与をなお上回っており、世代間の給与配分を更に適正化する必要があるとされたが、本県における50歳台後半層の公民給与差の状況は、国と同様とうかがえる。

また、国は、転勤する職員の負担や管理監督職員の平日深夜の勤務実態等を考慮し、給与上の措置を行う必要があるとしたが、本県においても、職務や勤務実績を給与に反映させることは極めて重要である。

これらの事情を総合的に勘案した結果、人事院勧告に準じて、平成27年度から給与制度の総合的見直しを実施する必要があると判断

なお、給料表水準の引下げにより生じる公民較差については、何らかの方法によりその年の本県の民間給与水準との均衡を図ることとなるので、給料表水準の引下げが直ちに給与水準そのものの引下げにつながるものではないと史料

(2) 措置内容

ア 給料表

人事院勧告において平成27年度から実施することとされている俸給表等に準じて全ての給料表を改定（行政職の平均改定率 2.38%）

経過措置として、平成30年3月31日までの間、新旧給料月額の差額を支給

55歳を超える職員に対する給料等の100分の1減額支給措置は平成30年3月31日限り廃止

イ 地域手当（平成30年3月31日までに段階的に改定）

(ア) 東京都特別区在勤者の支給割合 18% 20%

(イ) 大阪市在勤者・医療職給料表(-)適用者の支給割合 15% 16%

ウ 単身赴任手当（平成30年3月31日までに段階的に改定）

(ア) 基礎額 月額 23,000円 30,000円

(イ) 加算限度額 月額 45,000円 70,000円

エ 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が災害への対処その他の臨時・緊急の必要により休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間外）に勤務した場合、その勤務1回につき6,000円以内を支給

(3) 実施時期

平成27年4月1日

（参考）同日に経過措置がないと仮定した場合の平均給与月額（行政職）

	2の改定後	3の改定後	増 減
平均給与月額	382,580円	374,061円	8,519円（2.23%）
平均年間給与額	6,207,367円	6,066,387円	140,980円（2.27%）

(4) その他

ア 昇給制度の見直し

国の今後の動向を注視する必要

イ 管理監督職員の処遇

本県の人事運用の状況に留意し、他団体の動向を注視しつつ、改善の必要性について検討することが適当

4 再任用職員の給与

- (1) 単身赴任手当
平成27年4月1日から、再任用職員に対しても単身赴任手当を支給
- (2) 給与水準等
国における検討状況に留意しつつ、検討を進める必要

5 公務運営に関する課題

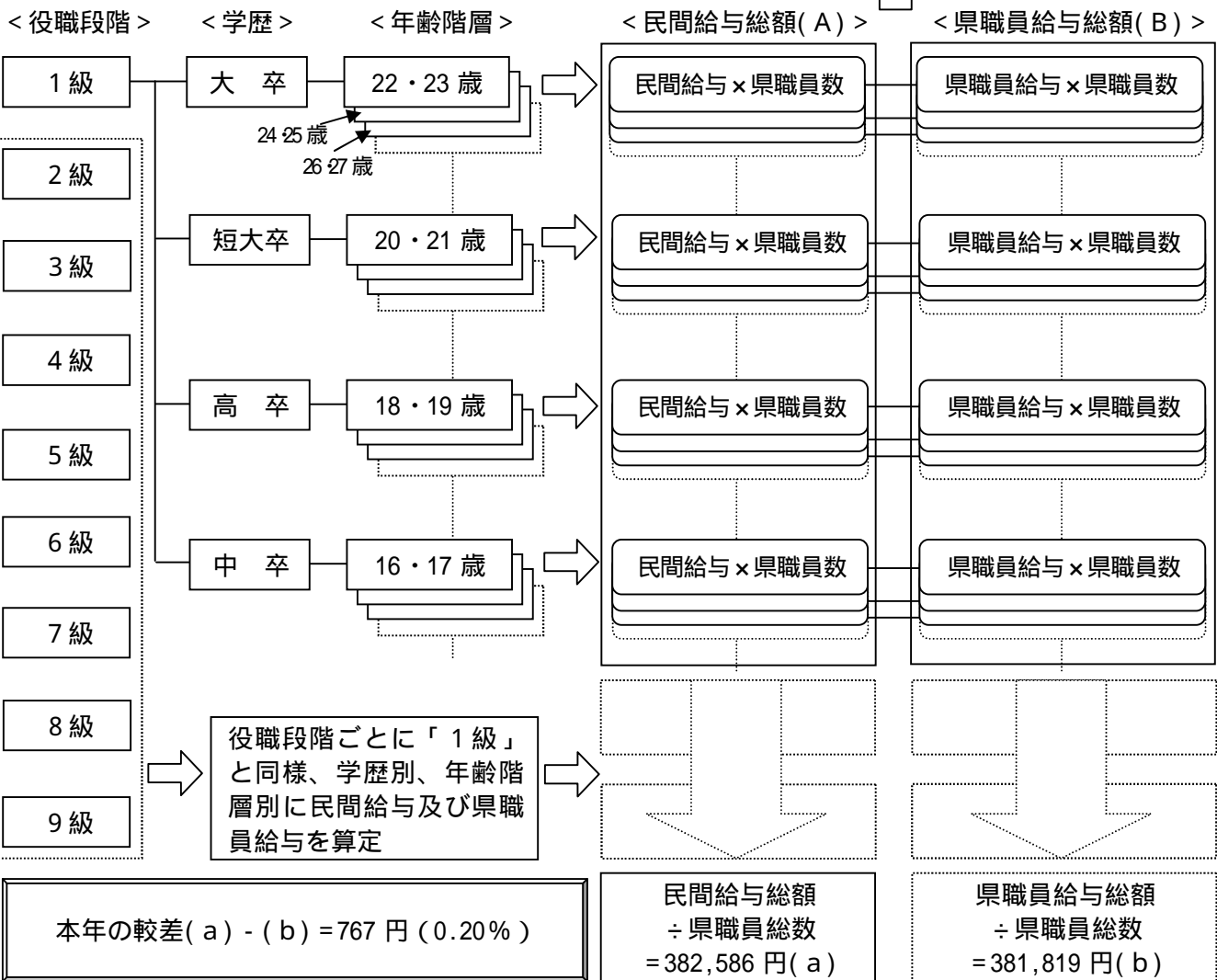
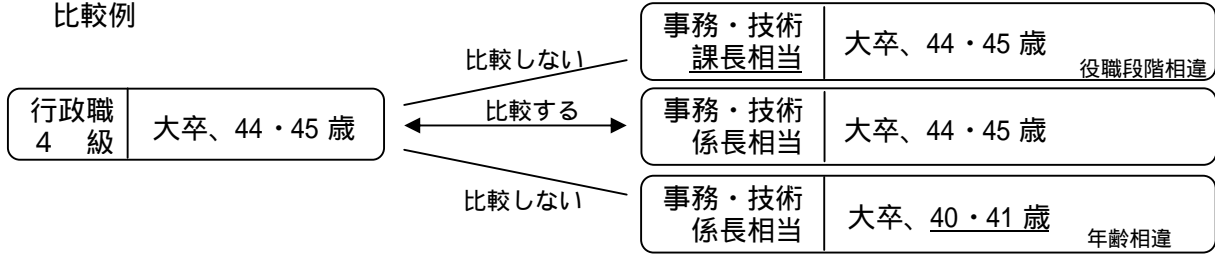
- (1) 人材の確保・育成
少子高齢化の進展に伴う若年労働者の減少や、民間企業の採用意欲の高まり等を受け、受験者獲得競争が激化する中、時代に即した採用試験制度の在り方や県民の負託に応えることができる多様な有為な人材の確保策について、幅広く検討する必要
また、職員の意識改革や人材育成にも引き続き取り組む必要
- (2) 女性の採用・登用の拡大
女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題に位置付けられる中、本県においても、女性職員が幅広く職務経験を積む機会を確保し、女性職員が働きやすい職場環境にも留意しながら、有為な人材の積極的な採用・登用を進めていく必要
- (3) 地方公務員法の改正について
本年5月の改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、より効果的に人材育成につながる人事評価制度の充実や退職管理の適正の確保について本県の実態に応じた検討が必要
- (4) 雇用と年金の確実な接続について
再任用職員の能力、経験を有効に活用できるよう、業務の運営や定員の配置を柔軟に行うほか、能力・実績に基づく人事管理を継続して取り組む必要
また、国等の定年延長の動向を見極めながら、再任用の運用状況を随時検証する必要
- (5) 仕事と生活の両立支援の推進
男女の区別なく職員が育児に参加できる職場環境づくりや新たに策定する特定事業主行動計画の目標達成に向けた着実な取組が必要
- (6) 超過勤務時間の縮減及び年次有給休暇の取得促進
業務執行リーダーが中心となった事務の効率化や業務量の平準化に向けた取組が必要
また、年次有給休暇についても、取得しやすい職場環境づくりに努める必要
- (7) 職員の健康管理
精神疾患による長期の病気休暇取得者等が、依然として多数に及ぶため、管理職員は、日頃からラインケアの充実・強化を図り、予防及び早期発見・早期対応する取組が必要

県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額(A)）を県職員総数で除して得た平均給与額（a = 民間水準）と県職員の平均給与（b）を比較し、公民較差を算出します。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額を比較

比較例



県職員と民間企業との初任給比較（平成 26 年 4 月現在）

民間企業（新卒事務員・新卒技術者計）		県職員（行政職）	
大学 卒	高校 卒	大学 卒	高校 卒
211,692 円	165,106 円	176,355 円	142,911 円