

平成 27 年 給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 27 年 10 月 14 日

神奈川県人事委員会

< 本年の勧告のポイント >

1 本年の給与改定

～ 月例給、ボーナスともに 2 年連続で引上げ

ともに 2 年連続で引上げとなるのは平成 2 年・平成 3 年以来 24 年ぶり ～

- ・ 月例給の公民給与の較差は 2,736 円 (0.68%)
- ・ 較差を解消するため、給料表を引上げ改定するとともに、地域手当の支給割合及び住居手当の支給限度額を引上げ
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.10 月分引上げ（年間支給月数 4.10 月→4.20 月）

2 給与制度の総合的見直し（平成 28 年 4 月以降）

- ・ 平成 27 年 4 月から実施している見直しの一環として、地域手当の支給割合を引上げ

< 報告及び勧告の基本的な考え方 >

- ・ 給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約に対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与を確保し、公正で効率的な行政運営を進める上での基盤
- ・ 職員の給与は、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、民間従業員の給与と均衡させることが基本であり、本年 4 月分の職員と民間従業員の給与の実態を調査し、両者を比較した上で改定について判断

< 報告及び勧告の内容 >

1 本年の給与改定

給与の比較

職 員 の 給 与 (A)	民間従業員の給与 (B)	較差 (B) - (A)
400,236 円	402,972 円	2,736 円 (0.68%)

[較差の配分 給料表 465 円 地域手当 2,126 円 住居手当 93 円 はね返し分 (注) 47 円]

(注) 給料を算定基礎とする手当等の影響額

(1) 月例給（毎月きまって支給される給与）

ア 給料表

本年 4 月分の職員の給与と民間従業員の給与との均衡を図るため、給料表を引上げ改定。改定に当たっては、初任給を中心とした若年層に重点を置きながら、給料表全体を引上げ

イ 地域手当

公民較差の解消及び給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合を 0.6% 引き上げて 10.6% に改定

ウ 住居手当

公民較差を解消するため、支給限度額を 500 円引き上げて 28,500 円に改定

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間の特別給の支給月数との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引上げて勤勉手当に配分
勤勉手当の支給月数は6月期及び12月期が均等になることが基本であるが、本年度は任命権者が配分を検討し決定

職員の支給月数 (A)	民間従業員の支給月数 (B)	差 (B) - (A)
4.10月	4.20月	0.10月

注 民間従業員の支給月数は、昨年8月から本年7月までの実績である4.22月分について、
国と同様に0.05月ごとの区切りとなるよう小数点以下第2位で二捨三入し、4.20月とした。

(3) 実施時期

平成27年4月1日に遡及して実施。ただし、期末手当・勤勉手当については、本年度にあつては(2)により任命権者が定める配分に応じた日、平成28年度以降にあつては平成28年4月1日から実施

2 給与制度の総合的見直し

平成26年10月の報告・勧告に基づいて、本年4月から実施している見直しの一環として、平成28年度においては次の事項を実施

(1) 地域手当の支給割合の引上げ

0.9%引き上げて11.5%に改定

(2) 単身赴任手当の支給額の引上げ

基礎額（現行26,000円）を30,000円に改定、加算額の限度（現行58,000円）を70,000円に改定

(3) 実施時期

平成28年4月1日から実施

3 その他の給与上の課題

(1) 教員の給与

副校長・教頭の職務職責に応じた給与について課題認識。教育職給料表はもとより本県の給料表全体について引き続き調査研究。併せて、教員の管理職手当の見直しの必要性等について検討

(2) 初任給調整手当

医師等の職員数の変化、採用や離職の実態、支給実態を踏まえ、初任給調整手当を含めた医師等の給与の在り方について検討

4 公務運営

(1) 人材の確保・育成

ア 多彩な人材の確保

多くの方が本県の採用試験を受験しやすくなるよう、新たに秋季チャレンジ試験などを実施するとともに、第2次試験の見直しを行い、人物重視を徹底。今後、これまでの試験の見直しの検証を進め、一層の改善に取組み

イ 職員の意欲・能力を活かす人事制度

本年7月に策定された「行政改革大綱」に基づき、任命権者が今年度中に策定する「組織・人事改革戦略」の取組みが職員の意欲・能力を活かす人事制度の構築に資することを期待。本委員会としても、引き続き民間企業や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、望ましい人事制度の在り方について調査研究

ウ 女性職員の活躍促進

職員の仕事と子育て・介護等との両立を支援する観点から、フレックスタイム制やテレワークなど柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することについて具体的に検討していくことが必要。本委員会としても、民間企業や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための方策について、引き続き調査研究

(2) 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

ア フレックスタイム制及びテレワークの導入

両者の導入は意義あるものと認識。本委員会としてフレックスタイム制が職員に使いやすい制度として公務に円滑に導入されるよう検討。テレワークの導入については、任命権者において、先進事例も参考にしながら具体的な検討を進め、成果を得ることを期待

イ 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、公務能率の向上、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、多彩な人材の確保や女性職員の活躍促進に向けた環境整備を図る上でも重要な課題。任命権者において、「行政改革大綱」が掲げるスピード重視や生産性向上などの方向性による取組みを本格化させ、時間外勤務の縮減と計画的な年次休暇の取得促進を更に推し進めていくことを要請

ウ 子育て・介護を行う職員の支援

仕事と子育て・介護の両立を支援する制度について、本委員会として引き続き情報提供等を実施。任命権者において、職員が制度を利用しやすい環境づくりに取り組むとともに、子育てや介護を行う職員の具体的なニーズを踏まえた効果的な支援策について、フレックスタイム制やテレワークの導入も含め、検討を進めることを期待

エ 健康管理対策の推進

職員の健康の保持、増進は、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に提供するという観点から不可欠。職員の心身両面にわたる健康の保持、増進を図るため、任命権者において取組みを着実に推進していくことを期待

オ 職場におけるハラスメントの防止

ハラスメントは、心身の健康を害すばかりか、職場全体の士気や生産性を低下させるもので、その防止は重要な課題。任命権者において、引き続き、職員の意識啓発をはじめ様々な取組みを進め、ハラスメントのない職場を実現することを要請

(3) 雇用と年金の接続

新たに任用した再任用職員のフルタイム勤務が6割を超えるなど働き方の変化が進み、年金支給開始年齢の引上げに伴う再任用希望者の増加が見込まれる状況を踏まえ、再任用職員の能力及び経験をより効果的に活用していく方策について具体的な検討が必要

(4) 再任用職員の勤務条件

ア 給与

引き続き民間事業所の再雇用者の動向を注視するとともに、再任用職員の働き方の変化に応じた適切な給与の在り方について検討

イ 休暇等の勤務条件

再任用職員の働き方の変化が進んでおり、特にフルタイム勤務の再任用職員については、休暇等の勤務条件は常勤職員と同様にすることが基本。本委員会として、再任用職員の休暇等の取扱いについて検討

1 職員構成の状況等（平成27年4月1日現在）

(1) 職員数

区 分	職 員 数	構 成 割 合
全 職 員	69,134人	100.0%
一 般 職 員	11,223	16.2
行 政 職 員	(9,657)	(14.0)
教 育 職 員	42,654	61.7
警 察 官	15,257	22.1

注 1 職員の給与に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員を対象（企業行政職給料表及び技能職給料表の適用を受ける職員は対象外）
 2 構成割合は、小数点以下第2位を四捨五入（以下同じ）

(2) 学歴別構成割合

区 分	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全 職 員	79.0%	6.8%	14.1%	0.2%
行 政 職 員	72.3	8.9	17.8	1.0

注 学歴別の構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100.0%になりません。

(3) 性別構成割合

区 分	男	女
全 職 員	59.7%	40.3%
行 政 職 員	61.6	38.4

(4) 平均年齢、平均勤続年数

区 分	平均年齢	平均勤続年数
全 職 員	40.5歳	15.6年
行 政 職 員	42.2	18.3

2 行政職員（平均年齢42.2歳）の平均年間給与（平成27年度）

	平均年間給与	差額(率)
改定前	6,407千円	84千円
改定後	6,491千円	(1.3%)

注 月例給の12ヶ月分とボーナスの合計額を示しています。

3 最近の給与報告・勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差		年間支給月数	対前年比増減
平成2年	3.56% (12,487円)	引上げ	5.35月	+0.25月
平成3年	3.68% (13,419円)	引上げ	5.45月	+0.10月
平成17年	△0.38% (△1,711円)	引下げ	4.45月	+0.05月
平成18年	0.05% (239円)	勧告なし	4.45月	—
平成19年	0.23% (992円)	引上げ	4.50月	+0.05月
平成20年	0.04% (178円)	勧告なし	4.50月	—
平成21年	△0.16% (△675円)	引下げ	4.15月	△0.35月
平成22年	△0.12% (△496円)	引下げ	3.95月	△0.20月
平成23年	△0.11% (△439円)	引下げ	3.95月	—
平成24年	△0.06% (△245円)	引下げ	3.95月	—
平成25年	0.07% (298円)	勧告なし	3.95月	—
平成26年	0.42% (1,698円)	引上げ	4.10月	+0.15月
平成27年	0.68% (2,736円)	引上げ	4.20月	+0.10月

4 職種別民間給与実態調査の概要

(1) 調査実施期間

平成27年5月1日(金)～6月18日(木)

(2) 調査の範囲と対象数

- ・ 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所(官公庁を除く)を対象とし、常勤従業員のうち事務関係職種、技術関係職種、医療関係職種等の76職種が調査対象
- ・ 県内民間事業所3,052事業所から無作為抽出した697事業所を対象とし、調査完了事業所は576事業所(調査完了率84.2%)

(3) 調査事項

事業所の名称・所在地、主な事業内容、従業員数など事業所に関するものや、給与・賞与等の支給総額及び支給従業員数、各種手当の支給状況等

図 1

公民給与の比較方法（ラスパイレス方式）

民間の給与と県職員の給与を比較するに当たっては、ラスパイレス方式を用いています。
 この比較方法は、比較対象となる県職員（行政職員）それぞれに、役職段階、学歴、年齢階層が同じ民間従業員の給与月額を支払ったら平均でいくらになるかを仮に計算し、その額と比較対象となる県職員全体の実際の平均給与額とを比較する方法です。

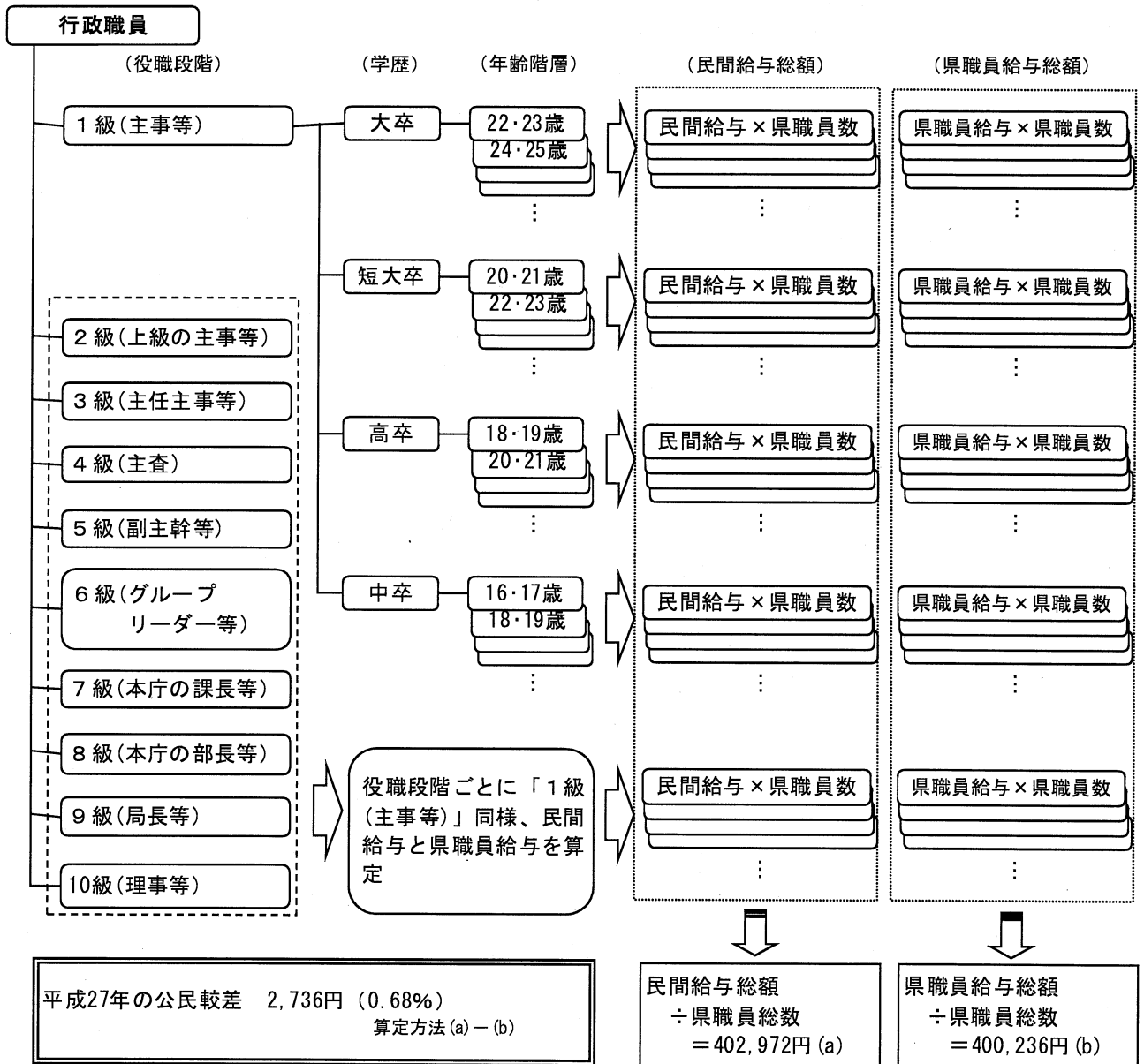


図2

本県における給与制度の総合的見直し

