

# 平成27年 給与勧告等の概要

平成27年10月2日  
北海道人事委員会

## 〔本年の給与勧告のポイント〕

### ＜平成27年度改定分＞

- 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ
- 医師・歯科医師及び獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額の引上げ
- 給与制度の総合的見直しに係る改定  
地域手当の支給割合の引上げ、単身赴任手当の支給額の引上げ

### ＜平成28年度改定分＞

- 給与制度の総合的見直しに係る改定  
地域手当の支給割合の引上げ、単身赴任手当の支給額の引上げ

※給与制度の総合的見直し  
本年4月から国家公務員に準じて、給料表水準を見直すとともに、地域手当、単身赴任手当等の改定を段階的に実施しているもの

## 《給与関係》

### 1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約14,000人の個人別給与を実地調査
- ・ 公務と民間との4月分給与について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士を対比させるラスパイレス方式により比較
- ・ ボーナスについては、昨年8月から本年7月までの民間の支給実績と公務の年間支給月数とを比較

### 〈給与の較差等〉

[月例給]

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A-B)
396,281円	減額前 395,697円	584円 (0.15%)
	減額後 381,488円	14,793円 (3.88%)

[期末・勤勉手当（ボーナス）]

民間	職員
4.09月分	4.05月

(注)「減額前」は給与の減額措置がないものとした場合であり、「減額後」は当該措置による場合である。

### 2 平成27年度の改定

月例給及び特別給に係る公民較差等の状況や、人事院勧告の内容等を勘案し、職員の給与について次のとおり改定

#### (1) 給料表

人事院勧告の内容に準じて引上げ（行政職給料表の場合…初任給を2,500円引上げ、若年層についても同程度の改定。その他の層は1,100円を基本に改定）

#### (2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

年間支給月数の引上げ（4.05月→4.10月、0.05月分の引上げは勤勉手当に配分）

[一般の職員の場合の支給月数]

区分	6月期	12月期	合計
期末手当	1.225月（現行どおり）	1.375月（現行どおり）	2.60月（現行どおり）
勤勉手当	0.725月 → 0.75月	0.725月 → 0.75月	1.45月 → 1.50月
合計	1.95月 → 1.975月	2.10月 → 2.125月	4.05月 → 4.10月

#### (3) 初任給調整手当

医師・歯科医師及び獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額を引上げ（200円～1,100円）

#### (4) 給与制度の総合的見直しに係る改定

- ・ 地域手当の支給割合を0.5%～1%引上げ
 

地域等	現行	改正	H28
東京都特別区	18%	18.5%	20%
大阪市、医師・歯科医師	15%	15.5%	16%
名古屋市	13%	14%	15%
- ・ 単身赴任手当の基礎額を1,600円引上げ（26,000円→27,600円）

#### (5) 実施時期

平成27年4月1日から実施

◇改定額（改定率）〔行政職（一般）〕

給料	地域手当	単身赴任手当	はね返り分※	計
359円	6円	209円	4円	578円（0.15%）

※地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の増加分

◇平均給与等〔行政職（一般）〕（給与の減額措置がないものとした場合）

平均年齢	改定前の平均給与月額	改定額	改定後の平均給与月額
44.5歳	392,029円	578円	392,607円

3 平成28年度の改定（給与制度の総合的見直しに係る改定）

- ・ 地域手当の支給割合を0.5%～1.5%引上げ（2(4)に記載のとおり）
- ・ 単身赴任手当の基礎額を2,400円引上げ（27,600円→30,000円）
- ・ 実施時期 平成28年4月1日から実施

《公務運営関係》

1 採用から退職までの視点に立った人事管理

(1) 人材の確保・育成

- ・ 優秀な人材を確保するため、道の仕事内容や魅力を積極的に発信し、インターンシップの充実を図るなど、任命権者と連携した採用広報を強化
- ・ 採用を取り巻く厳しい環境を踏まえ、試験内容や実施方法の分析・評価を行い、より効果的な試験の実施に向けた検討を推進
- ・ 道民ニーズの多様化等に応じていくため、人材育成の基本的方策について、職場外研修の受講機会の拡大等、計画的・継続的な取組を着実に進めていくことが必要

(2) 女性の活躍促進

- ・ 女性職員の管理職等への登用を拡大するためには、利用しやすい「女性職員支援室」の運用等、女性の活躍促進に向けた取組を着実に進めていくことが重要

(3) 再任用職員の能力活用

- ・ 再任用職員の増加に伴い、札幌市及びその近郊では、再任用希望者を配置しきれないなどの事態が懸念されることから、組織の実態等を踏まえた新たな再任用制度を構築することが必要

2 その他の勤務環境に関する課題

(1) 両立支援制度の活用

- ・ 職員の子育て支援行動計画の推進に当たっては、男性職員の意識を切り替えるなどの取組について、職員一人一人の理解が深まるよう周知を徹底することが必要

(2) 時間外勤務の縮減

- ・ 恒常的に長時間の時間外勤務を行っている職員の減少に向けて、これまでの業務の進め方や考え方を改めるなど、ワークライフバランスの推進に関する取組を集中的に実施することが必要

(3) 適切な職員の健康管理

- ・ 長期療養者における精神性疾患を理由とする者の割合は依然として高い水準にあり、引き続き、1次予防（発症予防）を中心に、メンタルヘルス関連対策の充実に努めていくことが必要

(4) 服務規律の確保

- ・ 不祥事等の再発防止に向けて、職場研修等により公務員としての倫理意識の向上に努め、組織全体でなお一層、服務規律の徹底を図ることが必要

(5) フレックスタイム制の検討

- ・ 職員の仕事と育児や介護との両立に資するよう、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、フレックスタイム制の検討を進めることが必要