

平成28年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

- ① 民間給与との較差（1,678円、0.43%）解消のため、給料を引き上げるとともに、地域手当の支給割合を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分（4.20月→4.30月）引上げ
- ③ 扶養手当について、人事院勧告の内容を考慮して見直し

<職員給与の改定>

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与 A	職員給与 B		較差 A-B
387,760円	減額前	386,082円	1,678円 (0.43%)
	減額後	385,634円	2,126円 (0.55%)

※特例条例により平成28年4月から管理職手当を5%減額して支給している。

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A-B
4.32月	4.20月	0.12月

2 職員給与の改定等

(1) 本年の職員給与の改定

ア 月例給

(ア) 給料表

若年層に重点を置きながら給料月額を引上げ（平均改定率：行政職 0.4%）

（給与制度の総合的見直しに伴う経過措置により、給料表の引上げ改定を行っても実際の支給額が増加しない職員がいるため、実質の引上げは平均0.2%となる。）

(イ) 地域手当

県内の公署に勤務する職員について、支給割合を0.2%引き上げ、9.5%に改定する。

(㊦) 初任給調整手当
人事院勧告の内容を考慮して所要の改定を行う。

(㊧) 実施時期
平成28年4月1日に遡及して実施する。

イ 期末・勤勉手当

支給月数を0.1月分引き上げ、4.30月分とし、支給月数の引上げは、本年度については12月期の勤勉手当に配分し、平成29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する。

(2) 給与制度の総合的見直し

平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しの一環として、平成29年度から、県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合を10.0%に引き上げる。

(3) 扶養手当の見直し

人事院が勧告した内容を踏まえて見直しを行うことが適当であり、配偶者に係る手当額を国の手当額の支給水準まで減額し、これにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額の引上げを行う。

見直しについては、本県の実情等を考慮しながら平成29年度から段階的に実施する。

(4) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

人事院が報告した内容に準じた措置を講じる。

(5) 教員給与の取扱い

メリハリのある教員給与体系の実現に向け、教員給与の在り方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

<人事管理及び職員の勤務環境の整備>

1 能力・実績に基づく人事管理

職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことは、組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るために重要であり、客観的で公平性、透明性が高い人事評価制度の確立及び能力本位の任用、勤務実績の給与への反映など人事評価結果の適切な活用を着実に進めていく必要がある。

2 女性の活躍促進

女性の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも極めて重要であることから、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に義務付けられた行動計画に基づき、女性職員の積極的な登用などの取組を着実に実施していく必要がある。

3 仕事と家庭の両立支援の充実

人事院は、民間労働法制の見直しを踏まえ、育児休業等に関する制度並びに勤務時間及び休暇に関する制度を改正することが適当であるとしており、本県としても、関係法令の改正動向等を注視し、仕事と家庭の両立支援の一層の充実を図るため、適切に対応していく必要がある。

また、男性職員本人を始め職場の上司や同僚の意識改革等、職場全体でサポートできる環境整備を行うことなどにより、両立支援制度の一層の利用促進を図ることが重要である。

なお、フレックスタイム制やテレワークなど多様で弾力的な働き方については、人事管理や公務運営への影響等も考慮しながら引き続き検討していく必要がある。

4 時間外勤務の縮減

厳正な勤務時間管理の徹底、定時退庁日の拡充などの取組がなされているところであるが、今後は、更に業務の改善・効率化や適正な業務配分などの取組を推進することにより、一層の時間外勤務の縮減に努めていく必要がある。

5 メンタルヘルス対策の充実

今年度から実施することになったストレスチェックの結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげるなど、予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、引き続き職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行い、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要がある。

また、職員が意欲を持っていきいきと働くことができるよう、良好な職場環境のより一層の推進を図る必要がある。

6 ハラスメントの防止

人事院は、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクハラに当たり許されないことが関係規程上も明確になるよう措置すること等を報告したところであり、本県としても、同様の措置を講ずることが適当である。

民間においては、来年1月から、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とした上司・同僚等による不適切な言動等、就業環境を害する行為の防止措置が事業主に義務付けられることを踏まえ、本県においても、同様の防止策を講ずる必要がある。

7 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続のため、引き続き希望者を再任用する必要があるとあり、再任用にあたっては、意欲と能力のある人材を最大限活用できるように努めていくことが重要である。

<勧告実施の要請>

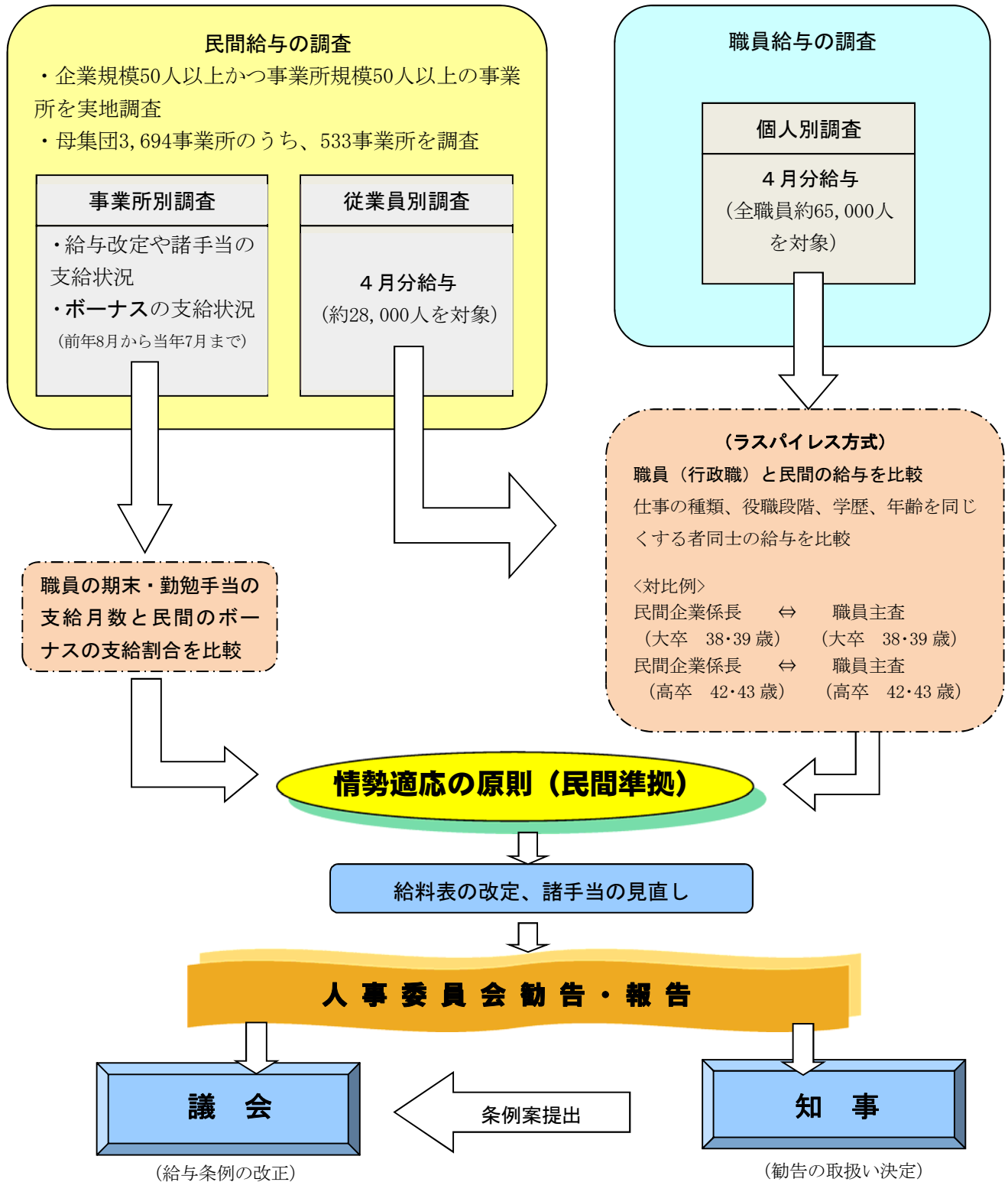
本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するために勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されるよう要請する。

【参考】

1 給与勧告の手順

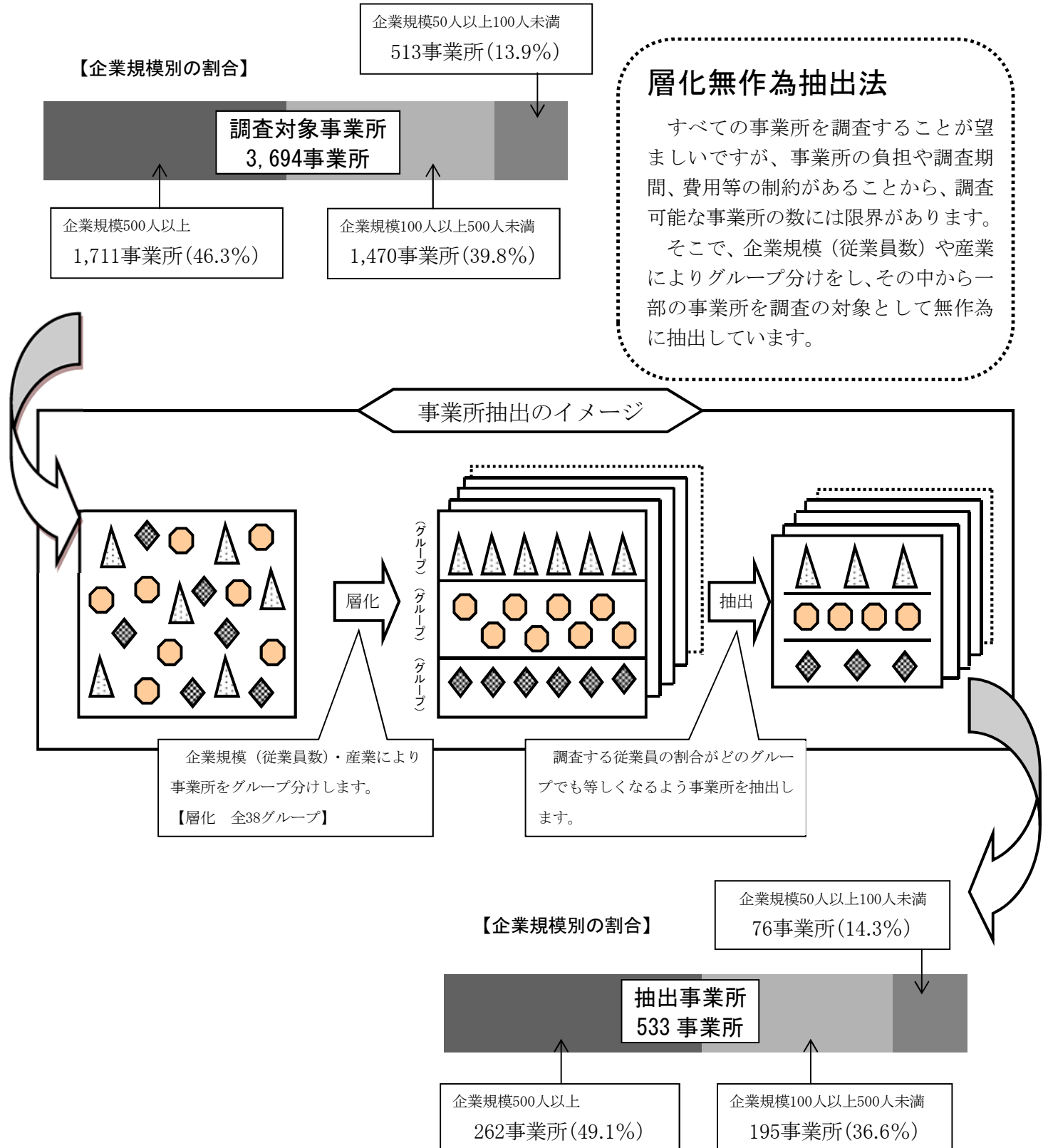
人事委員会では、毎年、職員と民間の給与実態調査を実施した上で、給与比較を行い、その較差の解消を図ることを基本に勧告を行っています。

なお、給与の比較に当たっては、職員は一般行政事務を行っている行政職給料表適用者、民間従業員はこれに相当する事務・技術関係職種のものについて比較を行っています。



2 民間給与実態調査の調査対象事業所

民間給与実態調査に当たっては、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 3,694 事業所の中から層化無作為抽出法により抽出した 533 事業所について調査を行いました。



3 民間給与との比較方法（ラスパイル方式）

給与の比較に当たっては、個々の職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。（ラスパイル方式といわれる比較方法です。）

具体的には、個々の職員に、同条件（役職段階、学歴、年齢階層別）の民間給与を支給した場合の民間給与総額（a）と、職員給与総額（特例条例による減額前（b）及び減額後（c））を算出し、（a）と（b）及び（c）をそれぞれ職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。

<比較方法>

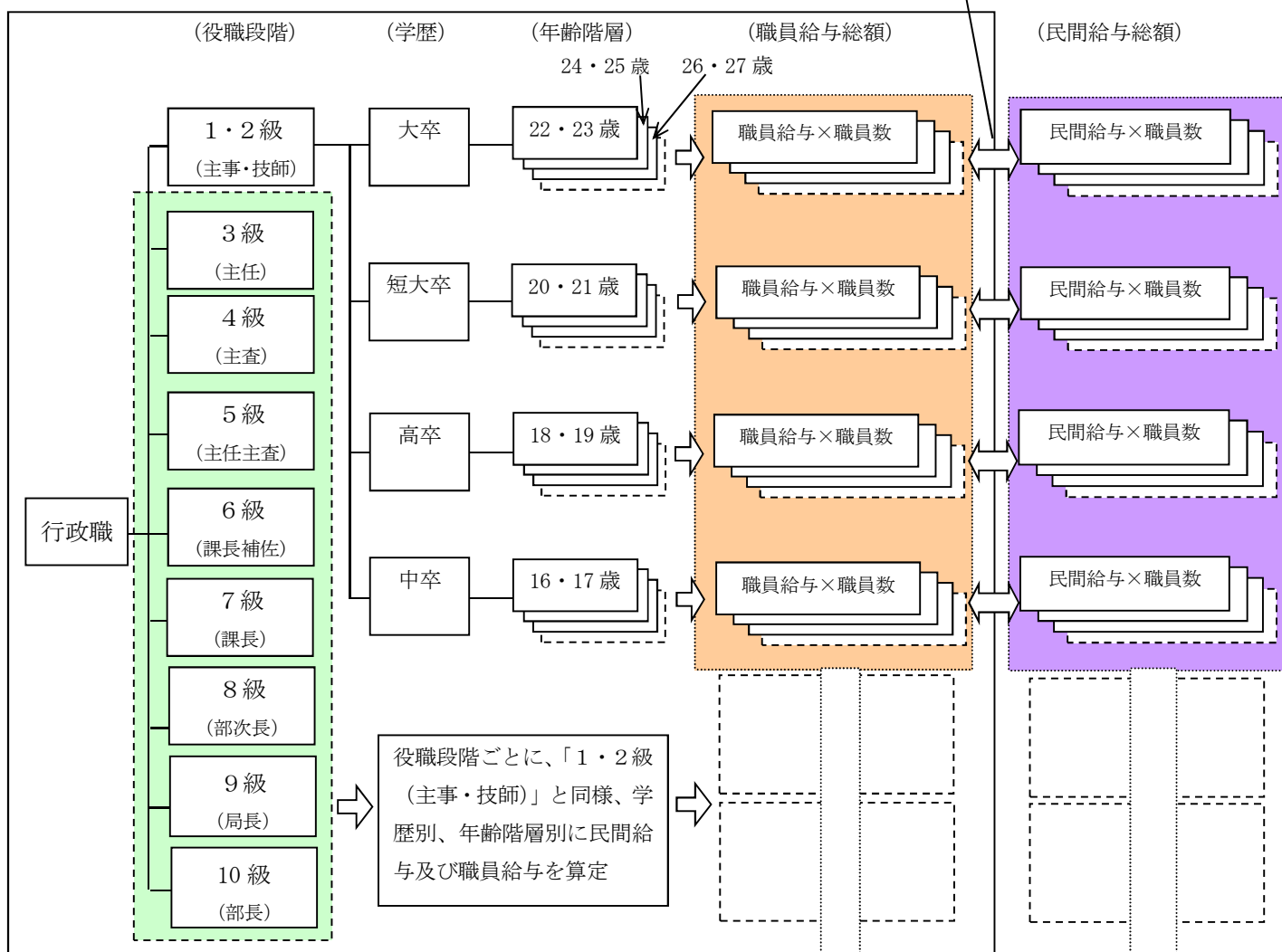
大卒 22・23 歳・職員 1 級
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級
職員数

⇔

大卒 22・23 歳・民間係員
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級
職員数



本年の較差

減額前 1,678 円 (0.43%)
(算定方法) (A) - (B)
減額後 2,126 円 (0.55%)
(算定方法) (A) - (C)

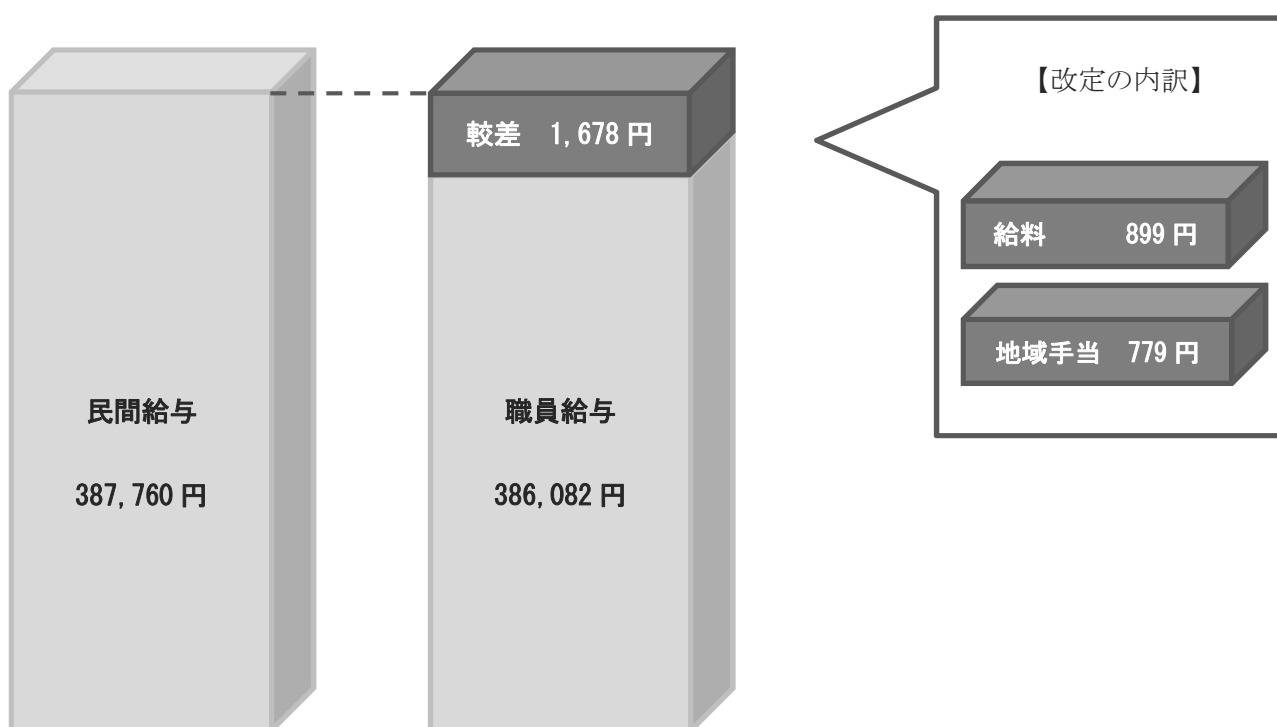
減額前
職員給与総額 (b)
÷ 職員総数
= 386,082 円 (B)

減額後
職員給与総額 (c)
÷ 職員総数
= 385,634 円 (C)

民間給与総額 (a)
÷ 職員総数
= 387,760 円 (A)

4 民間給与との較差に基づく給与改定

本年は、特例条例により職員給与が減額されていますが、民間給与との較差の算出に当たっては減額前の職員給与と比較しており、その較差は1,678円(0.43%)となっています。この較差を解消するため、以下のとおり給料を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合の引上げを実施することとしました。



<職員給与と民間給与との較差の推移（特例条例による減額前）>

区分	24年	25年	26年	27年	28年
較差額	47円	71円	1,738円	2,279円	1,678円
較差率	0.01%	0.02%	0.44%	0.59%	0.43%

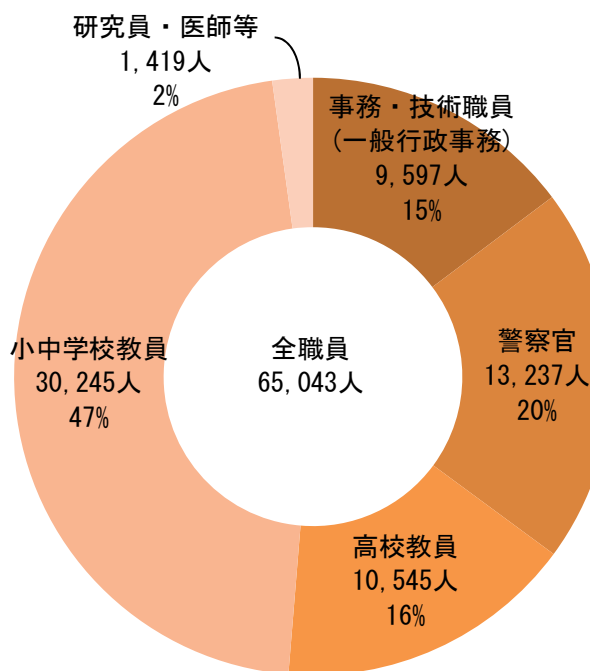
較差額：民間給与－職員給与（円）

較差率：（民間給与－職員給与）／職員給与 × 100（％）

5 主な職種の給与額

給与勧告の対象となる職員数は約6.5万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員は約1万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約1.1万人、小中学校教員は約3万人となっています。

一般行政事務を行っている職員の勧告後の給与は年間約634.7万円で、現行の給与から約6.6万円の増額となります。



区 分	平均年齢	現行の給与		勧告後の給与		給与額の差	
		給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	給与月額 (B1-A1)	年間給与 (B2-A2)
事務・技術職員 (行政職給料表)	41.9 歳	3,861 百円	628.1 万円	3,878 百円	634.7 万円	17 百円	6.6 万円
警察官 (公安職給料表)	38.4	3,791	619.4	3,811	626.4	20	7.1
高校教員 (教育職給料表(一))	43.1	4,409	718.3	4,428	725.9	19	7.6
小中学校教員 (教育職給料表(二))	40.9	4,167	678.1	4,186	685.5	19	7.3
全 職 員	41.0	4,086	665.4	4,104	672.6	18	7.2

(注) 1 給与月額は各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額の12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当・勤勉手当の年間支給額の合計になります。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,419人を含みます。

3 給与月額は特例条例による減額前の額です。

4 項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。

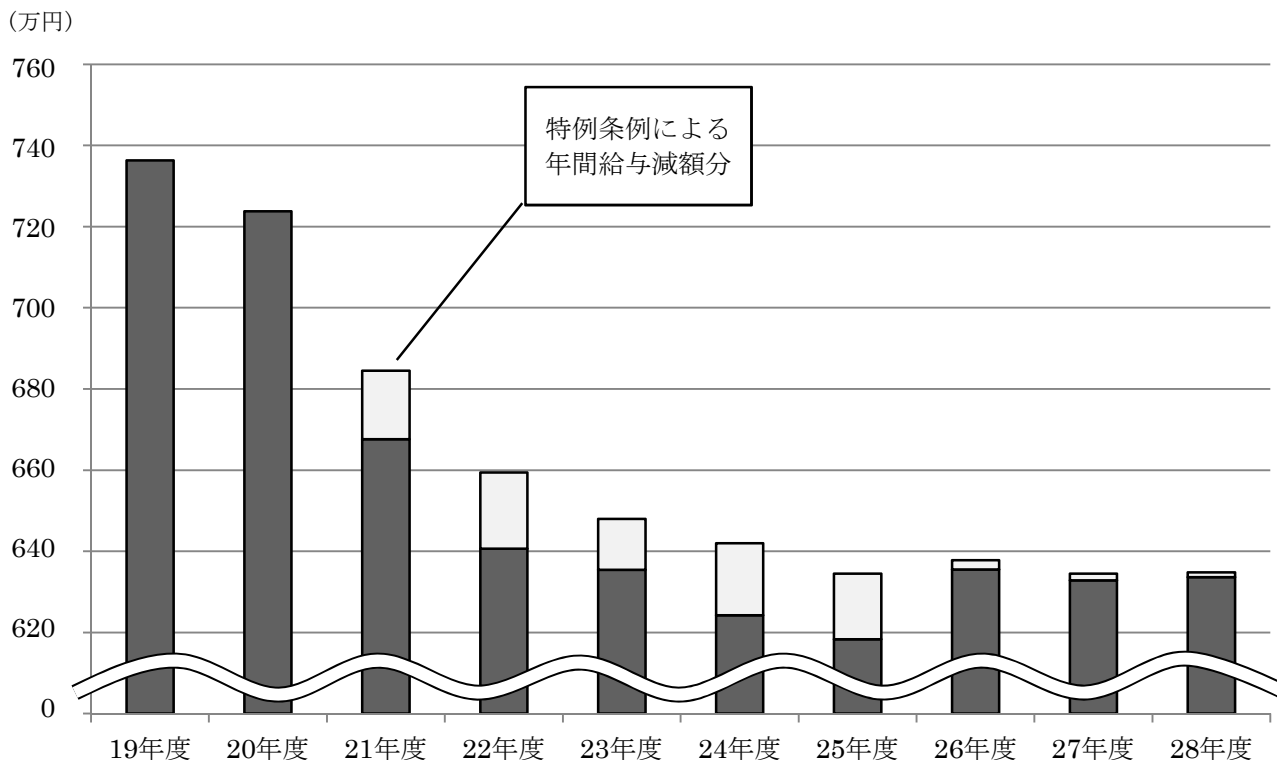
6 最近の給与勧告の実施状況等

本年は昨年に引き続き、ベースアップ等による民間賃金の引上げの動きを反映して、民間給与が職員給与を上回り、0.43%のプラス勧告となりました。また、期末・勤勉手当の年間支給月数も0.10月増加し、4.30月の勧告となりました。

年度	月例給	期末・勤勉手当		行政職員の平均年間給与		備考
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率	
平成 11 年	0.23%	4.95 月	△0.30 月	△11.6 万円	△1.5%	
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△ 8.2 万円	△1.1%	
平成 13 年	0.07%	4.70 月	△0.05 月	△ 1.9 万円	△0.3%	
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△18.0 万円	△2.4%	
平成 15 年	△1.10%	4.40 月	△0.25 月	△19.6 万円	△2.6%	
平成 16 年	－ ※	4.40 月	－	－	－	較差：△0.02%
平成 17 年	△0.31%	4.45 月	0.05 月	0.0 万円	0.0%	
平成 18 年	－ ※	4.45 月	－	－	－	較差：△0.02%
平成 19 年	0.51%	4.50 月	0.05 月	5.9 万円	0.8%	
平成 20 年	－ ※	4.50 月	－	－	－	較差：0.02%
平成 21 年	△0.21%	4.15 月	△0.35 月	△29.3 万円※	△4.1%	勧告による減：△16.5 万円 地域手当改正：△12.8 万円
平成 22 年	0.78%	3.95 月	△0.20 月	△12.9 万円※	△1.9%	勧告による減：△ 3.1 万円 地域手当改正：△ 9.8 万円
平成 23 年	0.19%	3.95 月	－	△ 0.9 万円※	△0.1%	勧告による増：＋ 1.2 万円 住居手当改正：△ 2.1 万円
平成 24 年	－ ※	3.95 月	－	－	－	較差：0.01%
平成 25 年	－ ※	3.95 月	－	－	－	較差：0.02%
平成 26 年	0.44%	4.10 月	0.15 月	8.9 万円	1.4%	
平成 27 年	0.59%	4.20 月	0.10 月	7.6 万円	1.2%	
平成 28 年	0.43%	4.30 月	0.10 月	6.6 万円	1.1%	

7 職員（行政職給料表適用者）の年間給与の推移

ここ10年間の職員の年間給与の推移は下図のとおりです。



区分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
特例条例による減額前の年間給与	736.3 万円	723.8 万円	684.5 万円	659.4 万円	648.0 万円	642.0 万円	634.5 万円	637.8 万円	634.5 万円	634.7 万円
特例条例による減額後の年間給与	—	—	667.6	640.6	635.4	624.2	618.3	636.0	633.4	634.2
減額分	—	—	16.9	18.8	12.6	17.8	16.2	1.8	1.1	0.5
平均年齢	45.1 歳	44.8 歳	44.5 歳	44.0 歳	43.5 歳	43.1 歳	42.7 歳	42.5 歳	42.2 歳	41.9 歳

(注) 1 各年度の年間平均給与は勧告実施後の金額ですが、平成23年度は勧告実施が翌年4月に先送りされたことから、勧告実施前の金額となっています。

2 平成20年度、平成24年度及び平成25年度は、月例給及び特別給（ボーナス）の改定を勧告していません。