

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。

(ウ) 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。

(エ) 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。