

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成28年10月7日
福島県人事委員会

<本年の報告・勧告のポイント>

- 平成28年4月の公民較差に基づく給与改定（平成28年度）
 - ・ 民間給与との較差（0.05%）を埋めるため、初任給を中心に、若年層の給料月額を引上げ
 - ・ 特別給（期末・勤勉手当）を引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月以降）
 - ・ 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- 人事管理の課題に関する報告
人材の確保・育成等への取組など5項目

I 職員の給与に関する報告・勧告

1 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の794の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した165事業所の給与）の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差等は次のとおり

(1) 月例給

職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較差 (b)-(a)
379,026円	379,219円	193円 (0.05%)

(2) 特別給（ボーナス）

職員の年間支給月数 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
4.15月	4.25月	0.10月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の割合

2 本年の給与の改定等

(1) 月例給

① 給料表

初任給を中心に、若年層の給料月額を引上げ改定（行政職給料表：平均改定率0.06%）

<行政職給料表級別平均改定率>

級	1	2	3	4～10
改定率 (%)	0.4	0.3	0.07	改定なし

※ 改定の対象者は、5,470人中
2,024人

② 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医療職給料表(-)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

年間支給月数を0.1月分引上げ（4.15月分→4.25月分）

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期	合計
28年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.325月（改定なし）	2.55月（改定なし）
勤勉手当	0.8月（支給済み）	0.9月（現行0.8月）	1.7月（現行1.6月）
29年度 期末手当	1.225月	1.325月	2.55月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月	1.7月

(3) 実施時期

- ・ 月例給：平成28年4月1日
- ・ 特別給（期末・勤勉手当）：平成28年12月1日

3 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

- 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- 部長級（行9・10級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない
部次長級（行8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、段階的に実施

各年度における扶養手当の手当額

（単位：円）

扶養親族		年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
配偶者	行政職給料表7級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表8級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9级以上		13,000	10,000	6,500	3,500	（支給しない）
子			6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表7級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表8級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9级以上		6,500	6,500	6,500	3,500	（支給しない）

（注）1 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」及び「行政職給料表9級」には、これらに相当する職務の級を含む。

2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

4 その他の課題

(1) 通勤手当

最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要

(2) 介護休暇及び育児休業等に係る給与の取扱い

昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにする必要

(3) 再任用職員の給与

勤勉手当について、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定する必要

Ⅱ 人事管理の課題に関する報告

1 人材の確保・育成等への取組

(1) 人材の確保

復興・再生を加速させるため、任命権者との連携を一層強化し、今まで以上に計画的・戦略的に人材確保に取り組むほか、県民全体の奉仕者たる県職員としてふさわしい人材を確保するため、採用試験制度の検証・見直しを行う

(2) 人材の育成

組織及び受講者のニーズを的確に把握し、より効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、OJTの重要性の意識や管理職員などの指導能力の向上を図る必要。職層に応じたOJTを通じて先輩職員の有する経験・知識・技術等を共有・継承し活用していく必要

また、職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力向上を図る機会の確保が必要

2 公務員倫理の徹底

(1) 服務規律の確保

職員が逮捕される事案が頻発したことは、危機的な状況と認識しており、県民全体の奉仕者としての意識の徹底に組織全体で取り組むとともに、不祥事を起こさない職場風土を形成していく必要

(2) ハラスメントの防止

所属全体の意識改革に取り組むなど、良好な勤務環境の整備を確実に進めていく必要

3 人事評価制度の活用

人事評価制度を、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保された制度として運用することが重要。併せて、地方公務員法の規定に基づき、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として速やかに活用していく必要

4 雇用と年金の接続

再任用職員の能力及び経験を積極的に活用できる環境の整備を引き続き進めるとともに、国等の動向を注視し、雇用と年金の接続及び再任用職員の給与の在り方について検討していく必要

5 勤務環境の整備

公務がより効率的に運営されるためには、職員一人一人が心身共に健康であることが極めて重要で、風通しが良く働きやすい勤務環境の整備について、より一層の取組が必要

(1) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間の勤務は職員の心身への影響も大きいことから、引き続き必要な人員を確保するとともに、業務処理体制の見直しなど超過勤務縮減に向けた実効性のある取組を強化していく必要

(2) 職員の健康保持

ストレスチェック制度を確実に実施し、ストレスチェックの集計・分析結果を活用して、職場環境改善の取組等を積極的に進めていく必要

(3) 両立支援の推進

育児や介護に関する両立支援制度の一層の周知と活用しやすい環境作りを積極的に行い、男性職員を含めその利用促進を図る必要

育児や介護に関する民間労働法制の見直しに伴う法律の改正状況等を踏まえながら、導入に向け検討を進める必要

(参考資料)

○ 改定内容 (行政職の場合)

	平成 28 年		(参考) 平成27年	
	改定額 (円)	改定率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
合 計	193	0.05	632	0.17
給料月額	192	0.05	618	0.16
諸 手 当	0	0.00	13	0.01
はね返り分	1	0.00	1	0.00

○ 行政職平均の年収

	勸 告 前	勸 告 後	増 減 額
行政職平均 <41.7歳>	6,146,253円	6,187,312円	41,059円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度 \ 区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
平成 28 年度	193	0.05	193	0.05
平成 27 年度	632	0.17	632	0.17
平成 26 年度	619	0.16	619	0.16
平成 25 年度	60	0.02	0	0.00
平成 24 年度	98	0.03	0	0.00
平成 23 年度	-	-	△897	△0.23
平成 22 年度	△492	△0.13	△492	△0.13
平成 21 年度	△2,108	△0.53	△2,108	△0.53
平成 20 年度	702	0.18	702	0.18
平成 19 年度	1,932	0.49	1,932	0.49

(注1) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

(注2) 平成23年度については、本県では、東日本大震災の影響により職種別民間給与実態調査を実施できなかったため較差を算出していないが、人事院勧告に準じて0.23%引き下げよう勧告した。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況 (一般職員)

年度 \ 区分	年 間 平 均 支 給 月 数			前年との 増減月数
	期 末 手 当	勤 勉 手 当	合 計	
平成 28 年度	2.55	1.70	4.25	0.10
平成 27 年度	2.55	1.60	4.15	0.10
平成 26 年度	2.55	1.50	4.05	0.15
平成 25 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 24 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 23 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 22 年度	2.55	1.35	3.90	△0.15
平成 21 年度	2.65	1.40	4.05	△0.38
平成 20 年度	2.93	1.50	4.43	△0.02
平成 19 年度	2.95	1.50	4.45	0.05

給与勧告・報告のしくみ

1 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

2 給与勧告・報告の流れ

