

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成28年10月7日
茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

- 月例給・ボーナスともに引上げ
 - ・ 公民給与の較差（891円，0.23％）を踏まえ，人事院の勧告等を考慮し，給料月額を引き上げるとともに，地域手当の支給割合等を引上げ
 - ・ ボーナスを引上げ（4.20月→4.30月：0.10月分），民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 世代間の給与配分の見直しの観点から，初任給を引き上げ，55歳を超える職員の昇給制度等を改正
- 扶養手当について，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

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として，地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は，国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り，社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ，適正な給与水準や勤務条件等について，調査・検討を行った。

2 民間給与との比較（平成28年4月の公民較差）

(1) 月例給

民間	職員	較差
383,830円	382,939円	891円 (0.23%)

(注) 職員は行政職，民間は公務の行政職に類似すると認められる職種の者について，本年4月分の給与を比較した。

(2) ボーナス（支給月数）

民間	職員	差
4.31月	4.20月	0.11月

3 給与勧告及び報告の内容

(1) 職員の給与

① 公民較差等に基づく給与改定

ア 給料表（勧告・報告）

- ・ 行政職給料表：若年層に重点を置きつつ、高齢層も含めて水準を引上げ（平均改定率0.2%）
- ・ その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に引上げ

イ 初任給調整手当（勧告・報告）

支給限度額を国に準じて引上げ

ウ 地域手当（報告）

本年4月に遡及して県内の支給割合を引上げ（一律5%→5.1%）

エ ボーナス（勧告・報告）

- ・ ボーナスの支給月数の引上げ（4.20月→4.30月）
- ・ 引上げ分は国に準じて勤勉手当に配分

② 給料表の号給増設（勧告・報告）

人事評価結果の昇給への反映など諸情勢の変化等を踏まえ、所要の改正を行う必要がある。

③ 55歳を超える職員の昇給制度の改正（勧告・報告）

50歳台後半層の公民の給与差があることから、人事評価制度による全ての職員に対する評価結果の昇給への反映の実施等を踏まえ、給与水準の上昇を抑制するため、国に準じて所要の改正を行う必要がある。

④ 初任給の改正等（勧告・報告）

有為な人材確保や世代間の給与配分の見直しの必要性等を考慮し、他の都道府県状況を踏まえ、早急に所要の改正を行う必要がある。

⑤ 扶養手当の見直し（勧告・報告）

人事院勧告に準じて、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き上げる必要がある。

（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）

⑥ 地域手当の支給割合の改定（給与制度の総合的見直し関係）（報告）

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間の支給割合について、県職員と国家公務員との地域手当の措置状況の差異に留意しつつ、所要の措置を講ずる必要がある。

(2) 公務の運営（報告）

① 有為な人材の確保・育成

受験者の増加に向けて、県の仕事の魅力や働きやすい職場環境づくりの取組などの広報活動に、任命権者と連携しながら、引き続き積極的に取り組む必要がある。

職員の年齢構成の不均衡を是正し、組織活力の維持・向上を図るため、多様な有為な人材の採用を検討する必要がある。

女性職員が能力を十分発揮できるよう積極的に取り組む必要がある。

任命権者においては、職員の能力向上に資する効果的な研修の実施や研修に参加しやすい職場環境整備など、引き続き人材育成に積極的に取り組む必要がある。

② 能力・実績に基づく人事管理

公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度とするためには、職員への十分な周知と理解を踏まえながら制度の運用を図るとともに、きめ細かな指導・助言等によってやる気アップや人材育成に努めることが必要である。

また、評価者の評価スキル等の向上や、人事評価に関する苦情への的確な対応を図ることが重要である。

③ 勤務環境等の整備

ア 長時間労働の是正

定時退庁日の設定など、総実勤務時間の縮減に取り組み、一定の効果はあるが、時間外勤務の状況に変化は見られないため、その取組を検証するなど、より実効あるものにする必要がある。

また、所属長等が職員の業務実態等を把握した上で業務量の平準化等に努めるなど、長時間労働の是正に向けてリーダーシップを発揮して取り組んでいく必要がある。

イ 職員の健康保持等

職員のメンタルヘルス対策は大きな課題であり、ストレスチェック制度を活用したメンタルヘルス不調の未然防止の取組等をさらに強化する必要がある。

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについて、引き続き、職員への意識啓発や相談窓口等の周知を図るなど、良好な職場環境づくりに努める必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

人事院では、民間労働法制の改正に即して、介護時間を新設することなどについて勧告等を行ったが、本県においても、国・民間との均衡を欠くことがないように所要の措置を講ずる必要がある。

また、フレックスタイム制については、既に取り組んでいる他の都道府県等の状況を調査するなど、本県の実情を踏まえながら、制度導入に向けて検討を行う必要がある。

④ 雇用と年金の接続

雇用と年金の確実な接続を図るための取組として、再任用職員の能力と経験を十分活用し得る職務への配置に努めるとともに、国の動向等を注視しつつ、給与制度等の諸課題について検討し、適切に対応していく必要がある。

⑤ 公務員倫理の徹底

一部の職員による不祥事等が見られることから、誠実かつ公正に職務を執行するよう、改めて公務員倫理の徹底と意識向上を図る必要がある。

(参考1) 職員(行政職)の平均給与

平均年齢	勧告前給与		勧告後給与		増減額(率)	
	月額	年間給与	月額	年間給与	月額	年間給与
43.5歳	382,939円	6,286,000円	383,803円	6,340,000円	864円 (0.23%)	54,000円 (0.86%)

(注) 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(参考2) モデル給与例(行政職)

職層	年齢 歳	扶養親族	勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の 増減額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	26	独身	210,840円	3,416,000円	212,617円	3,466,000円	50,000円
主任	37	配偶者 1人	327,390円	5,335,000円	328,332円	5,383,000円	48,000円
係長	45	配偶者 2人	410,235円	6,763,000円	411,046円	6,819,000円	56,000円
課長補佐	52	配偶者 2人	456,855円	7,527,000円	457,710円	7,588,000円	61,000円
課長	55	配偶者	549,518円	8,815,000円	550,460円	8,883,000円	68,000円
次部長	58	配偶者	633,914円	10,459,000円	634,936円	10,543,000円	84,000円

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、管理職手当、扶養手当及び地域手当を基礎に算出した。

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

平成28年8月8日勧告

- ① 民間給与との較差(0.17%)を埋めるため、俸給表の水準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本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 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