

平成 29 年 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

【勧告のポイント】

月例給、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに 4 年連続引上げ改定

- ・ 民間給与との較差（0.15%）に基づき、若年層に重点を置きながら給料表全体の水準を引上げ
- ・ ボーナスを民間の支給割合に見合うよう 0.05 月分引上げ（4.30 月分→4.35 月分）

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 492 のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 157 事業所を実地に調査した。

<月例給>

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年 4 月分の給与月額等を調査し、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較した。

公民比較給与		較差 (A-B)	
民間 (A)	職員 (B)	較差額	較差率
361,676 円	361,139 円	537 円	0.15%

(注) 職員の比較給与には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

<特別給（ボーナス）>

職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給割合を比較した。

民間 (A)	職員 (B)	差 (A-B)
4.33 月分	4.30 月分	0.03 月分

(2) 本年の給与改定【勧告事項】

<給料表> 【実施時期：平成 29 年 4 月 1 日】

本年 4 月における職員給与が民間給与を下回っていることから、若年層に重点を置きながら給料表全体の水準の引上げ改定を行う。

【行政職給料表適用者に係る給与改定額 512 円（給与改定率 0.14%）】

<初任給調整手当> 【実施時期：平成 29 年 4 月 1 日】

医師等に対する初任給調整手当について、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、引上げ改定を行う。

<期末手当・勤勉手当（ボーナス）> 【実施時期：平成 29 年 12 月 1 日】

職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.30 月分）が、民間事業所の特別給の年間支給割合（4.33 月分）を下回っていることから、支給月数を 0.05 月分引き上げる。

【年間支給月数 4.30 月分 → 4.35 月分】

※ 行政職給料表適用者に係る平均年間給与額〔年齢 41.9 歳、経験年数 21.1 年〕
勧告前 5,905 千円 → 勧告後 5,932 千円（27 千円増）

3 上記以外の報告の主な内容

＜有為な人材の確保＞

有為な人材の確保に向け、県職員としての業務のやりがいや、採用後のキャリア形成支援など、その魅力を首都圏等の本県出身学生や県内の高校生等に積極的に発信し、県職員志望者の掘り起こしを行うとともに、採用試験の実施方法等について、必要に応じて見直すなど、引き続き取り組んでいく。

＜長時間勤務の解消＞

超過勤務の事前命令・事後確認による適正な勤務時間管理の徹底、管理職員のマネジメント強化、職員の働き方に係る意識改革の推進等の取組に加え、組織全体として一層の業務削減・合理化を図る必要がある。

また、教育職員についても、国の提言や民間労働法制の動向等を踏まえ、長時間勤務の解消に向けた一層の取組を進める必要がある。

＜両立支援の推進＞

全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立に向けた職場の支援体制の構築に向けた取組を継続して進めることが必要である。

また、職員の健康を保持し、柔軟で多様な働き方を可能とする勤務時間制度や休暇制度について、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら、引き続き検討を進めていく必要がある。

＜高齢職員の能力及び経験の活用＞

定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、人事院の検討状況等を注視しながら、検討を進めていく必要がある。

また、任命権者においては、それぞれの定員事情や人員構成の特性等に応じ、フルタイムを中心とした再任用勤務を実現できる計画的な人事管理、再任用職員の能力及び経験を有効に活用できる配置等について、検討を進めていく必要がある。

＜地方公務員法等の改正＞

特別職の非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化、一般職の会計年度任用職員制度の創設等を内容とする改正地方公務員法等の趣旨を踏まえ、適切に対応していく必要がある。