

# 平成28年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18日  
徳島県人事委員会

## 【本年の報告及び勧告のポイント】

- 1 月例給，ボーナス共に引上げ
  - (1) 月例給について，公民較差（0.13%）の解消を図るため，給料表の水準を引上げ
  - (2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）について，民間の支給割合との均衡を図るため引上げ（0.1月分）
- 2 配偶者及び子等に係る扶養手当の見直し

## I 給与に関する事項

### 1 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上，かつ，事業所規模50人以上の県内の260民間事業所の中から無作為に抽出した109事業所のうち，99事業所の協力を得て調査を実施

### 2 本年の給与改定

#### (1) 職員の給与と民間給与との比較

##### <月例給>

職員（行政職）と民間事業所の従業員について，役職・年齢・学歴が同じ者同士の4月分の給与の比較

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員の給与 (B)	較差額 (A-B)	較差率(A-B)/B
375,856円	375,361円	495円	0.13%

(注) 「職員の給与」は民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与

##### <期末手当・勤勉手当（ボーナス）>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.32月	4.20月

#### (2) 改定の概要

##### ア 給料表

##### (ア) 行政職給料表

人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果，初任給を含む若年層の改定を重点的に行った人事院勧告に準じて引上げ

##### (イ) 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 諸手当

### (7) 初任給調整手当

医師については、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、支給月額を限度を引上げ

413,300円 → 413,800円

### (イ) 期末手当・勤勉手当

職員の年間平均支給月数（4.20月）と、民間企業で支払われた特別給の支給割合（4.32月）との均衡を図るため引上げ

4.20月分 → 4.30月分

また、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	計
28年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	2.60月
	勤勉手当	0.80月（支給済み）	0.90月（現行0.80月）	1.70月
	計	2.025月	2.275月	4.30月
29年度以降	期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
	勤勉手当	0.85月	0.85月	1.70月
	計	2.075月	2.225月	4.30月

### (3) 勧告に基づく改定額（率）

ア 月例給〔行政職〕 411円（0.11%）

〔内訳 給料403円 はね返し分（注）8円〕

（注）給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

イ 平均年間給与〔行政職〕 本年度 約4.5万円増 \*行政職平均年齢 44.1歳

### (4) 改定の実施時期

給料表及び諸手当は平成28年4月1日

ただし、平成29年度以降の期末手当・勤勉手当は平成29年4月1日

## 3 その他の課題

### (1) 扶養手当

- ・ 配偶者に係る手当額を減額するとともに、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
- ・ 行政職給料表9級及びこれに相当する職務の等級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。行政職給料表8級及びこれに相当する職務の等級の職員には、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及び子に係る手当額の引上げは段階的に実施

(各年度における扶養手当の月額)

(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 級		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 級		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等級を含む。
- 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。

## (2) 通勤手当

特別急行列車等を利用して長距離通勤を行う職員の通勤手当について、特別料金等の負担割合及び上限を廃止

## (3) 改定の実施時期

扶養手当は平成29年 4 月 1 日から段階的に実施  
通勤手当は平成29年 4 月 1 日

## II 人事行政に関する事項

### 1 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減については、任命権者に対し、実効性のある取組を求めてきたが、知事部局における平均超過勤務時間数は依然として増加傾向にある。加えて、学校現場における教員の長時間労働の実態も指摘されている。

このため、任命権者にあっては、引き続き管理職員の、超過勤務縮減に向けた意識改革を促すとともに、超過勤務縮減の効果が期待できる施策については拡充を図り、任命権者間で情報を共有することが重要である。さらに、再任用職員を効果的に配置するなど、より良い業務執行体制を構築していく必要がある。

また、管理職員にあっては、職員の勤務時間や心身の負担状況を適正に把握する責務があることを改めて認識するとともに、職員の時間管理意識の向上を図るなど、引き続き働き方に対する意識改革を促す必要がある。さらに、職員の超過勤務の実態を精査し、必要に応じて業務分担の見直し等による業務の平準化を図るなど、マネジメント能力を十分に発揮することが求められる。

#### (2) 職員の健康管理

本年度、新たに「ストレスチェック」が実施されており、その結果について集計・分析をし、職場環境の改善に努めることが重要である。さらに既存の健康対策についても引き続き周知等を図り、職員の心身の健康の保持・増進に取り組む必要がある。

また、職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるとともに、業務の能率的な遂行にも支障をもたらすものである。このため、引き続きその根絶に向けた取組について継続・強化をしていくことが重要である。

なお、人事院は、本年、育児休業・介護休暇等の取得などを理由とした上司・同僚等による不適切な言動等の勤務環境を害する行為の防止策を講じることなどを報告しており、この動向にも留意する必要がある。

#### (3) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

職員の仕事と家庭・地域生活の両立支援を推進するため、本県では、昨年、新たな「特定事業主行動計画」を策定し、様々な取組が進められている。また、本年5月に、知事を始め、本県の幹部職員による「とくしま・イクボス宣言」を昨年より前倒しして行い、自ら率先して、育児・介護に関する休暇を取得しやすい職場環境づくりに、より一層のマネジメント力を発揮することとしている。

さらに、「テレワーク」の拡充として、本年9月から在宅勤務実証実験の利用対象者を原則全職員に拡大するほか、サテライトオフィスの利用条件を緩和している。

今後とも、任命権者においては、これらの取組の成果と課題をより詳細に分析・検証をし、制度の活用・定着及び勤務環境の整備に努めることが重要である。

加えて、人事院は、本年、育児や介護を行う職員に対する各種支援制度の改正及び給与の取扱いについて勧告・報告等を行った。本県においても、今後、国における関係法令の改正状況や他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応する必要がある。

## 2 多様で有為な人材の確保・育成

本県においては、様々な課題に的確に対応するため、進取の精神に富み実行力のあ  
る人材の確保や、しなやかでバランスのとれた組織体制の構築が求められている。本  
委員会は、「職員採用プロジェクトチーム」に参画の上、受験者に向けたプロモーショ  
ンビデオを制作するとともに、採用説明会を新たに東京と大阪で実施した。

任命権者においては、国・他県・市町村等との人事交流や職種間交流等の取組を推  
進するとともに、人事評価制度を、職員の育成と意欲を向上させる視点が十分取り入  
れられた制度設計とする必要がある。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「合理的配慮指針」が適用  
されたことを受け、障がい者が職員としてその能力を十分発揮できる環境整備に向け  
て一層尽力する必要がある。

## 3 女性職員の育成・登用

昨年9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により、  
女性が職業生活において、十分に個性と能力を発揮し活躍できる環境を整備すること  
が打ち出された。

任命権者においては、引き続き積極的に女性の育成・登用を図るべく、「女性活躍  
推進特定事業主行動計画」を着実に推進するとともに、人材の育成に当たっては男女  
を問わず実践型で資質の向上に資する研修が求められる。

## 4 雇用と年金の接続

平成27年度末に定年退職した職員から、退職後に年金が支給されない期間が最長2  
年間となったが、政府においては平成27年末に、定年延長を見送り、引き続き再任用  
制度により対応する考えを示した。

本県においても再任用制度を活用し、雇用と年金の接続を図っており、年金支給開  
始年齢の引上げに伴い、希望があり勤務実績が良好な場合は、さらに1年更新できる  
こととなったが、その運用に当たっては、再任用を希望する職員が職務執行の中で能  
力や経験を活用し、継承できるよう十分配慮するとともに、配置された職場の意見も  
酌み取り、きめ細かな運用を行う必要がある。

雇用と年金の接続については、今後とも引き続き、国や他の都道府県の動向を注  
視しつつ、任命権者と連携しながら、実情を十分把握し、適切に対応していく必要が  
ある。

## 5 服務規律の確保

任命権者においては、不祥事の根絶に努めるとともに、管理監督者においては、職  
員一人一人の業務の進行管理を行い、常に風通しの良い、職員相互に意思疎通のでき  
る職場づくりに、積極的に取り組むことを望む。

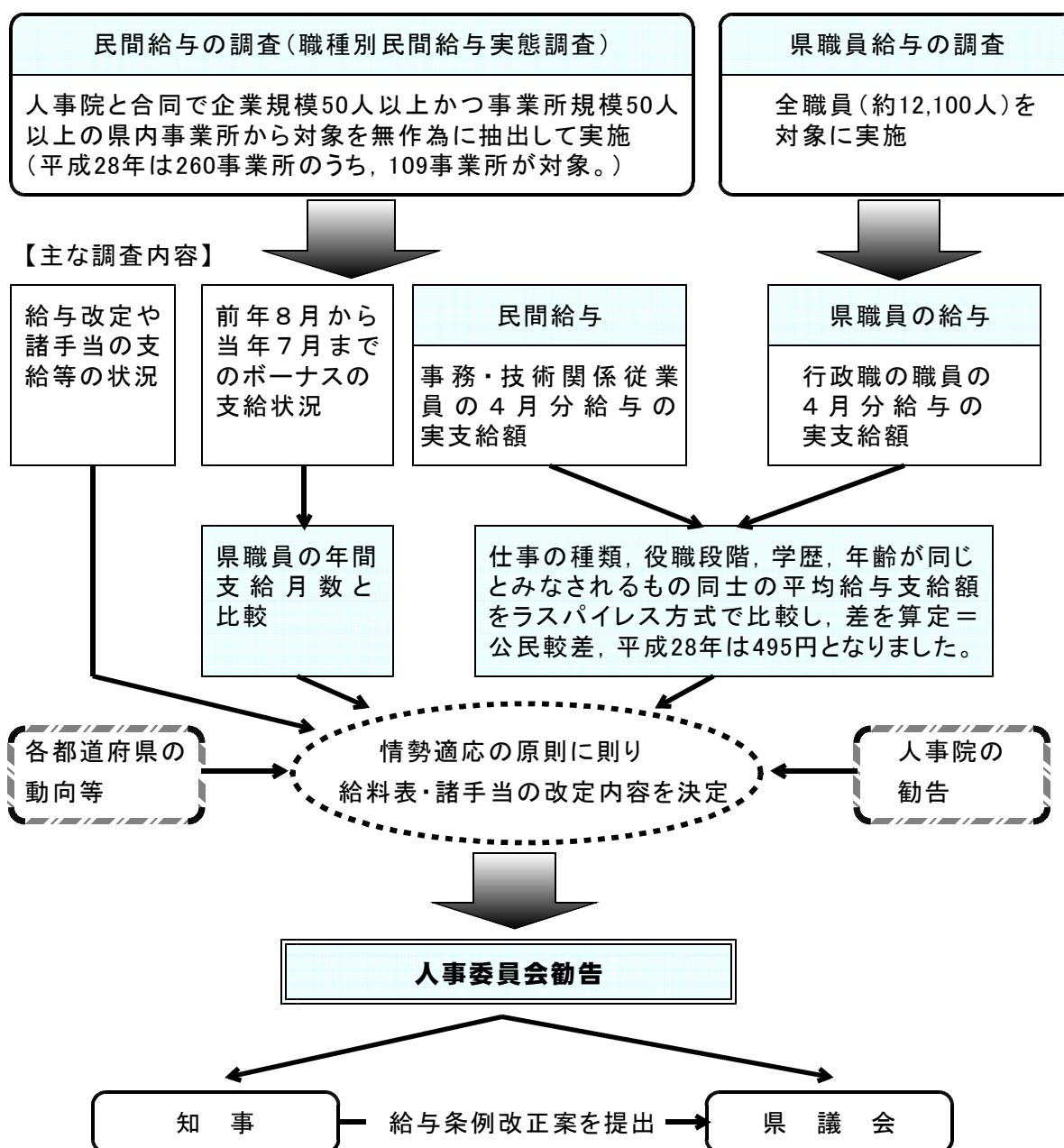
## 人事委員会勧告のしくみ

### ◇ 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交渉によって給与を決定することができません。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられています。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っています。

### ◇ 給与勧告の流れ



<参考資料>

## ラスパイレス方式による公民比較のしくみ

◇ **ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは**

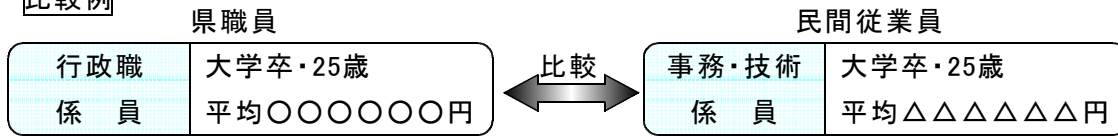
個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額(B)と現に支払われている給与総額(A)を比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較しています。

◇ **比較方法**

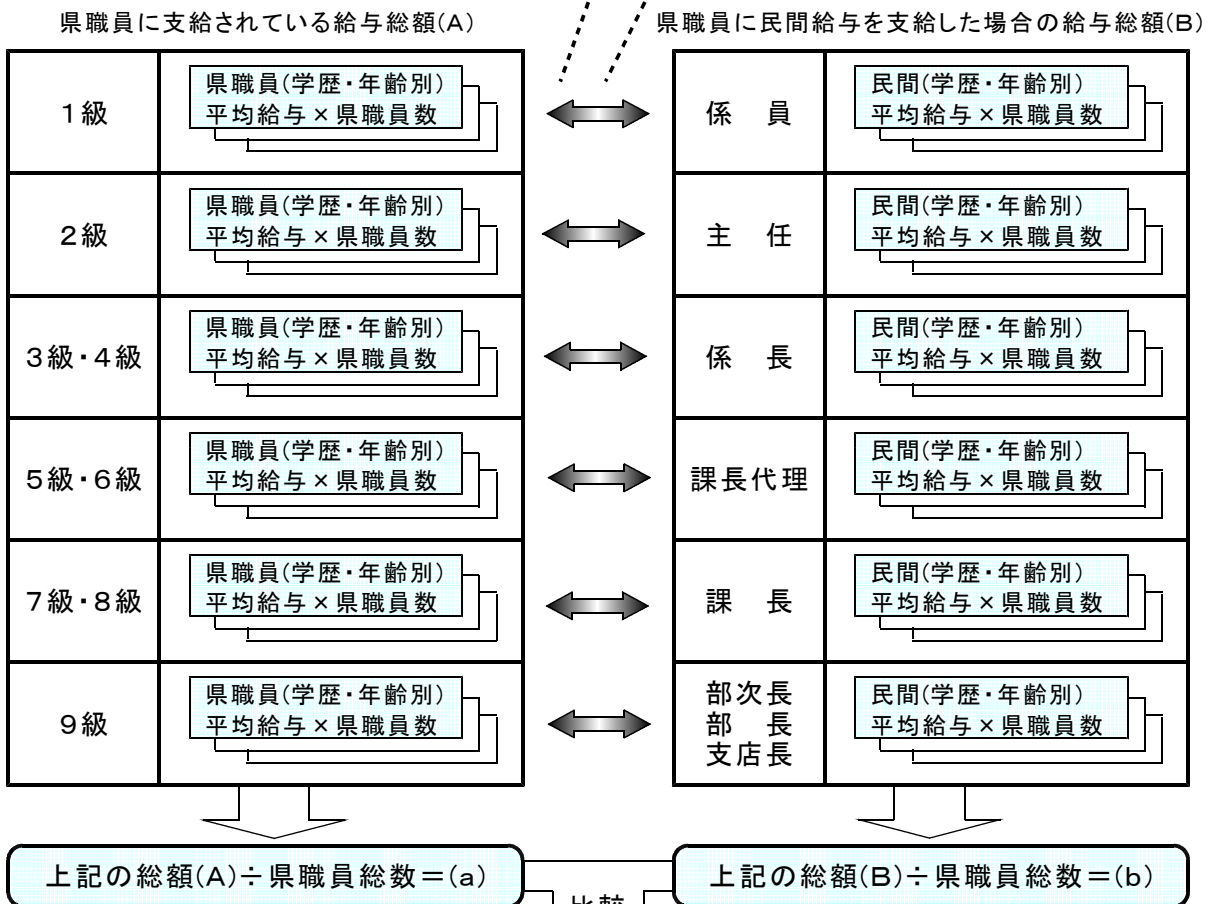
○ 仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較

比較例



◇ **ラスパイレス方式による較差算出**

【比較例：企業規模500人以上の民間事業所の場合】



**公民較差（県職員給与と民間給与との較差） = (b) - (a)**