

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13日
栃木県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- 1 月例給については、民間給与との較差（0.29%）を埋めるため、給料表の水準を引き上げるとともに、地域手当の支給割合を引上げ
- 2 特別給（ボーナス）を引き上げ（0.1月分）、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

○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と同額とし、子に係る手当額を引上げ

1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・ 給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考え。
- ・ 本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

2 職員の給与

(1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内862民間事業所から181事業所を無作為に抽出し、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所2所を除いた179事業所を調査対象とした。そのうち160事業所（完了率89.4%）、約7千人の個人別給与等の調査を実施した。

ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を1,112円（0.29%）下回っていた。

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①－②
378,298円	377,186円	1,112円（0.29%）

イ 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較した結果、職員の支給月数（4.20月）は民間の支給割合（4.29月）を0.09月分下回った。

(2) 本年の給与の改定

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1,500円引上げ。若年層につい

ても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定

イ 初任給調整手当

医師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改定

ウ 地域手当

栃木県を支給地域とする地域手当について、支給割合を引上げ（3.3%→3.45%）

エ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.20月分→4.30月分）

【一般の職員の場合の支給月数】

区 分	6 月期	12 月期
28年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.80 月（支給済み）	0.90 月（現行0.80月）
29年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85 月	0.85 月

(3) 実施時期

平成28年4月1日

【参考】行政職員の平均給与（平均年齢43.8歳、平均経験年数22.0年）

改定額	改定率	勧告前		勧告後		年 間 給 与 額 の 差
		月 額	年間給与	月 額	年間給与	
1,024円	0.27%	377,186円	6,204,751円	378,210円	6,261,068円	56,317円

3 扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえるとともに、子に要する経費の実情や、国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、以下のとおり見直す。

（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級を含む。

注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 公務運営に関する課題

(1) 公務員倫理の徹底

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、職員の服務規律の遵守について一層の徹底を図ることが重要であり、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚と高い倫理観を持って行動する必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 仕事と家庭生活の両立支援

本年3月の民間労働法制の改正を受け、人事院は、公務においても介護休暇の分割取得を可能にすること、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認できるよう措置すること、法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等について、意見の申出及び勧告を行ったところであり、本県においても、民間や国の動向を踏まえ、同様の措置を講じていく必要がある。

イ 総実勤務時間の短縮

近年、時間外勤務が増加するとともに、年次休暇の取得日数が減少する傾向にあり、総実勤務時間短縮の取組については、十分な成果が得られていると言えない状況にある。任命権者及び管理監督者は、職員の勤務実態を把握し、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、より実効性のある対策を講じていく必要がある。

ウ メンタルヘルス対策

管理監督者及び職員は、メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、今年度から実施するストレスチェック制度を十分に活用し、心の不調の予防や職場環境の改善に努め、適切に対応することが重要である。

エ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の心身の健康に支障を及ぼすおそれがあることから、任命権者においては、職員への周知・啓発を図り、良好な職場環境づくりに努めていく必要がある。また、上司・同僚によるマタハラ等の防止については、民間法制内容や国の動向を踏まえ、適切な対応を行っていく必要がある。

(3) 人材の育成・活用

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

本年4月、改正後の地方公務員法が施行されたことを受け、12月から全職員を対象に人事評価の結果が勤勉手当に反映されることとなっている。今後とも、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるように努め、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図り、人材育成の推進と効果的かつ効率的な行政運営の向上に努めていく必要がある。

イ 女性職員の職域拡大・登用の推進

本年度からの5年間の計画期間とした「栃木県庁女性活躍推進行動計画」の着実な取組により、女性の働きやすい職場環境の整備とともに、意欲と能力を兼ね備えた女性職員の積極的な職域拡大と登用を一層進めていく必要がある。

ウ 多様で有為な人材確保への取組

多様で有為な人材の確保のため、今後も、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図っていくとともに、採用試験の在り方について、国や他の都道府県の動向等に留意しながら研究・検討を進めていく。

また、本年4月に施行された改正後の障害者雇用促進法に基づく国の指針の趣旨を踏まえ、職員の募集・採用時や採用後の職場における合理的配慮の円滑な提供に努めていく必要がある。

(4) 雇用と年金の接続

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

本年4月から年金支給開始年齢が62歳に引き上げられたところであるが、昨年12月、国においては、引き続き再任用することにより対応することが適切との方針が示されている。こうした国の動向や他の都道府県、民間企業の取組を引き続き注視しながら、計画的な定員管理の下で再任用の円滑な実施に必要な環境整備や問題点等の把握に努め、定年退職者の雇用と年金の接続を確実にやっていく必要がある。

イ 再任用職員の給与

人事院は、再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、給与の在り方について必要な検討を行っていくこととしている。本県における再任用職員の給与については、国に準じていることから、国や他の都道府県の動向に留意しながら引き続き検討を行っていくこととする。