

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27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（0.49%）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

○給与制度の総合的見直し（平成28年度において実施する措置）

地域手当の支給割合及び単身赴任手当の支給額の引上げ

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872民間事業所から184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3所を除いた181事業所を調査対象とした。そのうち155事業所（完了率85.6%）、約8千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1,843円（0.49%）下回っていた。

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①－②
380,270円	378,427円	1,843円（0.49%）

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（4.10月）は民間の支給割合（4.19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2,500円引上げ。若年層につい

ても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における公民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定（平均改定率0.4%）

(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0.3%引き上げ3.2%に改定。また、東京都特別区等県外を支給地域とする地域手当及び医師の地域手当について、支給割合を人事院勧告に準じて引上げ改定

エ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合に見合うよう、支給月数を0.1月分引上げ
(4.10月分→4.20月分)

【一般の職員の場合の支給月数】

区 分	6月期	12月期
27年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.75月（支給済み）	0.85月（現行0.75月）
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

(3) 実施時期

平成27年4月1日

【参考】行政職員の平均給与（平均年齢44.0歳、平均経験年数22.1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	
1,792円	0.47%	378,427円	6,186,121円	380,219円	6,255,094円	68,973円

3 給与制度の総合的見直し

(1) 給与制度の総合的見直しの概要

世代間の給与配分の適正化等、本県職員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告において、給料表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することとし、給料表の水準の引下げ、地域手当等諸手当の支給割合又は支給額の見直し、給料表の水準の引下げに伴う経過措置の実施等、国と同様、本年4月1日から平成30年3月31日までの3年間において実施することとした。

(2) 平成28年度において実施する事項

ア 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から、職員の給与に関する条例に定める支給割合に引上げ

イ 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定。また、加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

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

育児については、男性職員の積極的な育児参加などが課題となっており、栃木県庁子育て応援行動計画（第3期）に基づく、着実な取組が求められる。また、介護については、高齢化の進行に伴い、介護休暇等の利用増加が見込まれ、引き続き両立支援制度の周知に取り組んでいく必要がある。

なお、人事院は、フレックスタイム制の拡充及びテレワークの推進について勧告等したところであるが、本県においては、今後、国や他の都道府県の動向を注視しながら、柔軟で多様な働き方について検討していく必要がある。

イ 総実勤務時間の短縮

近年、時間外勤務の増加や、年次休暇の取得が減少傾向にあるなど、総実勤務時間の短縮が実現できていない状況にある。

今年実施した夏の生活スタイル変革に向けた取組などを通じて、管理監督者及び職員の意識改革を進めるとともに、総実勤務時間の短縮に向け、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、本年12月から実施が義務化されるストレスチェック制度等を活用し、心の不調の予防や早期発見・早期対応に努め、適切に対応することが重要である。

また、セクハラやパワハラは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、引き続き職員への周知・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。

(3) 人材の育成・活用

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

平成28年4月施行となる改正後の地方公務員法において、任用の根本基準として人事評価が明記され、任用における能力実証の手段として人事評価を積極的に活用することが求められている。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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が本年9月に公布され、地方公共団体に対しても、特定事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられたところである。今後とも、女性の働きやすい職場環境の整備に留意するとともに、特定事業主行動計画に掲げる目標等を念頭に置きながら、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進めて行く必要がある。

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、採用試験の在り方や学生の就職活動時期の見直しに伴う広報活動・採用試験の実施時期について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら研究・検討を進めていく。

また、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正を踏まえ、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ついて検討を進めるとともに、一層の職場環境の整備を進めながら、今後とも障害者の雇用機会の確保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

平成28年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられることから、今後、再任用希望者の増加が見込まれる。

政府は、平成28年度までに、人事院が申し出た意見を踏まえつつ雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。こうした国の動向や他の地方公共団体、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進めていく必要がある。

イ 再任用職員の給与

人事院においては、再任用職員の給与水準に関して、引き続き民間の動向等を注視するとともに、今後の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制度については、国に準じているため、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うこととする。