

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29年10月10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（0.14%）を埋めるため、給料表の水準を引上げ
- 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

## 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886民間事業所から182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180事業所を調査対象とした。そのうち167事業所（完了率92.8%）、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518円（0.14%）下回っていた。

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①－②
375,507円	374,989円	518円（0.14%）

#### 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（4.30月）は民間の支給割合（4.38月）を0.08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1,000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 特別給（ボーナス）**

民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.30月分→4.40月分）

【一般の職員の場合の支給月数】

区 分	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.85月（支給済み）	0.95月（現行0.85月）
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

**(3) 実施時期**

平成29年4月1日

【参考】行政職員の平均給与（平均年齢43.6歳、平均経験年数21.8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	
478円	0.13%	374,989円	6,204,160円	375,467円	6,251,186円	47,026円

**3 公務運営に関する課題**

**(1) 公務員倫理の徹底**

一部の職員による不祥事が依然として後を絶たない状況にあり、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る。また、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、男性職員の育児休業等の取得率が「栃木県庁子育て応援行動計画」の目標値に達していない状況にあり、職員本人を始め、職場の上司や同僚の意識改革を促し、職場全体で支援できる環境づくりに取り組んでいく必要がある。

また、介護については、昨年度、介護休暇の分割取得を可能とすること、勤務時間の一部を勤務しないことを承認できることとする介護時間を新設するなど、休暇等の制度拡充がなされたところであり、任命権者は各種支援制度の周知に取り組んでいく必要がある。

## イ 総実勤務時間の短縮

任命権者及び管理監督者は、今後とも、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、適正な業務配分や業務の合理化・効率化等を推進するなど、実効性のある取組を続けていく必要がある。

とりわけ、教職員においては、学校現場を取り巻く環境の複雑・多様化により学校に求められる役割が拡大し、長時間勤務の改善が全国的にも課題となっており、本県においても、教職員の負担軽減と時間外勤務縮減のための取組を行う必要がある。

## 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、昨年度から実施されてい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。

## (3) 人材の育成・活用

### ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

知事部局等においては、昨年4月の改正地方公務員法の施行を受け、同年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たところであり、来年4月以降の昇給への反映についても検討がなされている。また、教職員については、本年6月から全教職員を対象に評価結果が勤勉手当に反映されたところである。今後とも、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が公正に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

昨年度からの5年間を計画期間とした「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、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図るとともに、新たな受験者層を開拓し、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくため、よりよい採用試験の在り方について、国や他の都道府県及び民間企業における採用選考活動の動向等に留意しながら検討を進めていく。

さらに、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

国においては、本年6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2017」において、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めるとされたところであり、本県においても、国の検討状況を注視しながら、本県における課題の把握等を進めるとともに、引き続き計画的な定員管理の下で再任用の円滑な実施に努め、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、民間企業の再雇用者の給与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つつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら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。