

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成30(2018)年10月11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（0.21%）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（0.05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881民間事業所から185事業所を無作為に抽出し、そのうち157事業所（完了率84.9%）、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787円（0.21%）下回っていた。

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①－②
373,701円	372,914円	787円（0.21%）

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（4.40月）は民間の支給割合（4.44月）を0.04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、職員採用試験（大卒程度）に係る初任給を1,400円、職員採用試験（高卒程度）に係る初任給を1,500円引

上げ。若年層についても1,000円程度の改定。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（3.45%→3.5%）

エ 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改定

オ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.40月分→4.45月分）

【一般の職員の場合の支給月数】

区 分	6 月 期	12 月 期
30(2018)年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90 月（支給済み）	0.95 月（現行0.90月）
31(2019)年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

(3) 改定の実施時期

平成30(2018)年4月1日

(4) その他

夜間業務手当について、本年の国の夜間看護等手当の改正内容を踏まえ、所要の措置を講ずる必要がある。

【参考】行政職員の平均給与（平均年齢43.6歳、平均経験年数21.7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	
760円	0.20%	372,914円	6,206,449円	373,674円	6,238,573円	32,124円

3 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、研修等の機会を通じて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) 働き方改革と勤務環境の整備

社会全体で働き方改革が求められており、公務においても働き方改革の推進等により良好な勤務環境を整備することが重要である。また、臨時・非常勤職員について

て会計年度任用職員制度が創設されたことから、任命権者においては、平成32(2020)年4月からの施行に向けて、条例等の整備を進めていく必要がある。

ア 総実勤務時間の短縮

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の成立や人事院の措置等を踏まえ、任命権者は、労働法制における時間外労働の上限規制の対象とならない職員についても、時間外勤務の縮減を図る必要がある。

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の徹底、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、総実勤務時間の短縮に向け、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、学校が抱える課題の複雑化・多様化により学校に求められる役割が拡大し、長時間勤務の是正が全国的にも懸案となっていることから、任命権者においては、教職員の負担軽減と時間外勤務縮減のための取組を着実に実施していく必要がある。

イ 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、任命権者は、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、高齢化の進展により職員の介護ニーズの増大が見込まれることから、任命権者は引き続き各種支援制度の周知に取り組んでいく必要がある。

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、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、引き続き研修等の実施により職員への周知・啓発を図り、相談窓口についても周知するなど、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、平成28(2016)年4月の改正地方公務員法の施行を受け、人事評価結果の活用対象が、勤勉手当について同年12月から、昇給について本年4月から全職員に拡大されたところである。

また、教職員については、昨年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、現在、昇給への反映準備として新教職員評価制度の検討が進められている。

今後とも、任命権者は、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

任命権者は、「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、本委員会は引き続き、任命権者等と連携を強化して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、複雑化・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。

今般、障害者の雇用について、多くの省庁や本県教育委員会を含む地方公共団体において雇用率算定の不適切な運用があったことから、本県においては、その是正はもとより、改正障害者雇用促進法に基づく国の指針の適切な運用による働く場の環境づくりに努め、県全体で障害者の雇用の促進に取り組んでいく必要がある。

(4) 定年の引上げ及び雇用と年金の接続

ア 定年の引上げ

人事院は、政府からの検討要請を受け、本年8月に定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。

定年の引上げは、国家公務員と軌を一にしていく必要があることから、本県においても国や他の都道府県の動向に留意しながら、定年の引上げを円滑に実施できるよう検討していく必要がある。

イ 雇用と年金の確実な接続のための取組

国家公務員の定年の引上げに係る国等の動向を注視し、定年引上げを円滑に進める観点から現行の再任用制度におけるフルタイムの再任用を活用するなど、今後も、定年退職者の雇用と年金の接続を確実に図っていく必要がある。