

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6日
宮崎県人事委員会

第1 給与に関する報告及び勧告について

本年の給与勧告のポイント

1 月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

① 月例給の引上げ改定（平均改定率0.2%）

* 民間給与との較差（566円、0.16%）等を考慮し、人事院勧告に準じて、給料表を改定

② 特別給の引上げ改定（年間0.1月分。現行 4.20月 → 4.30月）

* 民間の特別給の支給割合（4.28月）との均衡を図るため、特別給を引上げ

※ 職員の平均年間給与は、約4万2千円（行政職給料表適用職員）増加

2 給与制度の改正

配偶者に係る扶養手当の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 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

<勧告の意義> 勧告は、職員の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適正な給与を確保する機能を有する。

<均衡の原則> 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない（地方公務員法第24条第2項）。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 民間給与との比較結果

ア 職種別民間給与実態調査

県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所345事業所中、128事業所を实地調査

イ 給与比較の結果

(ア) 月例給

職員と民間従業員の4月分の給与について、ラスパイレス方式*により比較

*ラスパイレス方式

民間従業員の平均給与を、役職段階、学歴、年齢を同じくする者について県職員の人員構成に置き換えて算定し、県職員の平均給与と比較する方法。単純平均に比べ、より精確に給与水準を反映。

<民間給与との較差>

民間の給与（A）	職員の給与（B）	較差（A－B）	（参考）人事院 708円 （0.17%）
365,567円	365,001円	566円 （0.16%）	

※ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(イ) 特別給（支給月数）

（参考）人事院

民間(県内)	本県の職員
4.28月	4.20月

民間(全国)	国家公務員
4.32月	4.20月

(2) 給与改定の内容

「均衡の原則」に基づき検討した結果、次のとおり判断した。

ア 月例給の改定

民間給与との較差等を考慮し、人事院勧告の内容を踏まえ、次のとおり改定

(ア) 各給料表

○ 行政職給料表について、人事院勧告に準じて、初任給を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%（行政職給料表適用職員）

○ 他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

(イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じて引上げ

イ 特別給（ボーナス）

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引上げ、勤務実績に応じた給与の推進のため、勤勉手当に配分

（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（+0.1月）
29年度以降 期末手当	1.225月	1.375月
勤勉手当	0.85月（+0.05月）	0.85月（+0.05月）

ウ 実施時期 平成28年4月1日から実施。ただし、平成28年12月期の特別給の支給月数の改定については平成28年12月1日から、平成29年度以降の特別給の支給月数の改定については平成29年4月1日から実施

※ 改定後の職員の平均給与（行政職給料表適用職員）

月例給	年間給与	平均年齢	平均経験年数
355,611円	5,786,000円	42.8歳	19.7年

※1 「月例給」、「年間給与」は、平成28年4月時点で改定後の給料表を適用した場合の平均額。なお、本年の新規学卒採用者を含む。

※2 「平均年齢」、「平均経験年数」は、平成28年4月1日時点の数値

3 給与制度の改正等

(1) 扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階的に実施)

人事院勧告に準じ、次のとおり見直しを行う。

- ・配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、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級相当の職員には、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級相当の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
なお、実施に当たっては、本県の実情を考慮し、段階的に行うこととする。

現行と制度完成時の扶養手当の手当額

(単位:円)

扶養親族		年 度	平成28年度	制度完成時
配偶者	行政職給料表7級以下		13,000	6,500
	行政職給料表8級		13,000	3,500
	行政職給料表9級		13,000	(支給しない)
子			6,500	10,000
父母等	行政職給料表7級以下		6,500	6,500
	行政職給料表8級		6,500	3,500
	行政職給料表9級		6,500	(支給しない)

(段階実施)
➔

(注) 「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。

また、税制及び社会保障制度の見直しや民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況を踏まえた国の動向等について注視していく必要がある。

(2) 給与制度の総合的見直しに係る経過措置について

平成27年度の給与制度の総合的見直しを行った際に、激変緩和措置として、「当分の間」講ずることとした経過措置については、国及び他の地方公共団体の状況や本県の実情を踏まえ、その実施期間について検討する必要がある。

第2 公務運営の改善に関する報告について

1 人材の確保・育成

限られた人材を最大限有効に活用して、より効率的な行政運営を進めていくために、今後も多様で有為な人材の確保に向けて、各任命権者とより一層連携を図りながら、公務の魅力を発信するため積極的に啓発・広報活動を実施するとともに、試験の実施方法など試験制度の改善について、引き続き検討を進めていく必要がある。

また、人材育成については、継続的・計画的な人材の育成を推進していく必要があり、今年度から本格実施となった人事評価制度が十分に機能し、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう適切に取り組んでいく必要がある。

2 女性職員の育成・登用の推進

「県庁職員子育て応援プラン」を平成28年3月に「県庁職員子育て・女性応援プラン」として改訂したことも踏まえ、引き続き、女性職員が意欲を持って働き活躍することができる魅力ある職場環境の整備に取り組むとともに、計画的な育成を行いつつ、意欲と能力のある女性職員を管理職へ登用するなど、今後とも、より一層積極的に取り組んでいく必要がある。

3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた勤務環境の整備

多様化・高度化する県民ニーズに的確に対応し、効率的でより質の高い公共サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが使命感や充実感を感じながら職務に取り組むことが不可欠であり、そのためには、仕事と家庭の両立支援制度の充実や長時間労働の是正等の働き方改革の取組を進めることにより、「ワーク・ライフ・バランス」を推進することが重要である。

(1) 時間外勤務の縮減等

ア 時間外勤務の縮減

各任命権者及び各所属の管理・監督者は、恒常的な長時間勤務の是正に向け強い姿勢で取り組む必要がある。具体的には、組織全体の業務量の削減や合理化、さらには平準化に努めるとともに、時間外勤務を命ずる場合においても、必要性・緊急性を十分に吟味する必要がある。

特に、学校現場においては、教職員の勤務実態の適切な把握に努め、実効性のある取組を進めていく必要がある。

イ 年次休暇等の取得促進

職員が積極的に年次休暇をはじめとする各種休暇を取得できるよう実効性のある取組を進めていく必要がある。

ウ 勤務時間の弾力化

職員の早出遅出勤務の導入など、さらなる勤務時間の弾力化に取り組むとともに、フレックスタイム制やテレワークについても、国の状況や他の地方公共団体の動向を見ながら調査研究を行っていく必要がある。

(2) 子育て・介護と仕事の両立支援の充実

子育て・介護に係る各種制度が十分に活用されるよう、職場の雰囲気づくりや制度を利用する職員の業務のサポート体制の充実などを図っていく必要がある。

また、新たな両立支援制度として、介護休暇の分割取得や介護時間の新設など、民間労働法制の改正に即して、制度の見直しを検討する必要がある。なお、介護時間制度を新設する場合の給与上の取扱いについては、人事院勧告に準じて、所要の措置を講ずることとし、介護休暇や育児休業等についても同様の取扱いについて検討する必要がある。

(3) メンタルヘルス対策の充実強化

心の健康の問題については、早期発見・早期対応及び円滑な職場復帰と再発防止を進めることはもちろんのこと、心の不調者の発生そのものを未然に防ぐことが重要である。そのため、今年度から実施しているストレスチェック制度に基づき、職場環境の改善に向けた取組を進めていく必要がある。あわせて、ストレスを軽減するためのセルフケアの実施を促すなど、職員一人ひとりの意識改革に向けた支援を行う必要がある。

(4) ハラスメント防止対策の推進

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の防止及び排除のため、今後とも職員の視点から見て相談しやすい体制となっているか常にチェックを行うとともに、各所属の管理・監督者をはじめ職場全体で、風通しの良い職場環境づくりに取り組むことが重要である。

また、性的指向や性自認についての不適切な言動等もセクシュアル・ハラスメントに当たることを周知するとともに、上司・同僚等によるマタニティ・ハラスメント等の防止についても、民間における措置内容を踏まえた防止策を講ずる必要がある。

4 雇用と年金の接続

再任用職員の知識・経験に基づく適切な配置や業務の執行体制の見直し等を行いながら、当面は、現行の再任用の仕組みにより雇用と年金の接続を適切に行っていく必要があるとともに、雇用と年金の接続の在り方に関する国の動向等にも十分留意していく必要がある。

5 信頼の確保

今なお、県民の信頼を損なう不祥事が発生しており、免職となる懲戒処分も行われていることを踏まえ、職員一人ひとりが公務員倫理、服務規律の保持に努めるとともに、各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平素からの指導をさらに徹底するとともに、これまで以上に職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民からの信頼の確保に努めていく必要がある。

【 参 考 】

本年の人事院勧告のポイント

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.17%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の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
なお、その実施に当たっては、平成29年度から4年かけて段階的に実施
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成29年1月実施）

- ① 介護休暇の分割（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

◆最近の給与改定の状況（行政職給料表適用職員）

年度	月例給			特別給		年間平均給与増減額 (万円)
	改定率 (%)	改定額 (円)	主な改定内容	支給月数 (月)	対前年月数 (月)	
18	—	—	給料表改定なし、扶養手当(子等)プラス改定	4.425	※ ³ △ 0.025	△1.0
19	0.20	777	給料表(若年層限定)、扶養手当(子等)引上げ改定	4.45	—	1.2
20	—	—	給料表改定なし、医師の初任給調整手当引上げ	4.45	0.00	—
21	△ 0.25	△ 954	給料表(中高年層限定)、住居手当引下げ改定	4.15	△ 0.30	△13.0
22	△ 0.17	△ 652	給料表(中高年層限定)引下げ改定、55歳超(行政職6級相当以上)職員の給料等の減額支給措置	3.95	△ 0.20	△8.5
23	△ 0.29	△ 1,071	給料表(中高年層限定)引下げ改定	3.95	0.00	△1.7
24	—	—	給料表改定なし、自宅住居手当廃止、昇給制度改正(55歳超職員標準勤務成績での昇給停止)	3.95	0.00	—
25	—	—	給料表改定なし、給与構造改革に伴う経過措置額の廃止、昇給抑制の回復措置	3.95	0.00	—
26	0.24	876	【本年の較差】給料表・特別給引上げ改定 【総合的見直し】給料表水準引下げ(高齢層重点)、手当の見直し	4.10	0.15	6.7
27	1.02	3,695	給料表・特別給引上げ改定、給与制度の総合的見直しに伴う経過措置額の取扱いの見直し、55歳超(行政職6級相当以上)職員の給料等減額支給措置の廃止	4.20	0.10	9.5
28	0.12	436	給料表・特別給引上げ改定、扶養手当の見直し	4.30	0.10	4.2

※1 平成18年度から比較対象企業規模を50人以上に拡大

※2 平成18年4月から給与構造改革を実施

(給料表水準の平均4.8%引下げ、年功的給与上昇の抑制、諸手当制度の改定、昇給制度の見直し等)

※3 平成18年の特別給減額は、18年12月のみの一時的な措置のため、平成19年度の勧告では特別給は4.45月で改定見送りとしている。(実質0.025月増)

※4 平成27年4月から給与制度の総合的見直しを実施

(給料表水準の平均2%引下げ、高齢層職員が多く在職する高位号給は最大4%程度引下げ、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し等)

給与勧告の流れ(H28)

職員の給与については、地方公務員法の規定により、民間給与をはじめ、国及び他の地方公共団体の給与や生計費、その他の事情を考慮して定める(均衡の原則)こととされています。

このため、宮崎県人事委員会では、民間事業所の従業員の給与を実地に調査し県職員の給与と精密に比較するとともに、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に勘案した上で、給与勧告を行っています。

