

# 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 13 日  
千葉県人事委員会

## 給与勧告のポイント

- 民間給与との較差(0.33%)を埋めるため、月例給の引上げ
  - ・若年層に重点を置いた給料表の水準引上げ(行政職平均改定率 0.2%)
  - ・地域手当の支給割合を引上げ(9.0%→9.2%)
- 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.1 月分)

### 1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。

### 2 職員の給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

本年 4 月分の職員（行政職）の給与と民間企業従業員（事務・技術関係職種）の給与とを、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士でそれぞれ対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、民間給与が職員の給与を 1 人当たり平均 1,248 円（0.33%）上回っていることが明らかとなった。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A-B)
378,578 円	377,330 円	1,248 円 (0.33%)

#### (2) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額 of 4.41 月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数 (4.30 月) を上回っている。

### 3 本年の給与改定

本年の民間給与との較差の大きさ等の状況及び国の人事院勧告の内容を総合的に勘案し、次のとおり改定を行うこととした。

## (1) 給料表

### ① 行政職給料表

人事院勧告の内容に準じて引上げ。引上げは初任給を 1,000 円、若年層についても同程度、その他は 400 円を基本に改定（平均改定率 0.2%）

### ② 行政職以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮して引上げ。ただし、教育職給料表（二）の 1 級については全国人事委員会連合会が作成したモデル給料表の改定率を用いて改定

## (2) 地域手当

給料表の引上げ改定を行っても残る民間との較差を解消するため、支給割合を引上げ

県内 9%→9.2%、東京都特別区 17%→17.2%

## (3) 初任給調整手当

医師等に対する手当額を国に準じて引上げ

上限 308,000 円→308,300 円

## (4) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引上げ 年間 4.30 月分→4.40 月分

引上げ分については、人事院勧告の内容に準じて勤勉手当を引上げ

(年間 1.70 月分→1.80 月分)

<一般職員の支給月数>

	6 月期	1 2 月期	年間
29 年度 期末手当	1.225 月（支給済み）	1.375 月（改定なし）	2.6 月
勤勉手当	0.85 月（支給済み）	0.95 月（現行 0.85 月）	1.8 月
30 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月	2.6 月
以降 勤勉手当	0.90 月	0.90 月	1.8 月

## (5) 改定の実施時期

平成 29 年 4 月 1 日（ただし、期末・勤勉手当については、(4) のとおり）

## 4 住居手当

人事院は、本年の勧告において、必要な検討を行っていくこととしていることから、その状況を注視していく必要がある。

## 5 教員給与の見直し

メリハリある教員給与体系を実現する観点から、教育委員会の意見等も踏まえながら、職務の実態に応じた給与上の措置の見直し、職務・職責に応じた適切な処遇について検討を進める必要がある。

また、部活動指導に対する教員の負担の実態を考慮し、教員特殊業務手当を充実する必要がある。

## 6 再任用職員の給与

人事院は、再任用職員の給与の在り方については、必要な検討を行っていくこととしていることから、引き続きその状況を注視していく必要がある。

## 7 高齢層職員の給与

55歳を超える職員の昇給制度については、当分の間の措置として、標準の勤務成績であっても1号給昇給ができることとしているところである。

今後、人事評価制度が本格的に実施されることなどから、当該措置の廃止について検討する必要がある。

## 8 公務運営に関する報告

### (1) 多様で有為な人材の確保

民間企業等の高い採用意欲等を背景に、人材確保が引き続き厳しい状況にある。

今後とも、広報・啓発活動を一層強化するとともに、より良い試験制度となるよう努め、多様で有為な人材の確保を図っていく。

### (2) 能力・実績に基づく人事管理

知事部局等においては、平成28年4月に施行された改正地方公務員法に基づき人事評価制度を導入し、その推進を図っている。

今後も、評価制度の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果について、任用、給与、分限、人材開発等へ適切に活用していくことが必要である。

### (3) 勤務環境の整備

#### ① 総実勤務時間の短縮

所属長等の管理職員が部下職員の業務管理等のマネジメント強化を図るとともに、部局長等が先頭に立って、業務改善を行うことが必要である。そのためには、職員の勤務時間を適正に管理するよう努め、時間外勤務が発生する要因を整理・分析し、業務の取捨選択、業務プロセスの改善等を行うことが重要である。

さらに、業務全体の見直し・効率化を行った上で、人員の配置も含めた措置を講ずる必要がある。

特に、教職員が教育活動に専念できる環境を整えることは重要な課題であり、今後の国等の改善に向けた取組を注視しながら、教職員の負担軽減のための取組を推進していく必要がある。

#### ② 職員の健康管理

メンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努めることが必要である。

また、ストレスチェック制度を効果的に行い、職場ごとの集団分析結果を基に、職場環境の改善に取り組むなど、働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

### ③ 仕事と家庭の両立支援の推進

管理職員に対する意識啓発の取組を推進するなど、男女を問わず育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

また、仕事と介護との両立支援のため、制度の周知や情報提供、職員のニーズの把握などに努め、国や他の団体の動向も踏まえ、環境整備に取り組んでいく必要がある。

テレワークなどの柔軟で多様な働き方について、国や他の団体の状況も参考にしながら、職員が活用しやすい制度を検討していくことが必要である。

### ④ ハラスメント防止対策

ハラスメントなどのない働きやすい職場づくりを推進するため、研修等による職員の意識啓発を継続的に実施していくことが必要である。

## (4) 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

政府においては、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」とし、人事院においても、定年の引上げについて必要な検討を鋭意進めることとしている。引き続き、このような国の動向等を注視していく必要がある。

本県の現状としては、国と同様、再任用により雇用と年金の接続を図っているが、今後も、再任用職員をその能力と経験をいかせる職務へ配置することなどにより、更に再任用制度が円滑に実施できるよう努めていく必要がある。

## (5) 臨時・非常勤職員制度への対応

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が平成 29 年 5 月 17 日に公布され、一般職の会計年度任用職員制度が創設された。

本県においても、改正法の施行される平成 32 年 4 月に向けて適切に対応していく必要がある。

<参 考>

1 月例給（行政職）の改定の内訳

区 分	改定額（率）
給料の月額	522 円 (0.14%)
地域手当	678 円 (0.18%)
はね返り分等	48 円 (0.01%)
計	1,248 円 (0.33%)

※1 「はね返り分」とは、地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の額が、給料の月額等の改定に伴い増減することによる分をいう。

※2 本年は、給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員について、その大半は、給料表の引上げ改定を行っても実際に支給される給料の月額は増加しないため、上表のとおり、給料の月額改定率(0.14%)は給料表の平均改定率(0.2%)に比べて小さくなっている。

2 職員（行政職）の平均年間給与額

現 行 (A)	改 定 後 (B)	改定による増加額 (B - A)
6,094,589 円	6,152,907 円	58,318 円

※ 平均年齢 40.6 歳

3 勧告による人件費への影響額

約 40 億円

※ 一般会計及び特別会計の計（平成 29 年度 9 月補正後予算ベース）  
ただし、公営企業会計は除く。

4 近年の改定状況

	月例給	期末・勤勉手当
平成 28 年	868 円 (0.23%)	0.10 月
27 年	3,223 円 (0.85%)	0.10 月
26 年	968 円 (0.25%)	0.15 月
25 年	354 円 (0.09%)	—
24 年	—	—
23 年	△1,098 円 (△0.27%)	—
22 年	△796 円 (△0.19%)	△0.20 月
21 年	△784 円 (△0.19%)	△0.35 月