

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 14 日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 給与改定(平成 28 年度実施)
 - ・ 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、月例給(給料表、扶養手当等)の引上げ
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(+0.1 月分)
- 扶養手当の見直し(平成 29 年度から段階的に実施)
 - ・ 配偶者に係る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 870 円(0.23%)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)
381,720 円	380,850 円	870 円 (0.23%)

(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 4.28 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(4.20 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 1,500 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) 扶養手当

給料表の引上げを行っても残る民間との較差を解消するため、子に係る手当額を引上げ

6,500 円→7,000 円

(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 307,800 円→308,000 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 4.20 月分→4.30 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 1.60 月分→1.70 月分)

<一般職員の支給月数>

	6 月期	1 2 月期	年間
28 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	0.80 月（支給済み）	0.90 月（現行 0.80 月）	1.7 月
29 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月	2.6 月
以降 勤勉手当	0.85 月	0.85 月	1.7 月

(5) 改定の実施時期

平成 28 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 扶養手当の見直し

人事院は、本年の勧告において、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、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（13,000 円→6,500 円）、子に係る手当額を引き上げる（6,500 円→10,000 円）などの扶養手当の見直しを平成 29 年度から段階的に実施することとした。

本県の給与制度は地方公務員法の趣旨を踏まえて国に準拠していることや、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等については本県も同様の状況であることから、国と同様に見直しを実施することとする。

<各年度の手当額>

(単位：円)

扶養親族		年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
配偶者	行政職給料表 7 級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 级以上		13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子			7,000	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表 7 級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 级以上		6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

- (注) 1 「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。
- 2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当額については、平成 28 年度は 11,000 円、平成 29 年度は子 10,000 円・父母等 9,000 円、平成 30 年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

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、共通給料表導入後の職員の状況、他の都道府県の動向、また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。

6 再任用職員の給与

国は、再任用職員の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 歳を超える職員の給与水準について、民間との給与差の状況等を見ながら、全体の公民較差や国の動向等を踏まえつつ、必要な対応について引き続き検討を進める。

8 公務運営に関する報告

(1) 雇用と年金の接続

引き続き、再任用希望者の意欲や能力、適性等を十分に把握し、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とともに、国の動向等を注視していく必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

本年 4 月に施行された改正地方公務員法に基づく人事評価制度を知事部局等においては、新たに導入した。

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) 多様で有為な人材の確保

民間企業等の採用意欲の高まりにより、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。

(4) 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に対し時間外勤務縮減の意義を十分周知し、管理職員が時間外勤務の適正管理に努めるとともに、適正な業務配分、弾力的な業務運営、所属職員に対し事務事業の見直しや効率的な事務処理の指導・啓発などの取組を徹底する必要がある。

また、年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

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、今後の国等の取組を注視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必要がある。

また、ストレスチェック等の取組により、職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

③ ハラスメント防止対策

セクシュアルハラスメントやパワー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 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、引き続き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。

⑤ 勤務形態の多様化

時差出勤やテレワークに関する取組の結果を検証するとともに、国や他団体の状況も参考にしながら、引き続き研究していくことが必要である。

<参 考> 本年の給与改定関係

1 月例給（行政職）の改定の内訳

区 分	改定額（率）
給料の月額	558 円 (0.15%)
扶養手当	237 円 (0.06%)
はね返り分等	73 円 (0.02%)
計	868 円 (0.23%)

※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(0.15%)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)
6,120,373 円	6,172,529 円	52,156 円

※ 平均年齢 41.0 歳

3 本年の給与改定による人件費への影響額

約 41 億円

※ 一般会計及び特別会計の計（平成 28 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 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