

平成28年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要について

平成28年10月19日
兵庫県人事委員会

《本年のポイント》

- 月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに引上げ
～月例給、期末・勤勉手当ともに3年連続の引上げ～
- ① 給与抑制措置前の公民較差 [3,411円(0.83%)] を解消するため、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 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.10月分)

本委員会は、職員の給与等について報告をし、併せて給与の改定について所要の措置をとられるよう勧告した。

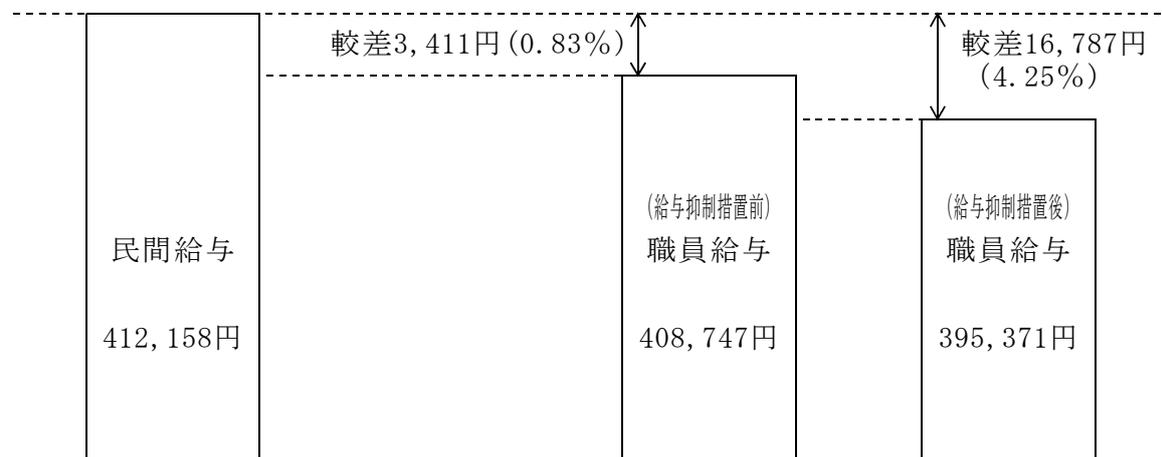
1 公民較差(行政職)

給与抑制措置の影響分を除いた場合の比較では、職員給与は民間従業員給与を3,411円(0.83%)下回っている。

なお、給与抑制措置が講じられていることにより、職員給与は民間従業員給与を16,787円(4.25%)下回っている。

| 民間従業員の給与(A) | 職員の給与(B) | 較差(A)-(B) | 備考 |
|-------------|----------|----------------|---------|
| 412,158円 | 408,747円 | 3,411円(0.83%) | 給与抑制措置前 |
| | 395,371円 | 16,787円(4.25%) | 給与抑制措置後 |

【公民較差イメージ図】



2 職員の給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差〔3,411円(0.83%)〕を基本とし、これを解消するための改定を行うことが適当である。

(1) 給料表

国の俸給表の改定内容に準じて引上げ(0.2%)

- ・初任給は1,500円引き上げ、若年層について同程度の改定。その他は、400円の引上げを基本に改定

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

年間支給月数の引上げ：現行4.20月分→4.30月分(勤勉手当を+0.10月)

[一般職員の場合の支給月数]

| 一般職員 | 6月期 | 12月期 | 計 |
|------|-----------------------|-----------------------|--------------------|
| 期末手当 | 1.225月 | 1.375月 | 2.60月 |
| 勤勉手当 | 0.85月 (現行 0.80月) | 0.85月 (現行 0.80月) | 1.70月 (現行1.60月) |
| 計 | 2.075月 (現行 2.025月) | 2.225月 (現行 2.175月) | 4.30月 (現行4.20月) |

(3) 地域手当

昨年、本委員会が、所要の措置を講じる必要があることを勧告した平成28年度の地域手当について、支給割合の引上げが行われなかったことから、平成28年4月における給料水準の引下げの影響が本年の公民較差に含まれることになった。地域手当については、こうした経緯も踏まえ、公民較差の範囲内で、国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して、適切な措置を講じる必要がある。

(4) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当の手当月額限度額の引上げ

(5) 改定の実施時期

平成28年4月1日より実施

〔参考〕 職員1人当たりの改定状況

(行政職：平均年齢 44.1歳、平均経験年数22.4年)

| | 月例給与 | 期末・勤勉手当 | 年間給与 | 年間給与の増減 |
|-----|----------|---------|------------|--------------------|
| 改定前 | 395,371円 | 4.20月 | 6,433,000円 | 95,000円 (1.48%) |
| 改定後 | 398,702円 | 4.30月 | 6,528,000円 | |

3 扶養手当の見直し

人事院は、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、平成29年4月1日から段階的に、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、それにより生ずる原資を用いて子に係る扶養手当を引き上げることとした。

本県においても、国及び他の都道府県の改定状況、民間及び本県の状況を考慮して、適切な措置を講じる必要がある。

4 人事行政における諸課題

(1) 人材の確保及び育成

各採用試験で県が求める人材が受験者にとって、より分かりやすくなるよう、受験年齢を見直すなど、引き続き試験方法の改善を検討するとともに、広報活動を一層強化し、より多くの意欲ある受験者を確保していく。

(2) 仕事と家庭の両立支援の充実

人事院は、適切な公務運営を確保しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めていくという観点から、育児休業等に係る職員が養育する子の範囲を拡大するよう意見の申出を行い、介護休暇を請求できる期間の分割や介護のため1日の勤務時間の一部を勤務しないことの承認等について勧告を行った。

本県においても、国の法整備の動向に留意しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切に対応していく必要がある。

(3) 高齢期の雇用

ア 再任用職員の給与

人事院は、再任用職員の勤勉手当の支給率について、勤務実績を支給額により反映し得るよう設定することとしており、各任命権者においても、国及び他の都道府県の動向並びに本県の再任用職員の在職実態を踏まえ検討する必要がある。

イ 雇用と年金の接続

再任用職員の能力及び経験を本格的に活用していくため、各任命権者は、フルタイム勤務の更なる活用など、引き続き適切な制度の運用に努める必要がある。

(4) 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

職員の心身の健康や公務能率の向上、仕事と生活の両立を図る観点から、引き続き超過勤務縮減に取り組む必要がある。

また、教職員については、「教職員の勤務時間適正化新対策プラン」の検証が進められており、超過勤務縮減に向けた実効性の上がる取組が強力に推進されるよう、これらの対応を注視していく。

さらに、年次休暇の取得促進に関しては、計画的な休暇取得や休日等と組み合わせた連続休暇の取得などに引き続き取り組む必要がある。

(5) 職員の健康管理

心の健康対策については、①気づき支援と早期対応、②相談しやすい体制づくり、③療養中・復帰後のフォロー強化の3つの柱のもと、きめ細かく対応することが重要である。管理監督職は、日頃から職員の心身の状況を的確に把握し、職員がいきいきと働ける職場環境づくりに、率先して取り組むことが求められる。

また、県内の災害対応、東日本大震災及び熊本地震の被災地支援などに従事している職員については、過度のストレスも懸念されることから、心身の健康管理に留意していく必要がある。

5 おわりに

本県においては、平成20年度に制定された「行財政構造改革の推進に関する条例」及び推進方策（行革プラン）に基づき、独自の給与抑制措置が行われている。当該措置は、毎年度労使間で十分に協議されたうえ、「職員の給与等に関する条例」の改正を経て実施されているものの、本委員会の勧告に基づく給与改定とは別の観点から実施されており、あくまで期間を限定した緊急的・臨時的なものであることが求められる。

すでに平成26年3月策定の「第3次行革プラン」において、平成27年度から段階的に給与抑制措置を縮小する方針が示され、2か年にわたって実施されているが、改革の目標年次である平成30年度に向け、残り2年となったいま、現在実施中の同プラン3年目の総点検において、改革期間内における当該抑制措置の解消方針を明確にし、確実に実行されることを要請する。