

# 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の骨子

平成28年10月7日  
広島県人事委員会

## 【本年の給与勧告等のポイント】

- 1 民間給与との較差等に基づく給与改定（平成28年4月から実施）
  - ① 職員給与が民間給与を619円（0.16%）下回っていることから、給料表の水準及び地域手当の支給割合を引上げ
  - ② 職員の年間支給月数（4.20月）が民間の年間支給割合（4.31月分）を下回っていることから、期末手当・勤勉手当を4.30月に引上げ
- 2 給与制度をめぐる諸課題  
平成29年4月から、国に準じて、子と配偶者に係る手当額を見直し

## 1 職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給（職員給与と民間給与との較差）

職員給与と民間給与との較差		摘 要
民間給与	392,118円	県の行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規採用者を除く5,764人（平均年齢44.5歳〔対前年比△0.04歳〕）と、民間事業所の従業員（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の1,219事業所から抽出した338事業所のうち調査することができた事務・技術関係の従業員12,087人）のうち、職務の種類、責任の度合等の条件が対応すると認められる者の本年4月分の給与を相互に比較
職員給与	391,499円	
較 差	619円 (0.16%)	

(注) 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたものである。

### (2) 民間における特別給（ボーナス）の支給状況

区 分	民間の支給割合	職員の年間支給月数
下 半 期	2.11 月分	
上 半 期	2.20 月分	
年 間 計	4.31 月分	

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

## 2 給与報告及び勧告の内容

### (1) 民間給与との較差等に基づく給与改定

#### ア 給料表等

- ・ 本年の職員給与と民間給与の較差619円（0.16％）を解消するため、初任給を含む若年層を中心に改定している国の俸給表に基づいて給料表を改定
- ・ この改定を行ってもなお残る公民較差は、現行の地域手当の支給割合（7％，4％）を0.04％引き上げることで解消

#### イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当を国家公務員の改定に準じて改定

#### ウ 期末手当及び勤勉手当

職員の年間支給月数（4.20月）が、民間事業所における特別給の年間支給割合（4.31月分）を0.11月分下回っていることから、勤勉手当を0.10月分引上げ

#### エ 実施時期

平成28年4月1日から実施

### (2) 給与制度をめぐる諸課題

#### ア 扶養手当の見直し

- ・ 国では、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、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するとともに、少子化対策が推進されていることなどに配慮し、子に係る手当額を引上げ
- ・ 本県においても、「ひろしま未来チャレンジビジョン」に基づき少子化対策等に集中的に取り組んでいることなどを踏まえ、国の見直しに準じて、子に係る手当額を引上げ（6,500円→10,000円）
- ・ また、県内の民間企業や職員における配偶者に係る手当をめぐる状況が、国と同様の傾向にあることなどを踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額（13,000円→6,500円）。あわせて、配偶者がいない職員に係る増額措置を廃止
- ・ 改正にあたっては、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、段階的に実施

#### 《扶養手当の手当額》

年度 扶養親族	現 行	平成 29 年度	平成 30 年度以降
子	6,500 円	8,000 円	10,000 円
配 偶 者	13,000 円	10,000 円	6,500 円
上記以外の扶養親族	6,500 円	6,500 円	6,500 円

（注）一定以上の給与水準にある部長級又は局長級の職員（本年4月に給与制度の見直しを行った行政職給料表適用者を除く。）については、平成31年度以降、子以外の扶養親族に係る手当額を減額又は不支給とする。

#### イ 高齢層職員の昇給制度の見直し

国が平成26年から実施している、55歳を超える職員の昇給抑制措置については、本県の実情を踏まえ、高齢層職員の給与水準の推移等を注視し、引き続き検討

### 3 人事行政における当面の諸課題に関する報告

#### (1) 人材の確保

専門試験を課さない試験区分である「行政（一般事務B）」の実施等の取組により、新たな受験者層の掘り起こしに一定の成果。一方で、技術系職種については引き続き競争倍率が低い水準で推移しており、より効果的な広報活動を実施するとともに、多様で有為な人材が確保できる試験制度の研究・改善を引き続き行い、受験者の確保に取り組むことが必要

#### (2) 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

各任命権者においては、改正地方公務員法を踏まえ、標準職務遂行能力を新たに定めるとともに、人事評価制度に関する規程等について、所要の充実や改善が図られたところであり、これらの制度を人事管理の基礎として活用していくために、運用状況を適切に検証しながら、客観的で透明性の高い能力・実績を重視した人事管理を進めていくことが必要

#### (3) 人材の育成

個々の職員に応じて採用から退職・再任用まで、計画的な人材育成を図ることが重要。また、ライフイベントに配慮した人材育成システムの構築が必要

#### (4) 女性の活躍の推進

昨年9月に公布された女性活躍推進法では、都道府県に対し事業主行動計画を策定することなどを義務付けており、本県においても、各任命権者が行動計画を策定したところであるが、その達成に向けて、男女を問わず働きやすい職場づくりなどを進めていくことが必要

#### (5) 働き方改革と勤務環境の整備

公務においても、働き方改革を推進することにより、全ての職員が従来型の働き方に関する価値観などを改め、それぞれの能力や経験等を十分に発揮して活躍し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが必要

##### ア 時間外勤務の縮減等

- ・ 管理監督者を主体としたマネジメント面での取組が強化されるとともに、業務改善面での取組も進められており、昨年度は、豪雨災害等の影響もあった平成26年度と比較すると、知事部局及び警察本部ではともに減少。また、教育委員会では、業務改善の取組の強化が図られている。引き続き、各任命権者は、管理監督者による勤務時間の適正な管理を徹底しながら、職場の実態に即した業務改善等を積極的に進め、時間外勤務の縮減を図っていくことが必要
- ・ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組も重要であり、取得しやすい環境整備等により引き続き積極的に取り組むことが必要

##### イ 両立支援の取組の推進

- ・ 育児に関しては、昨年度、新たな特定事業主行動計画を策定し、両立支援の取組を行っているところであるが、男性職員の育児休業の活用が依然として十分とは言えない状況。各任命権者は、計画期間内に目標を達成できるよう、さらに取組を強化していくことが必要
- ・ フレックスタイム制については、本県の実情に配慮しつつ、国の実施状況や他の都道府県の動向を注視しながら、導入についての検討が必要

##### ウ 民間労働法制の改正に伴う措置

- ・ 民間労働法制においては育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、事業主は介護休業の分割取得などの措置を講じることとされており、本県においても、育児や介護と仕事の両立がしやすい就業環境の整備を行うため、育児・介護休業法の改正内容に即した措置の導入が必要
- ・ 男女雇用機会均等法の改正などにより、妊娠・出産等に関して就業環境を害する行為の防止措置が事業主に義務付けられるとともに、セクハラ防止措置の対象に性的指向や性自認をからかいの対象とする言動も含まれることが明示。本県においても事業主として講じるべき措置を行うことが必要

## (6) 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤の解消に向けた種々の取組が行われてきたが、近年は概ね横ばい傾向。引き続き、その実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な人事管理など総合的な方策により、解消に向けてより一層取り組むことが必要

## (7) 職員の健康管理

- ・ 職員のメンタルヘルス対策については、各種研修や相談体制の充実など、様々な取組を推進しているところであるが、精神疾患を原因とする長期病休者、退職者の数や割合は、依然として高い水準にあり、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策がなお一層必要
- ・ 労働安全衛生法の改正に伴い、昨年創設されたストレスチェック制度については、本県でも既に各任命権者において実施されており、今後、実施状況を踏まえつつ、職員の心の不調の未然防止に資するよう、結果の有効活用を図ることが必要

## (8) 高齢期の職員の雇用問題

- ・ 今年度から年金支給開始年齢が62歳に引き上げられたことにより再任用希望者数が増加。各任命権者においては、新規採用への影響も考慮しつつ、意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験を最大限活用していくことが必要
- ・ 人事院は、再任用職員の給与について、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえ、その在り方について必要な検討を行っていくこととしており、本県においても、このような動きを踏まえながら検討していくことが必要

## (9) 不祥事防止に向けた取組の徹底

- ・ 教職員によるわいせつ・セクハラ行為の懲戒処分事案が後を絶たず、また、昨年度下期には税務職員による収賄の懲戒免職処分事案が発生しており、極めて遺憾。各任命権者は、規範意識の徹底だけでなく、研修資料の作成や業務のチェック体制の見直しなどの対策を行っているところであるが、引き続き、原因分析の徹底や再発防止策などの検証を行い、不祥事の防止に向けた取組の強化を図ることが必要
- ・ 職員においては、一人一人が全体の奉仕者であることを強く自覚し、法令遵守はもとより、高い倫理観のもと、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

### 【参考】人事委員会の給与勧告の意義

人事委員会の勧告は、労働基本権が制約されている公務員に対し、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

この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるもの