

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概要

平成28年10月
広島県人事委員会

目次

	ページ
本年の給与勧告等のポイント	1
Ⅰ 民間給与との較差等に基づく給与改定	2
Ⅱ 給与制度をめぐる諸課題	3
Ⅲ 人事行政における当面の諸課題	4
参考資料	
① 最近の給与勧告の状況	7
② 民間給与の調査対象事業所	8
③ 給与勧告の対象職員	9
④ 給与勧告の手順	10
⑤ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)	11
⑥ 地方公務員の給与決定の原則と給与勧告の意義	12

本年の給与勧告等のポイント

I 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）

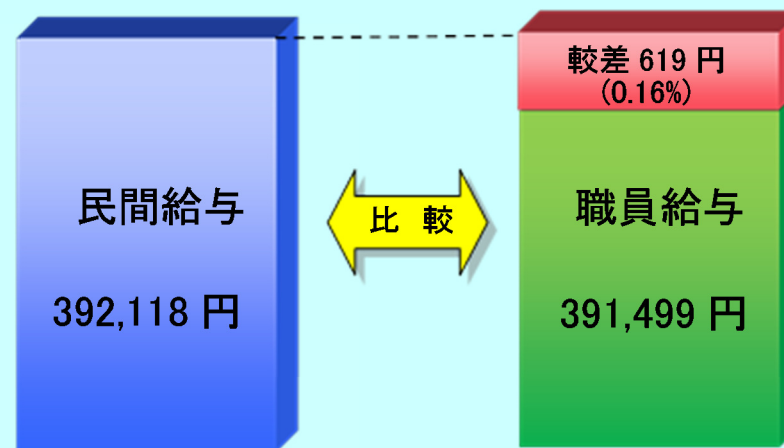
月例給

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

特別給

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

《職員給与と民間給与の比較（月例給）》



- (注) ・ 職務の種類、責任の度合、学歴、年齢階層等の条件が対応する者同士の4月分給与について比較
・ 職員給与の対象者は、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。平均年齢は44.5歳(対前年比△0.04歳)

II 給与制度をめぐる諸課題

扶養手当の見直し

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

I 民間給与との較差等に基づく給与改定

本年の職員給与と民間給与の較差等に基づき、次のとおり改定します。

1 給料表等 (現行 391,499 円 → 改定後 392,115 円)

- 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
- さらに、現行の地域手当の支給割合(7%, 4%)を0.04%引き上げることにより本年の公民較差を解消

2 初任給調整手当

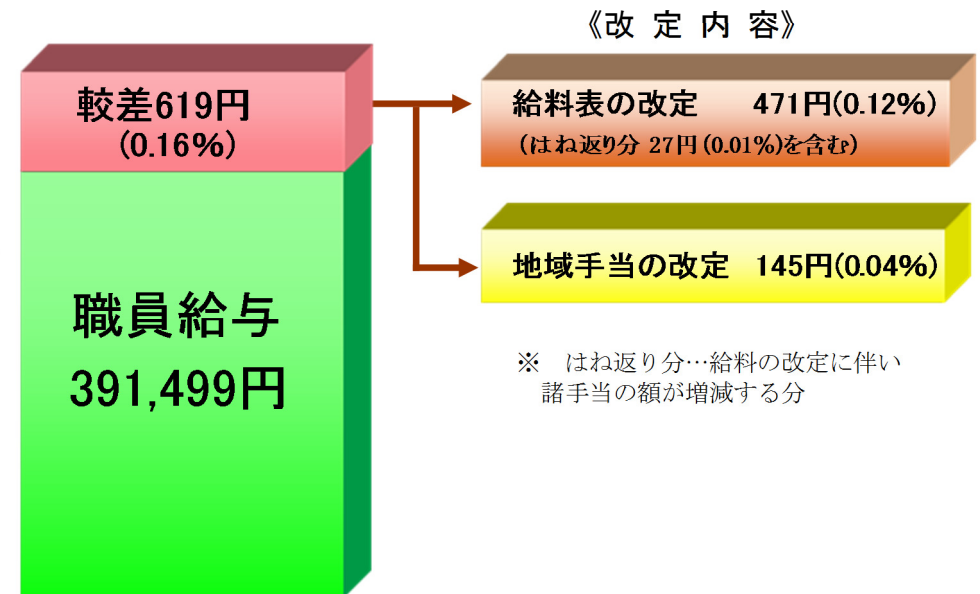
- 医師に対する初任給調整手当について国に準じて改定

3 特別給(期末手当・勤勉手当) (現行 4.20 月分 → 改定後 4.30 月分)

- 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

4 実施時期

- 平成28年4月1日から実施



Ⅱ 給与制度をめぐる諸課題

1 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。

2 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

Ⅲ 人事行政における当面の諸課題

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

(1) 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引き続き積極的に取り組むことが必要

(2) 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

(3) 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、セクハラ等の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、休職者の数や割合は、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

参考資料－① 最近の給与勧告の状況

月例給、特別給(期末手当・勤勉手当)双方の引上げは、3年連続になります。

年	項目 月例給の較差		特別給 (期末手当・勤勉手当)		平均年間給与	
	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率	増減額	増減率
平成18年	△61円	△0.02%	4.45月	－	－	－
平成19年	1,513円	0.39%	4.50月	0.05月	4.6万円	0.71%
平成20年	1,089円	0.28%	4.50月	－	1.9万円	0.29%
平成21年	△691円	△0.18%	4.15月	△0.35月	△15.6万円	△2.38%
平成22年	1,469円	0.38%	3.95月	△0.20月	△5.9万円	△0.92%
平成23年	△147円	△0.04%	3.95月	－	△0.3万円	△0.05%
平成24年	△16円	△0.00%	3.95月	－	－	－
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	－	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%

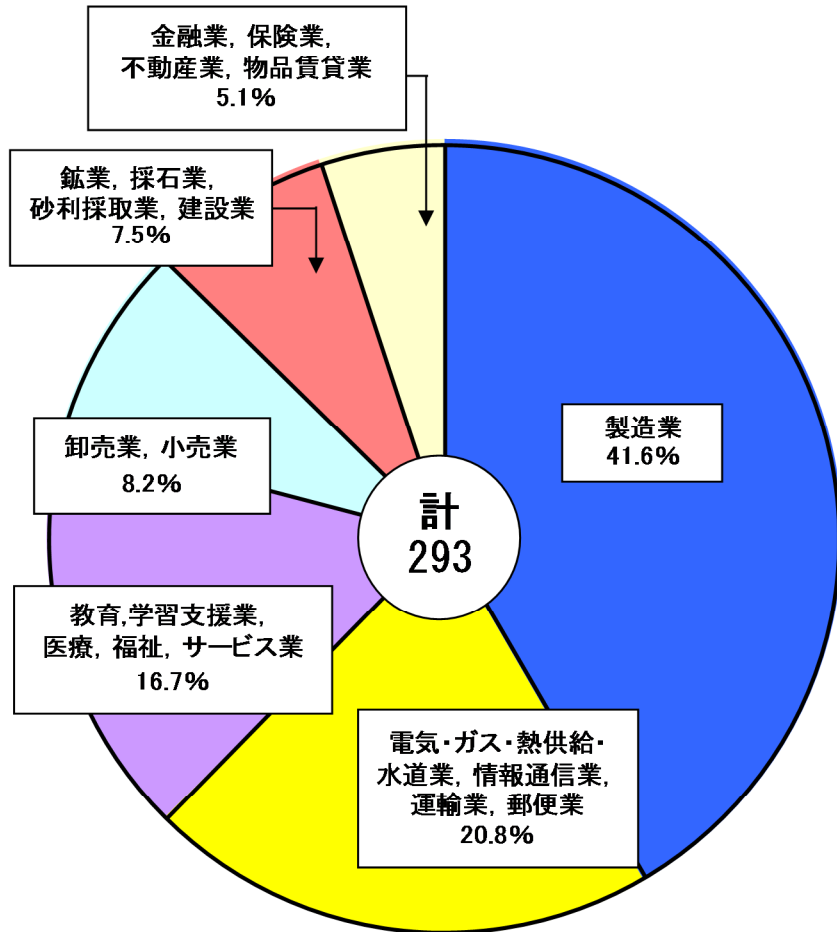
(注) 1 平成18年から平成22年及び平成25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

2 平均年間給与の増減額は、勧告による改定前と改定後の増減

参考資料② 民間給与の調査対象事業所

本県の民間給与の実態を把握し、職員給与と民間給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,219の調査対象事業所のうち、「企業規模」や「産業」等により32のグループに区分し、これらのグループから338事業所を無作為に抽出して調査を行いました。
 そのうち、調査不能等であった45事業所を除く、293事業所について調査を完了しました。

産業別の調査事業所

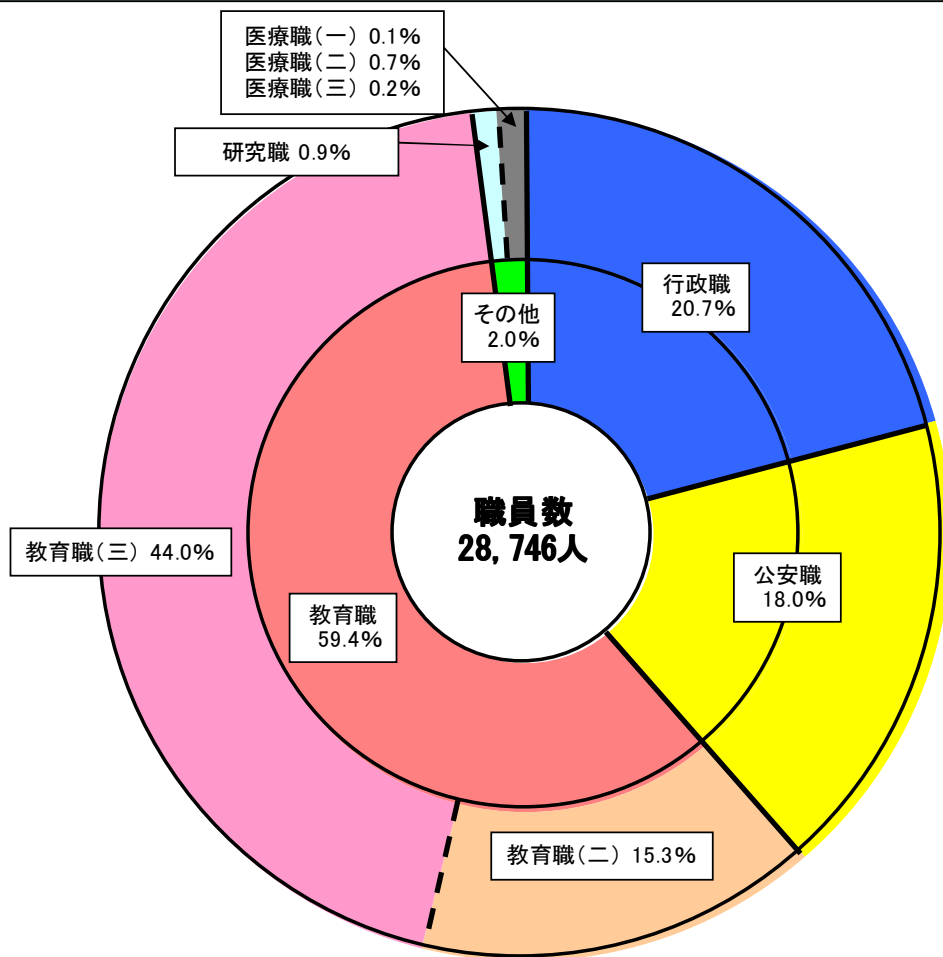


区 分	企業規模			
	規 模 計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
調 査 対 象 事 業 所 (母 集 団)	事業所 1,219	事業所 484	事業所 531	事業所 204
抽 出 事 業 所	338	132	148	58
調 査 事 業 所 (産 業 計)	293	118	123	52
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	22	12	5	5
製 造 業	122	45	52	25
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	61	28	22	11
卸 売 業、小 売 業	24	13	8	3
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	15	8	6	1
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	49	12	30	7

※ 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が2所、調査不能の事業所が43所あった。

参考資料③ 給与勧告の対象職員

本年4月1日現在で職員数は、28,746人となっています。
 このうち、一般行政職員は5,938人で、全体の20.7%を占めています。最も多いのは教育職で、小中高校等を合わせると17,065人で、全体の59.4%となり過半数を占めています。
 また、職員の平均年齢は42.5歳となっています。



給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職給料表	一般行政職員	5,938 (5,967)	43.8 (43.9)
公安職給料表	警察官	5,163 (5,192)	37.9 (38.0)
教育職給料表(二)(口)	高等学校, 高等部を置く 特別支援学校の教員	4,404 (4,395)	44.6 (44.9)
教育職給料表(三)(イ)	小学校・中学校の教員	12,661 (12,718)	43.0 (43.4)
研究職給料表	研究員	267 (272)	43.9 (43.4)
医療職給料表(一)	医師	40 (40)	38.2 (37.9)
医療職給料表(二)	栄養士, 獣医師	208 (210)	40.8 (40.6)
医療職給料表(三)	保健師, 看護師	65 (65)	44.9 (45.8)
全給料表		28,746 (28,859)	42.5 (42.8)

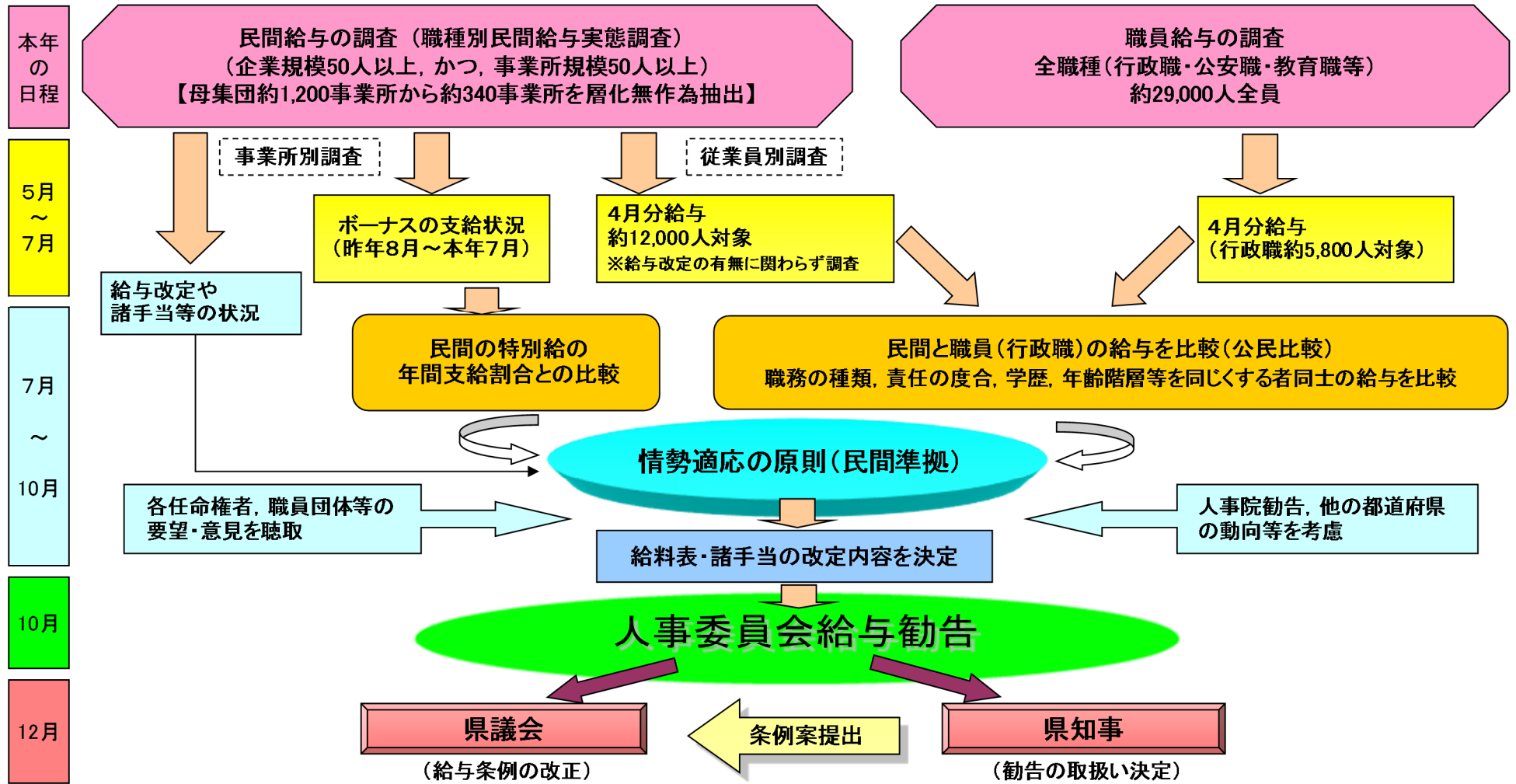
(注1) 新規採用者を含んだ値のため、民間給与と比較する職員の職員数、平均年齢(1ページ掲載)とは異なります。

(注2) ()内の数字は、昨年の値です。

参考資料④ 給与勧告の手順

本人事委員会では、公民給与の比較の基礎とするため、民間と職員の4月分給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、その較差を解消することを基本に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



参考資料⑤ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、次のとおり、役職段階(責任の度合)、学歴、年齢階層別の職員(行政職)の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。これは、条件の相違を一切考慮しない単純平均で比較する方法に比べて、より精確に給与水準の実態を反映したものとなっています。

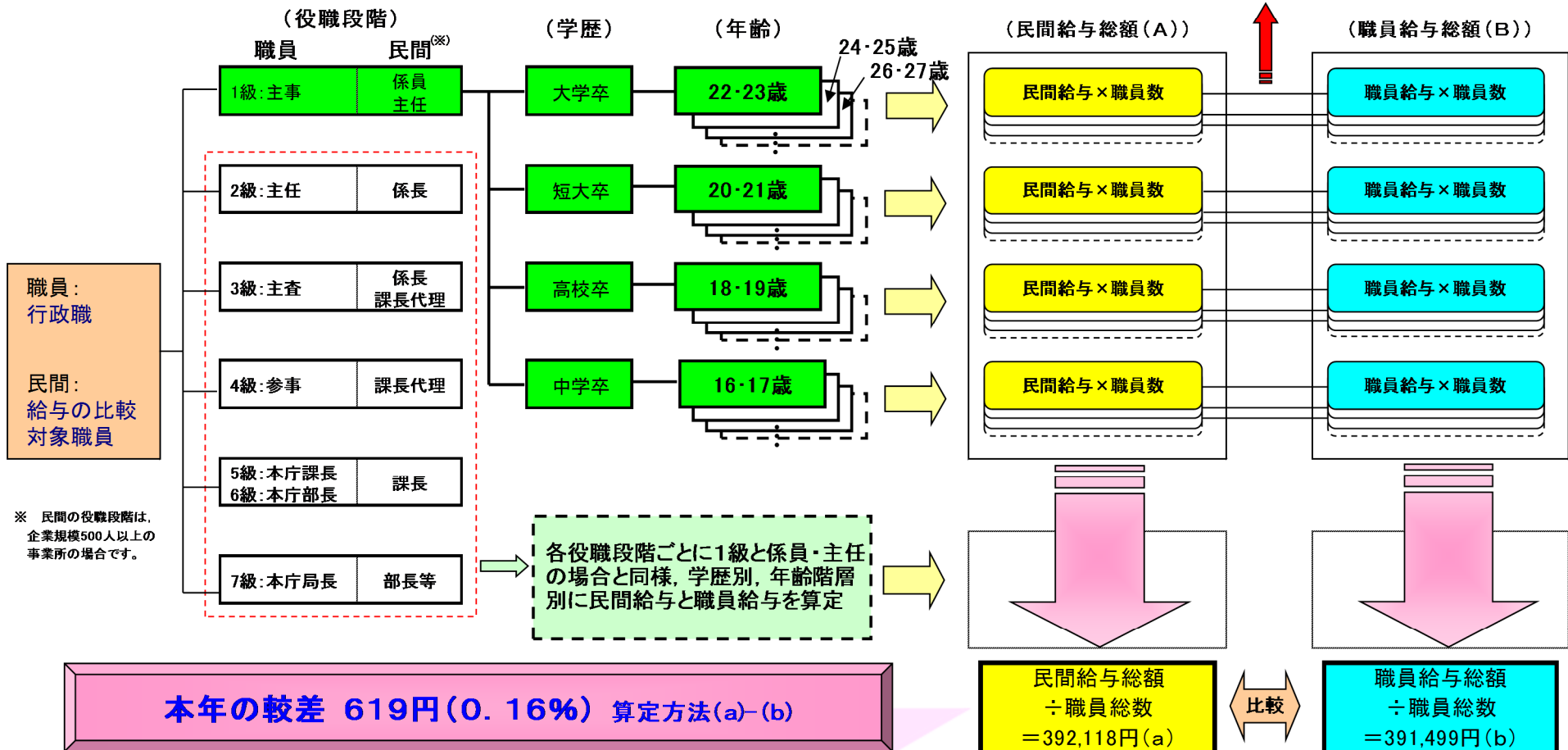
【比較方法】

大卒, 22・23歳・民間係員・主任
平均給与 ○○○○○○円

大卒, 22・23歳, 1級(主事)
職員数

大卒, 22・23歳, 1級(主事)
平均給与 ○○○○○○円

大卒, 22・23歳, 1級(主事)
職員数



参考資料一⑥ 地方公務員の給与決定の原則と給与勧告の意義

<給与決定に関する原則>

地方公務員の給与は、地方公務員法に定められている次の原則に基づいて、決定されなければならないとされています。

1 **情勢適応の原則**(地方公務員法第 14 条第1項)

地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が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

2 **職務給の原則**(地方公務員法第 24 条第1項)

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3 **均衡の原則**(地方公務員法第 24 条第2項)

職員の給与は、①「生計費」並びに②「国及び他の地方公共団体の職員」並びに③「民間事業の従事者の給与」④「その他の事情」を考慮して定められなければならない。

4 **条例主義**(地方公務員法第 24 条第5項)

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

<給与勧告の意義>

人事委員会の給与勧告制度は、民間企業のように労使交渉で給与を決めることができないこと(労働基本権の制約)に対する代償措置として設けられているものであり、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しています。

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です。