

平成 28 年給与等に関する報告・勧告の骨子

平成 28 年 10 月 17 日
山梨県人事委員会

本年の給与勧告のポイント

月例給は、公民較差（3,406円、0.89%）を解消するため、人事院勧告に準じた給料月額引上げ改定とともに、子に係る扶養手当の手当額、地域手当の支給割合の引上げ改定
特別給（期末手当及び勤勉手当）については、0.1月分引上げ

給与勧告の基本的な考え方

- 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- 本委員会は、公民給与を精密に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡、物価及び生計費の動向等をも考慮に入れ勧告
- 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

112 民間事業所の 5,477 人の個人別給与を実地調査(期間:平成 28 年 5 月 1 日～6 月 17 日 完了率:88.9%)

月例給

職員と民間の 4 月分給与を調査（ベースアップ中止、定期昇給の昇給額の据置き等を実施した企業の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
385,201 円	381,795 円	3,406 円(0.89%)

職員給与は、行政職給料表適用職員の平均給与月額（平均年齢 43.6 歳、平均経験年数 21.2 年）

【参考】

人事院勧告における官民較差 708 円(0.17%)

特別給（期末手当及び勤勉手当）

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

民間と職員の特別給の支給状況

民間	職員
4.29 月分	4.20 月分

2 給与改定の考え方と内容

月例給

(1) 給料表

- 初任給は、民間との間に差があることを踏まえ、行政職給料表については 1,500 円、その他の給料表については行政職給料表を基本に引上げ
- 若年層についても、初任給と同程度の引上げ
- その他は、それぞれ 400 円の引上げを基本に改定（平均改定率 0.2%）

(2) 扶養手当 子に係る手当額について、公民較差を考慮して引上げ

(3) 地域手当 公民較差を考慮して引上げ

- 県内の公署に勤務する職員については、支給割合を 3.5%とすることが適当

(4) 初任給調整手当 給料表の改定状況を勧告し、医師等の手当限度額を引上げ

特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間の支給割合との均衡を図るとともに、国家公務員の支給割合等を考慮し引上げ
年間支給月数 4.20月 4.30月（0.1月分）

一般の職員の場合の支給月数

		6 月期	12 月期
28 年度	期末手当 勤勉手当	1.225 月（支給済） 0.800 月（支給済）	1.375 月（改定なし） 0.900 月（現行 0.800 月）
29 年度 以降	期末手当 勤勉手当	1.225 月 0.850 月	1.375 月 0.850 月

3 改定の実施時期等

- ・ 給料表、扶養手当、地域手当、初任給調整手当は平成 28 年 4 月 1 日
- ・ 特別給(期末手当及び勤勉手当)は同年 12 月 1 日

【参考】

1 平成 28 年 4 月の公民の給与較差に基づく給与改定額

行政職平均（新卒採用者を除く。）

年 齢	経 験 年 数	改定前		改定後		増減額（率）	
		給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	月 額	年間給与
43.6 歳	21.2 年	381,795 円	6,261,000 円	384,905 円	6,348,000 円	3,110 円 (0.81%)	87,000 円 (1.39%)

給与月額は、給料、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で
公民比較に使用した給与項目の合計額であり、年間給与は、4 月の給与月額を基本に試算。

扶養手当は、子に係る手当額を月額 9,000 円で試算。

2 最近の職員給与の改定状況

年度	月例給		特別給（月）		
	較差 （%）	改定内容	改定前	改定	改定後
平成17年度	0.37	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.4	0.05	4.45
平成18年度	0.07	地域手当の引下げ	4.45	-	4.45
平成19年度	0.99	給料表、扶養手当(子等)の引上げ等	4.45	0.05	4.5
平成20年度	0.02	医師の初任給調整手当の引上げ	4.5	-	4.5
平成21年度	0.14	給料表の引下げ	4.5	0.35	4.15
平成22年度	0.38	給料表、自宅に係る住居手当の引下げ	4.15	0.2	3.95
平成23年度	0.19	給料表の引下げ	3.95	-	3.95
平成24年度	0.00	月例給の改定なし	3.95	-	3.95
平成25年度	0.01	月例給の改定なし	3.95	0.05	3.9
平成26年度	0.22	給料表、初任給調整手当の引上げ、寒冷地手当の見直し等	3.9	0.2	4.1
平成27年度	0.41	給料表、地域手当、初任給調整手当の引上げ等	4.1	0.1	4.2
平成28年度	0.89	給料表、扶養手当、地域手当及び初任給調整手当の引上げ	4.2	0.1	4.3

扶養手当の見直し

- ・ 扶養手当について、本県においても、子に要する経費の実情や少子化対策が推進されていることに鑑み、子に係る手当額について10,000円を限度として引上げ改定を行っていくことが必要。
- ・ 配偶者に係る扶養手当、一定以上の給与水準にある職員の扶養手当及び職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る扶養手当について、人事院勧告に準じた月額を下限としていくことが適当。

その他の給与上の課題

- ・ 教員給与について、職務に応じた、メリハリある教員給与体系の確立が必要なことから、今後も国及び他の都道府県の状況等に注視しつつ、適切に対応していくことが必要。
- ・ 再任用職員の勤勉手当について、国に準じ、「優秀」適用者の成績率を、「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるよう設定することが必要。
再任用職員の給与水準等について、今後、国における検討状況や他の都道府県の動向等に留意し、引き続き、研究・検討を進めていくことが必要。

給与勧告実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するもの。議会及び知事に対して、勧告どおり実施するよう要請。

公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保・育成

- ・ 有為な人材確保に当たっての競合が厳しさを増していることから、引き続き、任命権者と連携し、インターンシップなど、県の仕事のやりがい、魅力を伝える取組を強化するとともに、採用試験制度についても、国や他の都道府県の動向を注視しながら、研究・検討を進めていくことが必要。
- ・ 引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、職員が研修等に参加しやすい環境整備を進めるなど、様々な機会や手段を通じて人材育成に取り組むことが必要。
- ・ 障害者の雇用について、合理的配慮の円滑な提供の検討を進めるとともに、一層の職場環境の整備を進めながら、今後とも障害者の雇用機会の確保に努めていくことが必要。

2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価者の評価能力向上に資する研修の充実に加え、運用実態の検証により評価制度自体の公正性、客観性を一層高めるとともに、評価結果を人事管理の基礎として活用するため、更なる取組を進めていくことが必要。

3 職員の勤務環境の整備

(1) 家庭と仕事の両立支援

- ・ 職員の仕事と子育ての両立については、改正次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」に定めた具体的取組を進めているところであるが、今後、更なる取組の強化を期待。
- ・ 介護休暇の分割取得、介護時間（介護のために勤務時間を一部勤務しないこと）の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等について、今後、国や他の都道府県の動向を注視しながら制度改正等について検討していくことが必要。

(2) 長時間労働の是正

- ・ 時間外勤務の縮減、適正化に向け、任命権者は「特定事業主行動計画」に定めた具体的取組を進めているところであるが、今後も、取組を強化、徹底していくことが必要。
- ・ 教育委員会は、教員の多忙化の改善に向け、より実効性のある取組を進めていくことが必要。

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 任命権者においては、「特定事業主行動計画」に定めた具体的取組を進めているところであるが、年次有給休暇の取得日数は依然として目標には達していない状況。そのため、目標達成に向け、更なる取組を進めていくことが必要。

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 所属長等は、特定の職員に著しく業務の負荷をかけることのないよう適切な業務管理を心がけることが必要。
- ・ 今年度から実施されているストレスチェックは、これにより、職員個々のストレスの低減と職場環境の改善が見込まれ、職員のメンタル不調の発生予防の強化につながることを期待される。そのため、このストレスチェック制度が有効に機能するよう取組を進めていくことが必要。

(5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントの防止に向け、任命権者は、引き続き、職員が相談しやすい環境づくりに配慮するとともに、職場研修や職員研修等を通じて、職員の理解を深めていくことが必要。
- ・ 妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の取得等を理由として、上司・同僚等による不適切な言動等の就業環境を害する行為の防止のため、民間における措置内容や、国や他の都道府県の動向にも注視しながら、必要な対応を検討することが必要。

4 服務規律の確保

- ・ 県民の信頼なくして円滑な県政運営はあり得ず、職員は、自らの行動が公務全体の信用に大きく影響することを改めて自覚し、高い倫理観と使命感を持って行動するよう強く求める。
- ・ 任命権者においては、引き続き、服務規律の遵守と不祥事の根絶に向けた取組の一層の徹底が必要。

5 雇用と年金の接続

- ・ 引き続き、再任用職員の職域拡大に向けた取組を進めるとともに、再任用希望者の多様な専門的知識や経験を活用できる環境の整備が必要。
- ・ 再任用の実施状況を検証し、国や他の都道府県の状況を注視しながら、雇用と年金の接続の在り方について検討することが必要。