

# 平成 29 年給与等に関する報告・勧告の骨子

平成 29 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（498円、0.13%）を解消するため、人事院勧告に準じた給料月額の上  
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等も考慮に入れ勧告
- ・ 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

116 民間事業所の 5,022 人の個人別給与を実地調査( 期間:平成 29 年 5 月 1 日～6 月 16 日 完了率:87.9% )

#### 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)
383,448 円	382,950 円	498 円(0.13%)

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 43.7 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 631 円(0.15%)

#### 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
4.38 月分	4.30 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 1,000 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

##### (2) 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 4.30月 4.40月（0.1月分）

#### 一般の職員の場合の支給月数

		6月期	12月期
29年度	期末手当 勤勉手当	1.225月（支給済） 0.850月（支給済）	1.375月（改定なし） 0.950月（現行0.850月）
30年度 以降	期末手当 勤勉手当	1.225月 0.900月	1.375月 0.900月

### 3 改定の実施時期等

- ・ 給料表、初任給調整手当は平成29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29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
43.7歳	21.2年	382,950円	6,316,000円	383,430円	6,363,000円	480円 (0.13%)	47,000円 (0.74%)

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。  
 （年間給与は給与月額＋期末勤勉手当）

#### 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
平成29年度	0.13	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.3	0.1	4.4

## 扶養手当の見直し

- ・ 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、子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- ・ 本庁部長級（行政職給料表9級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。
- ・ 本庁次長級（行政職給料表8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、見直しについては平成30年4月1日から段階的に実施

## その他の給与上の課題

- ・ 再任用職員の給与水準等について、人事院では、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら必要な検討を進めるとしており、本県においても、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であり、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

- ・ 有為な人材確保については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、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を推進するとともに、採用試験制度について、国や他の都道府県の動向を踏まえ、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

### 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して定着するよう、評価者の評価能力向上に資する研修の充実に加え、運用実態を検証するとともに、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 働き方改革と勤務環境の整備

- ・ 少子高齢化の急速な進行を背景に、誰もが活躍できる社会の実現に向け、長時間労働の是正を始めた働き方の見直しが社会全体の重要課題
- ・ 本県においても、仕事と生活の調和を図り、全ての職員が能力を発揮して生き生きと活躍できる魅力的な職場をつくり、より一層質の高い行政サービスの提供を図るため、知事や幹部職員による「山梨県版イクボス宣言」を行うなど、組織全体での取組を開始
- ・ 仕事と生活の調和に向けての職場環境を改善していくためには、所属長等が適切なマネジメントを行うとともに、組織全体として業務の見直しによる業務量の削減や業務効率化等に取り組むことが必要

#### (1) 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正のためには、所属におけるマネジメントの強化だけでなく、組織全体として業務の削減・効率化に取り組むことや職員一人ひとりが自らの働き方を見直し、効率的に業務を推進することが必要
- ・ 任命権者においては、「こびっと両立プラン」の進捗状況などを踏まえ、長時間勤務の解消による働きやすい職場環境づくりに配慮が必要
- ・ 長時間勤務をせざるを得ない職員の健康への配慮として、医師による面接指導を行うなどの取組を引き続き実施することが必要

## (2) 家庭と仕事の両立支援

- ・ 職員の家庭と仕事の両立支援については、「特定事業主行動計画」に定めた具体的取組を進めており、また、介護離職を防止する観点から高齢職員の部分休業を取得可能とする制度を条例化したところであるが、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であり、目標達成に向け、引き続き、取組を進めていくことが必要

## (4) メンタルヘルス対策

- ・ メンタルヘルス対策を推進するためには、一次予防としてのストレスチェック制度の活用によるメンタルヘルス不調の未然防止、二次予防としての早期発見・早期対応、更には三次予防としてのメンタル不調となった職員の円滑な職場復帰への支援など総合的に取り組むことが求められており、これらの取組を着実に推進していくことが必要

## (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、職場研修等を通じて、職員の理解を深め、ハラスメントのない良好な勤務環境づくりに取り組むことが必要

## 4 服務規律の確保

- ・ 職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者としての強い使命感と高い倫理観をもって、能力を最大限に発揮して県民本位の行政の実現に尽力することにより、公務への信頼回復に向けて努力することを強く要望
- ・ 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徹底が必要
- ・ 所属長等においては、職員の勤務状況や勤務態度を的確に把握し、適切な管理を行うとともに、職場研修等を通じて職員の意識啓発に努めるなど、引き続き、服務規律の遵守の徹底が必要

## 5 雇用と年金の接続

- ・ 引き続き、再任用職員の適正配置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
- ・ 人事院においては、定年の引上げに係る人事管理制度の見直しについて必要な検討を進めるとしており、本県においても、引き続き、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