

平成28年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成28年10月13日
静岡県人事委員会

本日、本委員会(委員長 小川 良昭)は、県議会及び知事に対し、本県職員の給与等について報告及び勧告を行った。

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

(月例給)

- ・民間給与との較差(0.88%)を解消するため、給料表の水準及び諸手当(扶養手当、地域手当、単身赴任手当)を引上げ

(特別給)

- ・ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与について

1 本年の給与改定

(1) 民間給与との比較

調査対象 444 事業所中、388 事業所の約 1 万 7 千人の個人別給与を实地調査

ア 月例給

公民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較(民間給与との較差)

民間給与	職員給与	較差
387,255 円	383,881 円	3,374 円 (0.88%)

(注) 行政職
平均年齢 43.2 歳

イ 特別給(ボーナス)

民間の支給割合 4.32 月(職員の支給月数 4.20 月)

(2) 給与の改定

ア 月例給

(7) 給料表

a 行政職給料表

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ、1級の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定
給料月額に一定の率を乗じる給料の特例措置について乗じる率を引上げ
(100分の100.87 → 100分の101.89)

b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

(イ) 初任給調整手当

医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から引上げ

(ウ) 扶養手当

子に係る扶養手当の支給額を700円引上げ

(エ) 地域手当

県内在勤者の特例の支給割合を県内一律3.6%から3.7%に引上げ

(オ) 単身赴任手当

基礎額を26,000円から30,000円に、加算額の限度を58,000円から70,000円に引上げ

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合に見合うよう年間4.20月から4.30月に引上げ

(一般職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期	年間
28年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	4.30月
	勤勉手当	0.80月（支給済み）	0.90月（現行0.80月）	
29年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月	4.30月
	勤勉手当	0.85月	0.85月	

[実施時期]

- ・月例給（給料表、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、単身赴任手当）：平成28年4月1日
- ・特別給（ボーナス）：平成28年12月1日

2 給与制度の総合的見直し

給与制度の総合的見直しについては、平成27年4月から実施しており、人事委員会規則等の改正により段階的に措置し、平成30年4月1日に完成。

本年は、民間給与との較差を解消するため、給料の特例措置の乗じる率、扶養手当及び単身赴任手当の支給額並びに地域手当の支給割合について改定。

平成29年度以降についても、毎年の公民較差の状況を見ながら給与の改定を適切に実施。

3 給与制度の改正等

(1) 配偶者に係る扶養手当

配偶者に係る扶養手当をめぐる本県における状況の変化等は、概ね国と同様の傾向にあることから見直しを行っていく必要。

見直しに当たっては、職員の暮らしへの影響について十分に検証を行うとともに、扶養手当による子育て支援の取扱いを検討し、他の地方公共団体の状況も勘案しながら適切に対応。

さらに、税制及び社会保障制度の見直しについて、国や他の地方公共団体、民間の状況等を注視していく必要。

(2) その他の給与に関する取扱い

再任用職員の勤勉手当の成績率見直し及び介護時間制度の新設等に伴う給与の取扱いに関しては、その必要性に応じ、適切に対応していく必要。

II 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

(1) 過度な時間外労働の是正

業務の総点検や見直しを継続的に進めるとともに、新たな施策や重要懸案課題に取り組んでいる職場への対応のみならず、過度な時間外労働が続いている職場に対しても、早急に職員数の十分な精査と確保に取り組む必要。

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、管理職だけでなく職員全員が高い意識を持って過度な時間外労働の是正に取り組むべきであり、任命権者はそうした取組を評価し、支援する姿勢を示していく必要。

(2) 教職員の多忙化の解消

県教育委員会は「学校現場における業務改善推進アクションプラン」に基づく新たな取組を始めたところ。モデル校における現状の把握、取組の実践、効果の検証などを十分に行った上で有効な取組を広め、多忙化の解消が全県において実現されることを期待。

多忙化の解消は、教育委員会と学校現場の十分な連携はもとより、教員だけでなく事務職員なども含めて、学校運営に関わる者が一体となって取り組む必要。

(3) 子育て支援及び介護支援の充実

子育て等に関わる職員の増加が見込まれる中、職場内の支援のみでは課題解決は困難な状況。今後も様々な工夫により、職員のみならず職場への支援体制の強化についても検討していく必要。

国家公務員における介護休暇の分割などの子育てや介護の実態に即した利用しやすい制度への見直しについて、本県においても、早急に取り組む必要。

2 職員の心身の健康の保持・増進

(1) メンタルヘルス対策

ストレスチェック及び面接指導を確実に実施することにより発症の未然防止に活かすとともに、組織全体で心の健康づくりの意識を高めていくことが重要。

職員の心身の健康維持を図るため、世代間などの垣根を越えて職員同士のコミュニケーションを円滑にするなど、職員自らも進んで健全な職場風土の醸成に努める必要。

(2) ハラスメント対策

職員が困難性の高い業務に従事し、かつ、業務量が増加している中、ハラスメントに該当する発言や行為の発生を懸念。

改めて各種ハラスメント対策の状況を確認するとともに、気軽に悩みを相談できる、風通しのよい職場環境づくりと、事案の発生に適切に対応できる体制の強化に取り組むことを求める。

3 雇用と年金の接続

雇用と年金の接続については、政府や人事院において検討が行われており、本県においても、引き続き、国や他の地方公共団体の動向に加え、県内企業の状況を注視していく必要。

4 人事評価制度の整備

人事評価制度は、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる重要な仕組みであることから、職員の声を聴きながら、速やかに制度の整備を進めることを求める。

5 公務に対する信頼の確保

不祥事案の発生防止のため、改めて助言や相談をしやすい職場環境の構築を進める必要。また、一人ひとりが静岡県職員としての自覚や責任を持ち、高い規範意識を確立することを強く求める。