

## 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 本年の勧告のポイント

- ◎ 月例給、ボーナスともに引上げ ⇒ 平均年間給与は+4.4万円 (+0.7%)
  - ・ 民間給与との較差380円 (0.10%) を埋めるため、給料表の水準を引上げ
  - ・ 期末・勤勉手当 (ボーナス) を引上げ (4.1月 → 4.2月)
    - ※ 国家公務員の年間支給月数 (人事院勧告) : 4.2月 → 4.3月
- ◎ 扶養手当の見直し  
配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

### I 職員給与と民間給与との比較

職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所478のうちから、無作為に抽出した143事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施 (完了率91.5%)

#### 【月例給】

県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与について、給与決定要素 (職種、職位、学歴、年齢) を同じくする者同士を比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
375,406 円	375,026 円 ( 373,687 円)	380 円 ( 1,719 円)	0.10 % ( 0.46 %)

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢は43.7歳

※ ( ) 内は特例条例による管理職手当の減額措置後の数値

#### 【特別給 (ボーナス)】

昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給 (ボーナス) の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の支給月数 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.19 月分	4.10 月分	0.09 月分

### II 本年の給与の改定

#### 1 給料表

##### (1) 行政職給料表

人事院が勧告した俸給表に準じたうえで、各号給の額に、本年の公民較差を踏まえた一定の率を乗じて得た額に改定

## (2) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定

## 2 諸手当

### (1) 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、所要の改定

### (2) 期末・勤勉手当

県内民間の支給状況との均衡を図るため、支給月数を引上げ【4.10月分 → 4.20月分】  
引上げ分については、勤勉手当に配分

(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	1.20月 (支給済み)	1.35月 (改定なし)
勤勉手当	0.775月 (支給済み)	0.875月 (現行 0.775月)
29年度 期末手当	1.20月	1.35月
以降 勤勉手当	0.825月	0.825月

## 3 実施時期

平成28年4月1日

ただし、29年度以降の期末・勤勉手当は平成29年4月1日

### 《給与改定率》

本年の給与の改定による行政職給料表適用者の給与改定率は次のとおり

区分 給料表	改定前	改定後	改定額 (改定率)	内 訳		平均年齢	平均 経験年数
				給料月額	はね返し分		
行政職	375,026円	375,406円	380円 (0.10%)	379円 (0.10%)	1円 (0.00%)	43.7歳	22.5年

## Ⅲ 扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階的に実施）

- 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  
(13,000円 → 6,500円)
- 子に係る手当額を引上げ (6,500円 → 10,000円)
- 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不支給
- 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として3,500円を支給
- 受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、見直しについては段階的に実施
- 人事院において、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、必要な検討を行っていくこととしていることから、その動向に留意していくことが必要

## IV その他

### 1 再任用職員の給与

人事院において、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととしていることから、その動向に留意していくことが必要

### 2 獣医師の人材確保

修学資金の貸与などを通じた獣医師確保の取組みを引き続き進めるとともに、併せて、他の都道府県の状況も考慮した初任給調整手当の支給についても、検討していくことが必要

### 3 勤務環境の整備

#### (1) 総実勤務時間の短縮

超過勤務の縮減のための取組みや業務の見直しの徹底を推進するとともに、年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努めていくことが必要

#### (2) 仕事と生活の両立支援

育児や介護に係る支援制度の周知や職員の意識啓発に努めるなど、職員が仕事と生活の両立ができるよう支援していくことが必要

また、人事院が行った国家公務員の育児休業法改正についての意見の申出及び勤務時間法改正についての勧告を踏まえ、関連する法改正等の動向を注視しつつ、国家公務員にとられる措置に準じた対応を行うことが必要

#### (3) 心の健康づくりの推進

心の疾病の予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰及び再発防止のための取組みを、引き続き総合的に進めていくことが必要

また、ストレスチェック制度については、その実施を通じて、職員の心の疾病の予防等へつなげていくことが必要

### 4 能力・実績に基づく人事管理

人事評価の実施に当たり、制度の定着と信頼性を高める取組みを推進していくことが必要

### 5 公務員の高齢期の雇用問題

再任用制度を適切に運用するとともに、雇用と年金の接続に係る検討の状況、他の都道府県の動向に留意していくことが必要