

## 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+4.1万円 (+0.7%)
  - ・ 民間給与との較差308円 (0.08%) を埋めるため、子に係る扶養手当額を引上げ
  - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（4.2月 → 4.3月）
    - ※ 国家公務員の年間支給月数（人事院勧告）：4.3月 → 4.4月
- ◎ 平成30年4月1日からの給与改定
  - ・ 獣医師に係る初任給調整手当の新設
  - ・ 給与構造改革における経過措置額の廃止

### 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530のうち、無作為に抽出した148事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施（完了率93.9%）

#### 【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
368,003 円	367,695 円 ( 366,402 円)	308 円 ( 1,601 円)	0.08 % ( 0.44 %)

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢は43.5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)
4.32 月分	4.20 月分	0.12 月分

### II 本年の給与の改定

#### 1 月例給

職員給与が民間給与を308円 (0.08%) 下回っているが、較差が小さいため、給料表の改定を行わず、子に係る扶養手当額を400円引上げ

## 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【4.20月分 → 4.30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
29年度 期末手当	1.20月 (支給済み)	1.35月 (改定なし)
勤勉手当	0.825月 (支給済み)	0.925月 (現行 0.825月)
30年度 期末手当	1.20月	1.35月
以降 勤勉手当	0.875月	0.875月

## 3 実施時期

平成29年4月1日

ただし、30年度以降の期末・勤勉手当は平成30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
				扶養手当	はね返し分		
行政職	367,695円	367,985円	290円 (0.08%)	290円 (0.08%)	0円 (0.00%)	43.5歳	22.2年

## Ⅲ 平成30年4月1日からの給与改定

### 1 初任給調整手当

#### (1) 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当

医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から所要の改定

#### (2) 獣医師に係る初任給調整手当

獣医師の処遇を確保する観点から新設

最高支給限度額を30,000円とし、採用の日から15年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとに額を減じて支給

### 2 給与構造改革における経過措置額の廃止

給与構造改革における経過措置額について、平成30年4月1日に廃止

## Ⅳ その他

### 1 住居手当

人事院において、公務員宿舎の削減等により受給者の増加が続いており、今後、その動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、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 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つつ、定年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、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

## 3 働き方改革と勤務環境の整備

### (1) 総実勤務時間の短縮

超過勤務の縮減に向け、職場におけるマネジメントの徹底や業務の見直し等の取組みを推進するとともに、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めていくことが必要

また、学校においては、勤務時間を意識した働き方、教職員の業務改善の取組みを一層推進することが必要

### (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

### (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に、ストレスチェック制度の活用や相談体制の強化等の取組みを、総合的に進めていくことが必要

## 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