

平成28年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

<本年の給与等に関する報告及び勧告のポイント>

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 給料表の水準を引上げ（若年層に重点を置きながら全年齢層において引上げ）
- ② ボーナスを引上げ（年間0.05月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の改正

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、子にかかる手当額を引上げ

1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断

2 本年の給与の改定

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内347民間事業所のうちから無作為抽出した142事業所を实地調査（完了率91.5%）

<月例給>

(1) 給料表

- ・職員給与が民間給与を582円（0.16%）下回る

※ 県職員と県内民間従業員の平成28年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較

- ・人事院勧告の内容に準じ、若年層に重点を置きながら、全年齢層において引上げ改定（行政職：初任給1,500円引上げ、若年層においても同程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定）

(2) 初任給調整手当

医療職給料表（一）の改定状況等を勘案し、医師に係る手当額を引上げ改定

<ボーナス>

期末手当・勤勉手当

- ・民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.00月分→4.05月分
- ・勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

<実施時期>

- ・月例給：平成28年4月1日
- ・ボーナス：改正条例の公布の日

【参考】

職員一人当たりの改定後の給与額等〔行政職：平均年齢 42.4歳 経験年数 21.2年〕

平均給与月額 357,932 円 （528円 0.15%）

平均給与額（年間） 5,761 千円 （26千円 0.46%）

※1 平均給与月額は、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

2 平均給与額（年間）は、平均給与月額に年末手当及び勤勉手当を加えた額である。

3 ()内の数値は、平成28年4月1日在職者の給与を基に改定前後の差を算定したものである。

3 給与制度の改正等

(1) 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年度から段階的实施）

人事院が民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえて、配偶者に係る扶養手当を見直すことを勧告したこと及び職員の手当の受給状況等を踏まえ、人事院勧告の内容に準じて見直し

- ・ 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し、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）
- ・ 部長級（行政職給料表9・10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。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段階的に実施

(2) 通勤手当の見直し（報告）

勤務環境の変化に伴い新幹線鉄道等を利用して通勤する職員が増加しており、職員の負担軽減の観点から、新幹線鉄道等の特別料金等に係る通勤手当について、職員の通勤実態や東北各県の措置状況を踏まえ、手当額の算定方法等について見直すことが適当

4 能力・実績に基づく人事管理（勤務実績の給与への反映）

- ・ 本年4月から、全ての職員について地方公務員法に基づく新たな人事評価が実施され、各任命権者において評価結果の給与への反映が段階的に進められているところ
- ・ 今後は、評価の公正性、透明性、客観性の確保に留意しながら、人事評価制度を運用し、評価結果の給与への反映を着実に進める必要

5 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の給与について、国家公務員の取扱いや他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き検討
- ・ 勤務実績の勤勉手当への反映については、再任用職員以外の職員に係る制度運用状況や、国及び他の都道府県の動向を考慮し、取扱いを検討

6 勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

- ・ 人事院では、本年3月に成立した民間労働法制の改正内容（介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大等）に即して、国家公務員に関する関係法について改正を行うよう意見の申出及び勧告を行った
- ・ 本県においても、仕事と家庭の両立支援制度の充実の観点から行われた民間労働法制の改正趣旨を踏まえ、人事院勧告等による国家公務員に係る取扱いに準じた措置を講ずることが適当

(2) 時間外勤務の縮減及び年次休暇の使用促進

任命権者においては、各所属における業務の効率的運営や柔軟で機動的な事務配分・人員配置、管理職員による業務の進捗管理の徹底、職員が休暇を取得しやすい職場づくりなど、組織全体として、時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進に向けた取組を一層進める必要