

# 職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成29年10月3日  
福島県人事委員会

## <本年の報告・勧告のポイント>

- 平成29年4月の公民較差に基づく給与改定（平成29年度）
  - ・ 民間給与との較差（0.08%）を埋めるため、初任給を中心に、若年層に重点を置いた給料月額の上上げ
  - ・ 特別給（期末・勤勉手当）を上上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 新たな職の設置に係る給与改定（平成30年4月）  
主幹教諭の設置に伴い教育職の給料表に級を新設
- 人事管理の課題に関する報告  
人材の確保・育成等への取組など4項目

## I 職員の給与に関する報告・勧告

### 1 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の853の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した180事業所の給与）の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差等は次のとおり

#### (1) 月例給

職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較差 (b)-(a)
377,901円	378,198円	297円 (0.08%)

#### (2) 特別給（ボーナス）

職員の年間支給月数 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
4.25月	4.35月	0.10月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の割合

### 2 本年の給与の改定等

#### (1) 月例給

##### ① 給料表

初任給を中心に、若年層に重点を置いた引上げ改定（行政職給料表：平均改定率0.1%）

##### ② 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医療職給料表(-)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

#### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

年間支給月数を0.1月分引上げ（4.25月分→4.35月分）

民間の支給状況等を踏まえ、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（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月 期	12 月 期	合 計
29年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.325月（改定なし）	2.55月（改定なし）
勤勉手当	0.85月（支給済み）	0.95月（現行0.85月）	1.8月（現行1.7月）
30年度 期末手当	1.225月	1.325月	2.55月
以降 勤勉手当	0.9月	0.9月	1.8月

#### (3) 実施時期

- ・ 月例給：平成29年4月1日
- ・ 特別給（期末・勤勉手当）：平成29年12月1日

### 3 新たな職の設置に係る給与改定（平成30年4月）

教育職給料表、高等学校教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表に、新たに設置される主幹教諭について、適切な処遇を図るため、特2級を新設。

#### 4 その他の課題

##### (1) 通勤手当

最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要

##### (2) 公立学校教員の給与

国の検討状況を踏まえ、他の都道府県との均衡を考慮しながら見直しを行う必要

## Ⅱ 人事管理の課題に関する報告

### 1 人材の確保・育成等への取組

#### (1) 人材の確保

受験者数の減少が続く中、復興・再生を加速させるためには、有為な人材の確保に今まで以上に計画的・戦略的に取り組む必要。このため、任命権者との連携を一層強化し、本県職員として働くことの魅力を広く具体的に、かつ、きめ細かに発信

#### (2) 人事評価制度の適切な運用と活用

人事評価制度については、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保されるよう運用することが重要。併せて、人事評価の結果を地方公務員法の規定に基づき、人事管理の基礎として適切に活用していく必要

#### (3) 人材の育成

組織及び受講者のニーズを的確に把握し、より効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、各職場でOJTの重要性を認識し、先輩職員の有する経験・知識・技術等を共有・継承し活用していく必要。また、管理職員は、各職員の自発的な成長を促し、職員の能力や専門性の向上を図るための指導力を培うことが必要

さらに、職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力向上を図る機会の確保が必要

### 2 勤務環境の整備

公務がより効率的に運営されるためには、職員一人一人が心身の健康を保ち、風通しが良く働きやすい職場環境の整備をより一層進める必要

#### (1) 長時間労働の是正

恒常的な長時間労働は、職員の心身への影響も大きいことから、引き続き必要な人員を確保するとともに、管理職員による効果的・能率的なマネジメントの強化を図るなど、より実効性のある取組を推進していく必要

また、教職員の長時間労働については、教職員多忙化解消アクションプランの年度内策定に取り組んでいる教育委員会の動きを注視

#### (2) 職員の健康保持

管理監督者はメンタルヘルス不調の未然防止に努める必要

健康診断の有所見率が高いため健康保持に努める必要

#### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進

育児や介護に関する両立支援制度の一層の周知と活用しやすい環境作りを引き続き積極的に行い、利用促進を図る必要

また、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する柔軟で効率的な働き方について、引き続き検討していく必要

### 3 公務員倫理の徹底

職員は、県民全体の奉仕者として強い使命感を持って公務に当たることが求められ、職員の当事者意識を喚起し、不祥事を根絶させる必要

また、セクシュアル・ハラスメントなどのない、良好な環境の整備を確実に進めていく必要

### 4 高齢層職員の雇用

再任用職員の能力及び経験を積極的に活用できる環境の整備を引き続き進めるとともに、定年引上げに関する国等の動向を注視し、雇用と年金の確実な接続及び再任用職員の給与の在り方について検討していく必要

(参考資料)

○ 改定内容 (行政職の場合)

	平成 29 年		(参考) 平成28年	
	改定額 (円)	改定率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
合 計	297	0.08	193	0.05
給料月額	296	0.08	192	0.05
諸 手 当	0	0.00	0	0.00
はね返り分	1	0.00	1	0.00

○ 行政職平均の年収

	勸 告 前	勸 告 後	増 減 額
行政職平均 <41.7歳>	6,163,051円	6,205,724円	42,673円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度 \ 区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
平成 29 年度	297	0.08	297	0.08
平成 28 年度	193	0.05	193	0.05
平成 27 年度	632	0.17	632	0.17
平成 26 年度	619	0.16	619	0.16
平成 25 年度	60	0.02	0	0.00
平成 24 年度	98	0.03	0	0.00
平成 23 年度	-	-	△897	△0.23
平成 22 年度	△492	△0.13	△492	△0.13
平成 21 年度	△2,108	△0.53	△2,108	△0.53
平成 20 年度	702	0.18	702	0.18

(注1) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

(注2) 平成23年度については、本県では、東日本大震災の影響により職種別民間給与実態調査を実施できなかったため較差を算出していないが、人事院勧告に準じて0.23%引き下げよう勧告した。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況 (一般職員)

年度 \ 区分	年 間 平 均 支 給 月 数			前年との 増減月数
	期 末 手 当	勤 勉 手 当	合 計	
平成 29 年度	2.55	1.80	4.35	0.10
平成 28 年度	2.55	1.70	4.25	0.10
平成 27 年度	2.55	1.60	4.15	0.10
平成 26 年度	2.55	1.50	4.05	0.15
平成 25 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 24 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 23 年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成 22 年度	2.55	1.35	3.90	△0.15
平成 21 年度	2.65	1.40	4.05	△0.38
平成 20 年度	2.93	1.50	4.43	△0.02

# 給与勧告・報告のしくみ

## 1 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

## 2 給与勧告・報告の流れ

