

平成29年 給与勧告等の概要

平成29年10月11日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：馬場勝也）は、本日（10月11日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 公民較差（0.33%）を解消するため、給料表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② 期末手当・勤勉手当（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 給与の改定

1 県職員の給与と民間給与との比較

本年5月から6月にかけて、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所334から抽出した113事業所について、本年4月分の給与等の調査を実施（職種別民間給与実態調査）

(1) 月例給

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差		特例条例 (給与減額) の適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)}$	
373,116円	371,899円	1,217円	0.33%	減額前
	370,825円	2,291円	0.62%	減額後

(注) 1 職員の給与は、行政職給料表適用者（平均年齢42.6歳、平均経年数20.4年）で、諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含む。

2 上段「減額前」は、特例条例による管理職に対する給与減額がないものとした場合の給与及び較差、下段「減額後」は、特例条例による管理職に対する給与減額〔部・次長級は3%減、課長級は2%減、小規模長級は0.5%減〕により実際に支払われた給与及び較差

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合（4.40月）は、職員の支給月数（4.30月）を上回っている。

(注) 民間の支給割合は、平成28年8月から平成29年7月までにおける支給状況

2 給与改定の内容

(1) 給料表

人事院勧告に準拠することを基本に改定

・民間との間で相当の差が生じている初任給を引上げ（行政職給料表で1,000円）

若年層についても同程度の改定（平均改定率0.2%）

(2) 地域手当

給与制度の総合的見直しにおいて平成30年度に予定していた引上げ改定の部分的前倒しにより、一律0.2%引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の改定状況を勘案し所要の改定

(4) 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

- ・ 民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.10月分引上げ 4.30月分→4.40月分
- ・ 引上げ分は、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、勤勉手当に配分

一般職員の支給月数		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.85月 (支給済み)	0.95月 (現行0.85月)
30年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.90月	0.90月

(5) 改定の実施時期

- ・ 給料表、地域手当及び初任給調整手当：平成29年4月1日
- ・ 勤勉手当：平成29年12月1日

II 人事管理

1 ワーク・ライフ・バランスの必要性

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現は「職員個人」と「仕事」の双方に利点。若年人口の減少によって年々厳しさを増す人材確保にも資する。
- ・ 「働き方改革」が推進されている中、引き続き積極的に取り組むことが必要

2 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現のため、超過勤務の縮減と年次有給休暇等の取得促進の両面で総実勤務時間の短縮に継続的に取り組むことが必要
- ・ 各所属において、適切な業務管理、超過勤務の必要性の判断及び退勤管理はもとより管理職が率先して優先順位の低い業務を削減・合理化する方針を打ち出すとともに、超過勤務を抑制する雰囲気作りを行うことが不可欠
- ・ 年次有給休暇等の取得促進のためには、管理職が業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮し、率先して休暇取得に努めるなど自ら範を示すことが重要

(2) 柔軟で多様な働き方の推進

- ・ フレックスタイム制の開始やサテライトオフィス及びモバイル端末を利用したテレワークの試行について、施策の効果を検証しながら、制度を利用しやすい職場環境づくりをすることが適当

(3) 職員の健康管理

- ・ 職員が心身ともに健康であることは、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で極めて重要であり、大きな課題であるメンタルヘルス対策など、より実効性のある取組が必要
- ・ メンタルヘルスの不調を含めた健康障害の要因となり得る長時間労働の対策が喫緊の課題であり、「総実勤務時間の短縮」を着実に進捗させることが最も重要

(4) ハラスメント防止の徹底等

- ・ パワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメント等について、防止のための指針に基づき、管理職をはじめ職員への周知・啓発を図り、良好な職場環境の確保に努めることが必要
- ・ 特に、パワー・ハラスメントは、業務上の命令や指導を通じてどの職場でも起こりうる問題で、職場全体でその防止に取り組むことが求められる。

3 女性活躍と両立支援の推進

(1) 女性職員の活躍の推進

- ・ 女性職員の能力向上策、キャリア形成策及び両立支援策を積極的に進め、特に男性管理職が、組織運営のためには女性の活躍が必須であるとの意識を高め、女性活躍社会に向けた職場風土の醸成が必要

(2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

- ・ 仕事と家庭生活の両立のためには、誰もが働きやすい環境で、総労働時間の短縮等を目指す「働き方改革」の実現が不可欠
- ・ 育児及び介護に関する制度が真に両立支援の効果を発揮できるようにするためには、制度利用に対する心理的障壁を取り除き、制度を利用しながら活躍できるための対策を講じることが必要

4 多様な人材の確保

- ・ 複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、多様で優秀な人材の確保が必要であり、県の施策や県職員として働くことの魅力、ワーク・ライフ・バランスの実践例などを切れ目なく情報発信していくこと及び様々な受験機会の確保が重要
- ・ 女性が活躍できる職場であることに重点を置いた広報活動を継続することが必要

5 人材育成と人事評価制度

- ・ 人事評価制度を人材育成に活用するためには、適正な評価基準と評価者の評価能力が極めて重要であり、研修などにより評価者の制度についての理解度と評価能力の向上を図るとともに、現在の評価基準が適正か随時検証していくことが必要

6 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 豊富な経験及び知識を持つ再任用職員を最大限に活かすため、行政事務の執行体制を再構築の上、適所への人事配置が重要
- ・ 国において検討されている公務員の定年の引上げについては、引き続き国の動向を注視することが必要

7 臨時・非常勤職員の勤務条件

- ・ 臨時的任用職員について、実態を十分に踏まえながら、臨時的任用制度で可能な範囲で、給与等適切な処遇の確保に努めていくことが必要
- ・ 地方公務員法及び地方自治法の改正に伴い、平成32年度より新たに設けられる会計年度任用職員制度の施行に向けた準備を進めることが必要

III 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割
- ・ 議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請
- ・ 平成15年4月から実施されてきた特例条例による給与の減額措置は、管理職については引き続き実施されたままであり、速やかに本来の職員の給与水準が確保されるよう望むもの

【参考】

公民の給与較差に基づく本年の改定後の平均給与

(行政職給料表適用者)	現 行	改 定 後	増 減
月 額	371,899円	373,111円	1,212円
年 額 (期末・勤勉手当含む)	6,103,000円	6,164,000円	61,000円

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
 2 行政職給料表適用者の平均年齢は42.6歳、平均経験年数は20.4年
 3 諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含む。

モデル給与例

(行政職給料表適用者)

項目 職 名	年 齢 (歳)	給 与 月 額 (円)	年間給与の増加額 (期末・勤勉手当含む) (円)
部 長	—	670,865	102,000
部 次 長	—	597,481	91,000
課 長	—	539,814	76,000
課 長 補 佐	50	410,038	66,000
係 長	45	385,612	62,000
主 査	40	333,361	54,000
主 査	35	298,634	55,000
主 任 主 事	30	253,393	49,000
主 事	25	216,329	45,000

- (注) 1 特例条例による減額がないものとした場合で算出
 2 給与月額及び年間給与（期末・勤勉手当含む）の増加額は、給料、管理職手当及び地域手当（下記参照）を基礎に算出

地 域 手 当 : 全役職（本庁勤務6.2%）

管理職手当 : 課長（80,100円）、部次長（103,700円）、部長（128,900円）