

平成29年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要について

平成29年10月12日
兵庫県人事委員会

《本年のポイント》

- 月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに引上げ
～月例給、期末・勤勉手当ともに4年連続の引上げ～
- ① 給与抑制措置前の公民較差〔2,988円(0.73%)〕を解消するため、給料表の水
準を引き上げるとともに、地域手当の支給割合を引上げ
 - ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.10月分)

本委員会は、職員の給与等について報告をし、併せて給与の改定について所要の措置をとられるよう勧告した。

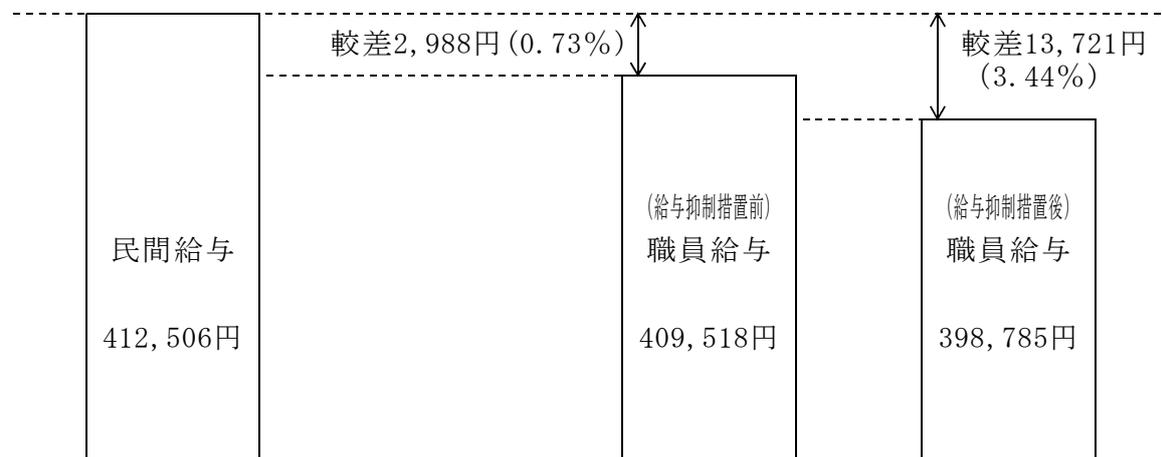
1 公民較差(行政職)

給与抑制措置の影響分を除いた場合の比較では、職員給与は民間従業員給与を2,988円(0.73%)下回っている。

なお、給与抑制措置が講じられていることにより、職員給与は民間従業員給与を13,721円(3.44%)下回っている。

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B)	備考
412,506円	409,518円	2,988円(0.73%)	給与抑制措置前
	398,785円	13,721円(3.44%)	給与抑制措置後

【公民較差イメージ図】



2 職員の給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差〔2,988円(0.73%)〕を基本とし、これを解消するための改定を行うことが適当である。

(1) 給料表

国の俸給表の改定内容に準じて引上げ(0.2%)

- ・初任給は1,000円引き上げ、若年層について同程度の改定。その他は、400円の引上げを基本に改定

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

年間支給月数の引上げ：現行4.30月分→4.40月分(勤勉手当を+0.10月)

[一般職員の場合の支給月数]

一般職員	6月期	12月期	計
期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
勤勉手当	0.90月 (現行 0.85月)	0.90月 (現行 0.85月)	1.80月 (現行1.70月)
計	2.125月 (現行 2.075月)	2.275月 (現行 2.225月)	4.40月 (現行4.30月)

(3) 地域手当

昨年、本委員会が公民較差解消のため所要の措置を講じるよう勧告した地域手当について、平成28年4月に遡及して引き上げられた支給割合0.8%のうち、0.3%は単年度限りの措置とされ、本年3月で措置期間が終了したことから、その影響が本年の公民較差に含まれることになった。地域手当については、こうした経緯も踏まえ、公民較差の範囲内で、国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して、適切な措置を講じる必要がある。

(4) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当の手当月額の限度額の引上げ

(5) 改定の実施時期

平成29年4月1日より実施

〔参考〕 職員1人当たりの改定状況

(行政職：平均年齢 44.1歳、平均経験年数22.4年)

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改定前	398,785円	4.30月	6,530,000円	90,000円 (1.38%)
改定後	401,766円	4.40月	6,620,000円	

3 人事行政における諸課題

(1) 人材の確保及び育成

- ア 多様で意欲ある人材を確保するため、次の取組を行っていく。
- ・採用試験制度の見直しの効果を検証し、更なる改善を検討
 - ・人材確保の重要な柱である経験者採用試験の受験年齢の上限を適切に見直し
 - ・若手の優秀な転職希望者の採用を可能にする採用試験の枠組みの見直しを検討
- イ 女性活躍を一層推進するため、一般職員の段階から様々な職務経験ができるよう、職域拡大やライフステージに応じた研修の充実など、引き続き具体的取組を進めていく必要がある。
- ウ 人材確保及び育成を中長期的視点で総合的に推進するため、今後重点的に取り組む具体的な人材育成施策を取りまとめた新たな「兵庫県人材育成基本方針」の策定を検討する必要がある。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

- ア 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進
- 「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」や「超過勤務に関する規則」に基づき、業務の総点検や仕事の進め方の見直しを実施し、超過勤務の縮減を着実に進める必要がある。
- 職員一人ひとりの意識改革にとどまらず、県庁組織全体として、政策形成プロセスの効率化や適正な職員配置を進めることも重要である。
- 教職員については、国の動向も踏まえ、「教職員の勤務時間適正化推進プラン」等に基づき、超過勤務の縮減に向けた実効性の上がる取組を強力に推進されるよう、その対応について注視していく。
- イ 仕事と家庭の両立支援の充実
- 在宅勤務制度やフレックスタイム制について、必要とする職員がより一層制度を活用し、多様な働き方が可能となるよう、更なる制度の運用を検討する必要がある。
- ウ 職員の健康管理
- 心の健康対策については、個別事例にきめ細かく対応するとともに、昨年度より実施されているストレスチェック制度を積極的に活用する必要がある。
- 性的指向や性自認をからかいの対象とすることも含めたハラスメントの防止に向け、指針の内容、言動例の周知、相談窓口の設置等の取組を一層進める必要がある。

(3) 高齢期の雇用及び臨時・非常勤職員の任用等

- ア 雇用と年金の接続
- 再任用職員の能力及び経験の一層の活用について、士気を維持し、持てる力を最大限発揮して活躍できるよう、職員の希望にも配慮した配置に取り組む必要がある。
- 60歳を超える勤務形態の在り方や再任用職員の給与について、国の動向を注視しつつ、引き続き必要な検討を行っていく。
- イ 臨時・非常勤職員の任用等
- 会計年度任用職員制度の創設等を内容とする改正地方公務員法の施行に向け、今後、任用や給与などの人事行政に関する制度の適正かつ円滑な実施の準備を進めていく必要がある。

4 おわりに

本県では、平成20年度策定の「行財政構造改革の推進に関する条例」及び行革プランに基づき、10年間にわたり、独自の給与抑制措置が行われてきた。

当該措置について、平成29年3月策定の「最終2カ年行革プラン」においては「平成30年度末までの解消に向けて取り組むこととし、その具体的内容は毎年度定める」とされ、一定の方向は示されているものの、「平成31年度以降の取扱いについては、本県の財政状況等を踏まえ、今後実施の是非を検討する」との記載もあり、抑制措置の解消方針がすべて確定したものとは言い難い。

昨年度の勧告・報告で言及したとおり、当該措置は本委員会の勧告に基づく給与改定とは、別の観点から実施されており、あくまで期間を限定した緊急的・臨時的なものであることが求められる。

このため、給与条例の附則に規定する諸手当の抑制措置を含め、速やかにその解消を行うようあらためて要請する。