

平成29年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29年10月12日
静岡県人事委員会

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ・ 民間給与との較差（0.22%）を解消するため、給料表の水準及び子に係る扶養手当を引上げ
- ・ 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

扶養手当の見直し

- ・ 配偶者に係る扶養手当等の引下げ及び子に係る手当の引上げを平成30年度から段階的に実施

I 給与について

1 本年の給与改定

(1) 民間給与との比較

調査対象 466 事業所中、403 事業所の約 1 万 9 千人の個人別給与を实地調査

ア 月例給

公民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較（民間給与との較差）

民間給与	職員給与	較差
384,896 円	384,035 円	861 円 (0.22%)

(注) 行政職
平均年齢 42.9 歳

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合 4.40 月（職員の支給月数 4.30 月）

(2) 給与の改定

ア 月例給

(7) 給料表

a 行政職給料表

人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定に準じて改定
初任給を 1,000 円引き上げ、若年層についても同程度の改定
その他は、それぞれ 400 円の引上げを基本に改定

b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

(4) 初任給調整手当

医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から引上げ

(5) 扶養手当

子に係る手当の月額（職員に配偶者がいない場合の子のうち1人についての手当の月額を除く。）を 7,500 円から 8,000 円に引上げ

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を考慮し、年間 4.30 月から 4.40 月に引上げ
（一般職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期	年 間
29 年度	期末手当 勤勉手当	1.225 月（支給済み） 0.85 月（支給済み）	1.375 月（改定なし） 0.95 月（現行 0.85 月）	4.40 月
30 年度 以降	期末手当 勤勉手当	1.225 月 0.90 月	1.375 月 0.90 月	4.40 月

[実施時期]

- ・ 月例給（給料表、初任給調整手当、扶養手当）：平成 29 年 4 月 1 日
- ・ 特別給（ボーナス）：平成 29 年 12 月 1 日

2 給与制度の総合的見直し

給与制度の総合的見直しについては、平成 27 年 4 月から実施しており、人事委員会規則等の改正により段階的に措置し、平成 30 年 4 月 1 日に完成。

本年は、民間給与との較差を解消するため、給料表及び扶養手当について改定。
平成 30 年度についても、公民較差の状況を見ながら給与の改定を適切に実施。

3 給与制度の改正等

(1) 扶養手当の見直し（平成 30 年 4 月 1 日から段階実施）

本県における配偶者に係る扶養手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、他の地方公共団体の見直しの状況を考慮して国と同様に扶養手当の見直しを行う。ただし、子に係る手当の月額については、子育てをしている職員を支援するため、1 人につき 11,000 円とする。

（各年度における扶養手当の月額）

（単位：円）

扶養親族		年 度	29 年度 (改定後)	30 年度	31 年度	32 年度	33 年度
配偶者	行政職給料表 7 級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級以上		13,000	10,000	6,500	3,500	支給しない
子	職員に配偶者が不在の場合の 1 人目		12,000	11,500	11,000	11,000	11,000
	上記以外		8,000	9,500	11,000	11,000	11,000
父母等	行政職給料表 7 級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級以上		6,500	6,500	6,500	3,500	支給しない
職員に配偶者が不在場合の 1 人目の父母等	行政職給料表 7 級以下		11,000	9,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		11,000	9,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級以上		11,000	9,000	6,500	3,500	支給しない

（注）「行政職給料表 7 級」、「行政職給料表 8 級」及び「行政職給料表 9 級」には、各給料表におけるこれらに相当する職務の級を含む。

(2) 高齢層職員の昇給制度の検討

平成 27 年 4 月から段階的に進められている給与制度の総合的見直しが来年 4 月に完成することなどを踏まえ、55 歳を超える職員の昇給の在り方について改めて検討する必要がある。

II 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

(1) 過度な時間外労働の是正

過度な時間外労働の解消に向け、任命権者において積極的な取組を進めた結果、改善の傾向は見られるものの、県政の重要課題・懸案事項への対応のみならず業務の複雑化・高度化・多様化に伴い、時間外勤務時間数は依然として高い水準。このため、業務改善や職員数の十分な精査と確保に引き続き取り組むことが必要。さらに、各職場では上司が部下の業務を把握したうえで適切なマネジメントを行い、職員一人ひとりが時間外労働を前提とした働き方を改め、過度な時間外労働を生み出さないように努めていくことが必要。

(2) 教職員の多忙化の解消

県教育委員会は、モデル校における多忙化解消策等をスタートし、一歩進んだ積極的な姿勢で多忙化解消を推進。効果が期待される取組は、モデル校以外においても速やかな実践が必要。

また、教職員の多忙化解消に向け、学校現場だけでなく、広く外部の視点や住民ボランティアなどの支援を取り入れながら、地域全体を巻き込んだ取組が行われることを期待。

(3) 子育て支援及び介護支援の充実

子育てや介護と仕事を両立するために、個々の職員の状況に応じた、きめ細やかな情報提供と相談体制の充実を図ることが重要。さらに研修などを通じ、職員一人ひとりが育児や介護への理解を深めるとともに、上司が率先して育児・介護に関わる職員に協力、応援していく職場風土の醸成が必要。

テレワークなどの多様な勤務形態の導入を進めるに当たっては、職員のニーズや課題を十分に把握・検討し、実効性の高い制度とすることを求める。

2 職員の心身の健康の保持・増進

精神疾患については、ストレスチェックの確実な実施、高ストレス者への面接指導等や上司による十分なケアを行うことで、発症の未然防止に努めることが必要。

ハラスメントについては、職員への啓発などによる防止対策と事案に対する迅速かつ厳格な対応を組織として行うことが必要。

3 雇用と年金の接続

雇用と年金の接続は、国家公務員だけでなく、地方公務員や民間企業も含めた社会全体の継続的な課題であり、本県においても国や他の地方公共団体の動向を注視していくことが必要。

4 人事評価制度の整備

学校現場における法改正を踏まえた人事評価制度への移行と評価結果の給与への反映に遅れが生じているため、県教育委員会において、学校現場の理解を促進し、速やかに法の趣旨に即した制度の整備を進めることを求める。

5 臨時・非常勤職員に係る法改正への対応

地方公務員法及び地方自治法の改正により、臨時・非常勤職員に関する制度の見直しが行われたことから、本県においても法改正の趣旨を十分に踏まえ、適切に対応を進めることが必要。

6 公務に対する信頼の確保

県職員は、県民の信頼を裏切ることがないように、職場内のみならず職場を離れても静岡県職員であることの強い自覚と誇りを持ち、厳しく自らを律するべきである。任命権者においては、高い使命感、倫理観を持った組織風土や風通しのよい職場環境づくりに努めることが必要。