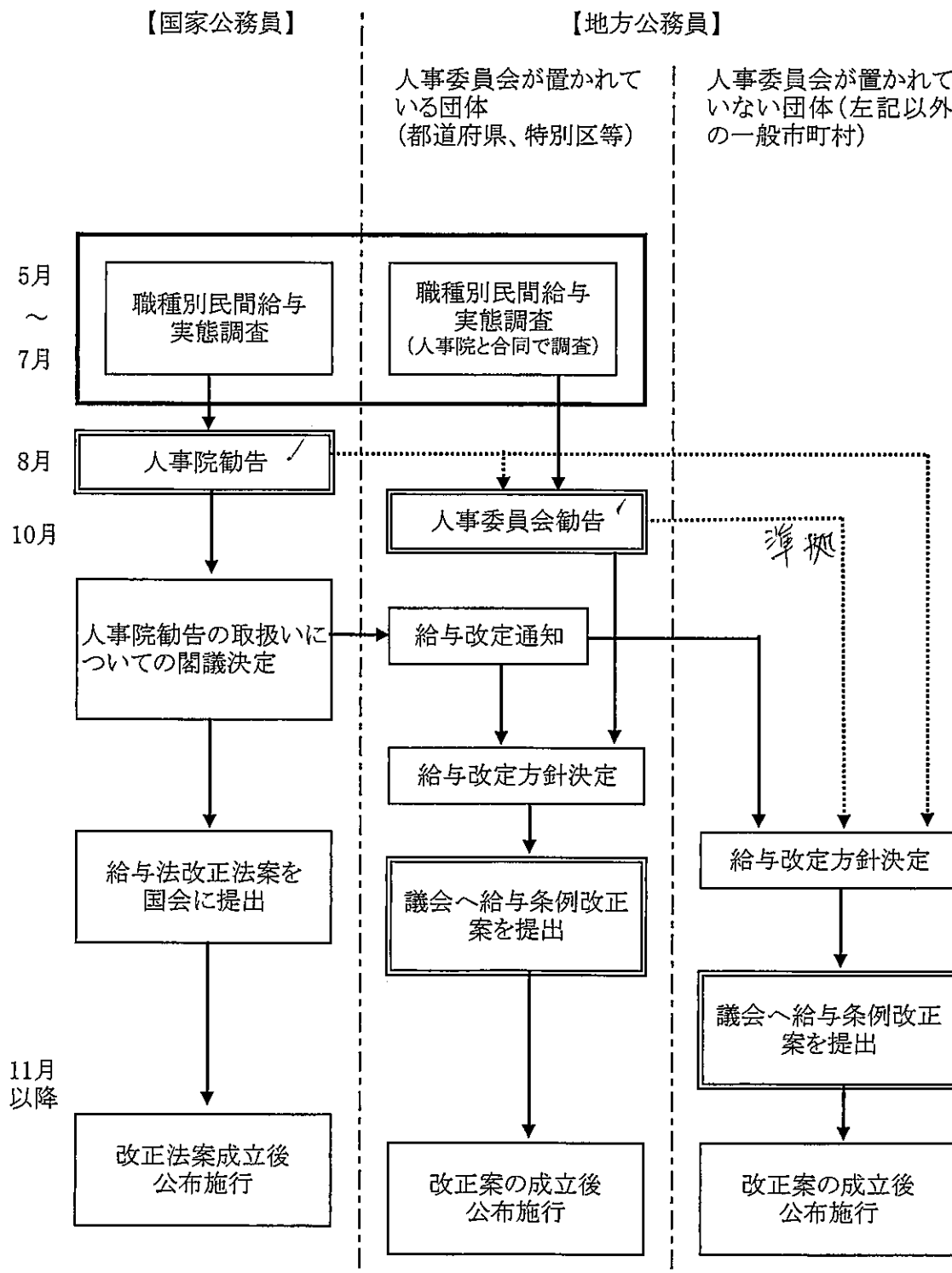


地方公務員の給与改定の手順

- 人事委員会が置かれている団体(都道府県、指定都市及び特別区等)においては、人事院勧告の内容及び当該団体の民間賃金動向等を総合勘案して人事委員会が勧告を行い、国の勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- 人事委員会が置かれていない団体(一般市町村)においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- いずれの場合でも、議会の議決により、給与条例を改正することとなる。



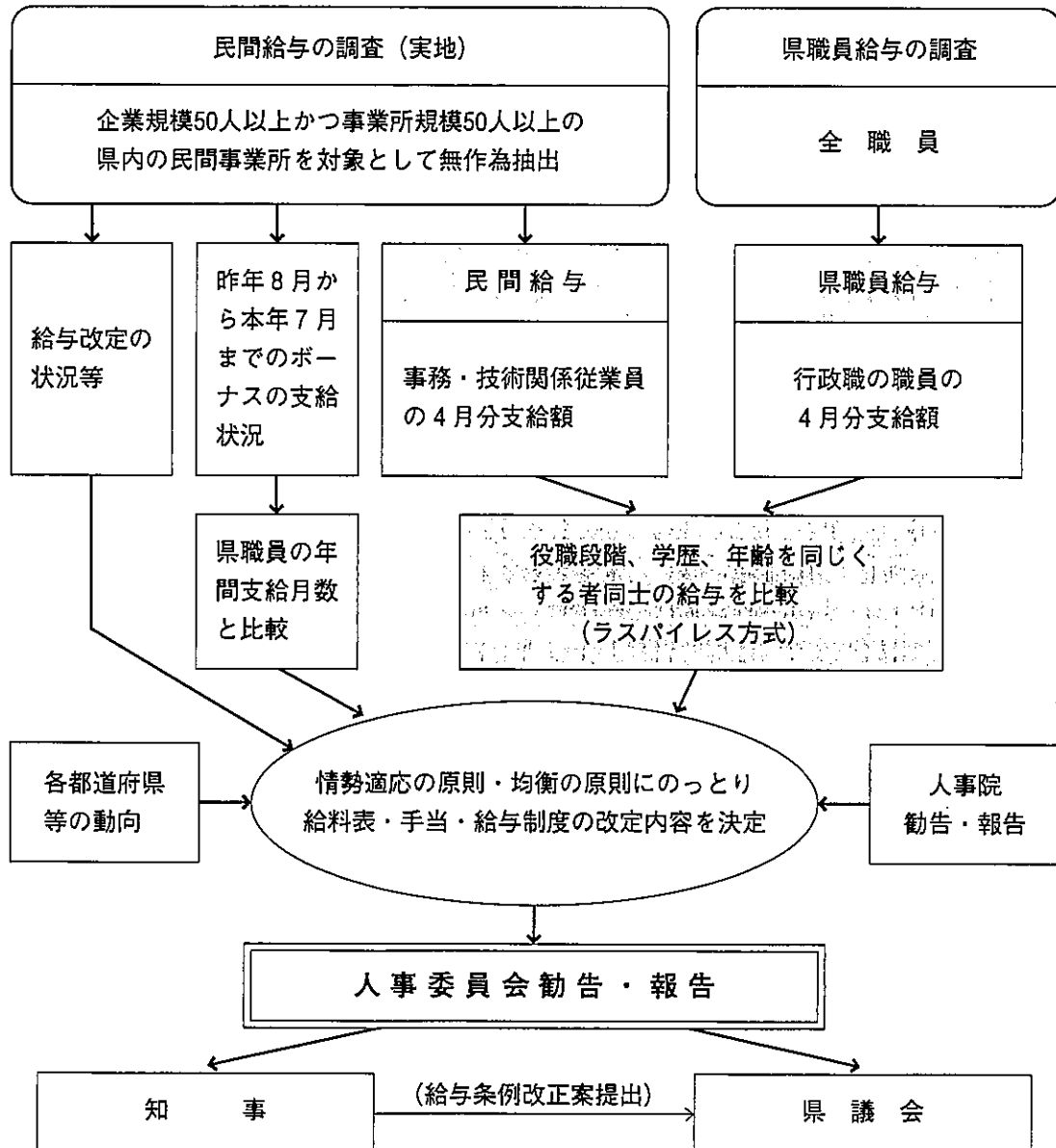
給与勧告・報告のしくみ

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





職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成28年10月7日
福島県人事委員会

<本年の報告・勧告のポイント>

- 平成28年4月の公民較差に基づく給与改定（平成28年度）
 - ・ 民間給与との較差（0.05%）を埋めるため、初任給を中心に、若年層の給料月額を引上げ
 - ・ 特別給（期末・勤勉手当）を引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月以降）
 - ・ 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、子に係る手当額を引上げ
- 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5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794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165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)
379,026円	379,219円	193円 (0.05%)

(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)
4.15月	4.25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、若年層の給料月額を引上げ改定（行政職給料表：平均改定率0.06%）

〈行政職給料表級別平均改定率〉

級	1	2	3	4～10
改定率 (%)	0.4	0.3	0.07	改定なし

※ 改定の対象者は、5,470人中
2,024人

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（4.15月分→4.25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
28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	0.8月（支給済み）	0.9月（現行0.8月）	1.7月（現行1.6月）
29年度 期末手当	1.225月	1.325月	2.55月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月	1.7月

(3) 実施時期

- ・ 月例給：平成28年4月1日
- ・ 特別給（期末・勤勉手当）：平成28年12月1日

3 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

- 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、子に係る手当額を上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
 - 部長級（行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
 - 部次長級（行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
 - 配偶者に係る手当額の減額は、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
- 各年度における扶養手当の手当額 （単位：円）

扶養親族		年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
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级以上		13,000	10,000	6,500	3,500	（支給しない）
子			6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
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级以上		6,500	6,500	6,500	3,500	（支給しない）

（注）1 「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、これらに相当する職務の級を含む。

2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

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) 介護休暇及び育児休業等に係る給与の取扱い

昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにする必要

(3) 再任用職員の給与

勤勉手当について、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定する必要

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

復興・再生を加速させるため、任命権者との連携を一層強化し、今まで以上に計画的・戦略的に人材確保に取り組むほか、県民全体の奉仕者たる県職員としてふさわしい人材を確保するため、採用試験制度の検証・見直しを行う

(2) 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、OJTの重要性の意識や管理職員などの指導能力の向上を図る必要。職層に応じたOJTを通じて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、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 公務員倫理の徹底

(1) 服務規律の確保

職員が逮捕される事案が頻発したことは、危機的な状況と認識しており、県民全体の奉仕者としての意識の徹底に組織全体で取り組むとともに、不祥事を起こさない職場風土を形成していく必要

(2) ハラスメントの防止

所属全体の意識改革に取り組むなど、良好な勤務環境の整備を確実に進めていく必要

3 人事評価制度の活用

人事評価制度を、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保された制度として運用することが重要。併せて、地方公務員法の規定に基づき、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として速やかに活用していく必要

4 雇用と年金の接続

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、国等の動向を注視し、雇用と年金の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

5 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共に健康であることが極めて重要で、風通しが良く働きやすい勤務環境の整備について、より一層の取組が必要

(1) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間の勤務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、業務処理体制の見直しなど超過勤務縮減に向けた実効性のある取組を強化していく必要

(2) 職員の健康保持

ストレスチェック制度を確実に実施し、ストレスチェックの集計・分析結果を活用して、職場環境改善の取組等を積極的に進めていく必要

(3) 両立支援の推進

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積極的に行い、男性職員を含めその利用促進を図る必要

育児や介護に関する民間労働法制の見直しに伴う法律の改正状況等を踏まえながら、導入に向け検討を進める必要

(参考資料)

○ 改定内容 (行政職の場合)

	平成 28 年		(参考) 平成27年	
	改定額 (円)	改定率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
合 計	193	0.05	632	0.17
給料月額	192	0.05	618	0.16
諸手当	0	0.00	13	0.01
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>	6,146,253円	6,187,312円	41,059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 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
平成 19 年度	1,932	0.49	1,932	0.49

(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%引き下げるよう勧告した。

○ 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 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
平成 19 年度	2.95	1.50	4.45	0.05

人事委員会の給与勧告制度について

人事委員会の給与勧告とはどのような制度ですか？

民間企業の労働者とは異なり、公務員には労働法上の団体交渉等による給与等勤務条件の決定が認められていません。(労働基本権の制約)

これは、公務員の地位の特殊性と職務の公共性を考慮しているためです。

この労働基本権の制約の代償措置の一つとして人事委員会勧告制度が設けられています。

人事委員会は中立の第三者機関として、職員の給与その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するよう講ずべき措置について、議会及び県知事に勧告できることになっています。

(情勢適應の原則：地方公務員法第14条)

具体的には、毎年4月時点での公務員と民間従業員の給与比較を行い、較差が生じているならば、それを解消するいわゆる民間準拠方式を基本として、国の給与制度との均衡も考慮した給与の改定を行っています。

【労働基本権の制約】

公務員は、労働基本権（労働3権）が制約されているため、

- ・地方公務員の給与は、市場原理による水準の決定が困難です。
- ・地方公務員は労使交渉によって勤務条件を決定することができません。

この労働基本権の制約の代償措置として人事委員会勧告制度が設けられています。

◎労働基本権（労働3権）とは？

	地方公務員	
	非現業職員 (勧告の対象)	現業職員 (勧告の対象外)
1 団結権 勤労者がその勤務条件を維持・改善するために組合を組織する権利	有 (警察職員及び消防職員を除く。)	有
2 団体交渉権 労働組合が使用者と労働条件について交渉する権利	一部有 (交渉は可能だが、法的拘束力をもつ団体協約は締結できない。)	有
3 争議権 団体交渉の裏づけとして、ストライキ等を行う権利	なし	なし

職員の給与はどのような考え方に基づいて決定されていますか？（給与決定の原則）

職員の給与は、地方公務員法に定められている次の4つの基本原則に従って決定されています。

人事委員会が職員の給与改定を勧告するにあたって、これらの基本原則に従っています。

給与決定の原則		該当条項
1 情勢適応の原則	<p>地方公共団体は、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように適当な措置を講じなければならないとされています。</p> <p>また、人事委員会は、その講ずべき措置について、地方公共団体の議会又は長に勧告することができます。</p>	地方公務員法第14条
2 均衡の原則	<p>職員の給与は、次の5点を考慮して定めなければならないとされています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生計費（生活を維持するための費用） 2. 国家公務員の給与 3. 他の地方公共団体の職員の給与 4. 民間企業従業員の給与 5. その他の事情 	地方公務員法第24条第3項
3 職務給の原則	<p>職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないとされています。</p>	地方公務員法第24条第1項
4 条例主義の原則	<p>職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、県民の代表である議会が制定する条例で決定されます。</p> <p>この条例に基づかない限り職員に給与を支給することはできません。</p>	地方公務員法第24条第6項

職員の給与が決定されるまでの流れはどのようになっていますか？（給与決定の流れ）

職員の給与は、毎年、次のような流れで決定されています。

- 5～7月 県内の民間企業従業員の給与を調査（職種別民間給与実態調査）
無作為抽出で選ばれた事業所を調査員が訪問し、各事業所の方からお話を伺いながら4月分の給与等について調査をします。
- ↓
- 6～7月 県職員の給与を調査（職員給与実態調査）
県職員の4月分の給与データを集計します。
- ↓
- 8月 民間企業従業員と県職員の給与水準を比較（公民給与の比較）
民間企業従業員と県職員の4月の給与水準を比較し、較差を算出します。
また、公民の1年間の賞与の支給月数を比較します。
- ↓
- 9～10月 給料表、諸手当の勧告内容を検討、決定
公民給与の比較結果や給与決定の原則に基づき、改定内容を慎重に検討し、決定します。
- ↓
- 10月頃 人事委員会勧告（職員の給与等に関する報告及び勧告）
人事委員会は知事及び県議会に対して、職員の給与等に関して報告及び勧告をします。
- ↓
- 10～11月 報告及び勧告の取扱い決定
県知事は、報告及び勧告をどのように取り扱うかを決定し、給与条例改正案の作成などを行います。
- ↓
- 12月以降 給与条例改正案を審議、議決
県議会は給与条例改正案を審議、議決します。
- ↓
- 改正給与条例が施行され、職員の給与等が改定されます。



給与勧告の骨子

○ 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

- ① 民間給与との較差(0.17%)を埋めるため、俸給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本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 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、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率 87.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]

[俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分(注) 54円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.32月(公務の支給月数 4.20月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。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(平均改定率 0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ

(係長級: 4%→4.5%相当額、係員級: 2%→2.5%相当額)

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30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
28年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.80月 (支給済み)	0.90月 (現行0.80月)
29年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.85月	0.85月

[実施時期]

・月例給：平成28年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
- ・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階実施)

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、以下のとおり見直し

- ・ 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。それにより生ずる原資を用いて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)
- ・ 本府省課長級(行(一)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。本府省室長級(行(一)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
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、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し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(平成29年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導