

勸告等の骨子

平成28年10月19日
高知県人事委員会

勸告等のポイント

- 1 ボーナスの支給月数は2年ぶりの引上げ、給料表は改定なし
 - (1) 民間のボーナス(4.05月)との均衡を図るため、期末手当・勤勉手当を引上げ(0.1月分)
 - (2) 月例給は、職員が民間を下回っていることが認められたが、その較差(196円、0.06%)は極めて小さいため、改定なし
- 2 医師等の初任給調整手当を引上げ
- 3 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

1 民間給与との比較

県内101事業所の4,122人の個人別給与を实地調査(調査完了率 93.5%)

【月例給】 職員と民間従業員の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、学歴を対比させて精密に比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員(行政職)の給与(B) (平均年齢 43歳1月)	較差(A) - (B) ((A-B) ÷ B × 100)
346,302円	346,106円	196円 (0.06%)

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		(参考) 国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
平成28年	4.05月	3.95月	4.32月	4.20月

2 本年の給与等に関する事項

(1) 改定の内容

ア 初任給調整手当

- (ア) 医療職給料表(1)の適用を受ける医師等の支給月額を国に準じて引上げ
413,300円 → 413,800円
- (イ) 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師等の支給月額を引上げ
67,300円 → 67,400円

イ 扶養手当

国の見直しに準じ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額の6,500円に引き下げるとともに、子に係る手当額を1万円に引上げ

行政職給料表7級以上及びこれらに相当する職務の級の職員については、子を除く扶養親族に係る手当を廃止

手当額の改定については、見直しによる影響を緩和する必要があることから、段階的に実施

ウ 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分 → 4.05月分
(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	1.20月	(支給済み)	1.35月	(改定なし)
	勤勉手当	0.70月	(支給済み)	0.80月	(現行0.70月)
29年度 以降	期末手当	1.20月		1.35月	
	勤勉手当	0.75月		0.75月	

(2) 実施時期

- 平成28年12月期の期末手当・勤勉手当
平成28年12月1日
- 初任給調整手当、扶養手当及び平成29年度以降の期末手当・勤勉手当
平成29年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算(行政職 平均年齢43歳1月)

	勧告前(A)	勧告後(B)	(B) - (A)
平成28年	558.1万円	561.7万円	3.6万円

(4) 報告事項

ア 給料表

職員の給与が民間給与を下回っているが、その較差は極めて小さなものであり、給料表の改定を行わないことが適当

イ 期末手当・勤勉手当

来年度以降の勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、国に準じ、「優秀」以上の成績率と「良好(標準)」の成績率の差の拡大を図るとともに、再任用職員についても、「優秀」の成績率を「良好(標準)」の成績率よりも一定程度高くなるように設定することが必要

ウ 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も昇給・勤勉手当において直ちに不利にならないよう取り扱うとともに、介護休暇・育児休業等についても同様に取り扱うこととしている国の措置状況を踏まえて、適切に対応することが必要

3 給与制度の総合的見直しに関する事項

昨年4月から国家公務員が実施している地域間及び世代間の給与配分の見直しについて検討した結果、昨年までと同様、現時点では特段の見直しが必要と認められないため、これらに伴う給料表の改定は行わないこととするのが適当

4 公務運営に関する事項

(1) 人事評価制度

引き続き、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要であり、研修の充実や評価に関わる面談の機会などを通して職員の制度理解を深めるとともに、制度や運用全般に対する工夫や改善の視点を持ち、取り組むことが必要

(2) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減

縮減に向けた様々な取組にもかかわらず、時間外勤務は依然として増加傾向が見

られ、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることが重要

各任命権者のそれぞれの実情に応じて、なお一層、きめ細かに縮減に向けて取り組むとともに、管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理が自らの重要な職責であることを自覚し、適切な勤務時間管理に努めることが必要

時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、組織的に縮減に取り組むことが重要

知事部局においては、8月に発出された副知事通知による時間外勤務の縮減等の取組により着実に成果を上げることを期待

学校現場では、教員の多忙化の解消に努めていくことが必要

イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

(3) 健康管理

引き続き、職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、重点的な取組が必要であるため、予防から再発の防止に至るまでの各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要

(4) 仕事と家庭生活の両立

次世代育成支援行動計画に掲げる目標の達成に向けて、県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、着実に実行することが必要

人事院が勧告した介護休暇の分割取得等については、今後の国の措置状況を踏まえて適切に対応することが必要

(5) ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、その防止及び解決は重要な課題

アンケート結果からは潜在化した事例が認められるため、研修内容の充実に取り組むとともに、相談窓口については、相談しやすい体制であるかを職員側の視点から常にチェックするなど、より実効性のある対策につなげていくことが必要

(6) 雇用と年金の接続

引き続き再任用制度の周知や意向調査等により、培ってきた能力や経験を活用できる職務への配置に努めることが必要

今後さらに再任用職員の増加が見込まれることから、職員全体のモチベーションの確保、組織活力の維持、若手職員の安定的・計画的な確保等を念頭に置いた中長期的な人事管理の在り方について検討を進めることが必要

本年は給料表の改定は行わないが、再任用職員の給与の在り方については、引き続き国の動向を注視していくことが必要

最近の給与勧告の実施状況

職員の月例給・特別給については、民間との比較に基づき、改定を勧告しています。

今年の勧告は、緩やかな回復傾向にある民間の状況を反映して、平均年間給与が3年連続の増額となりました。

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△1.97%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.06%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.12%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.06%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.15%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%

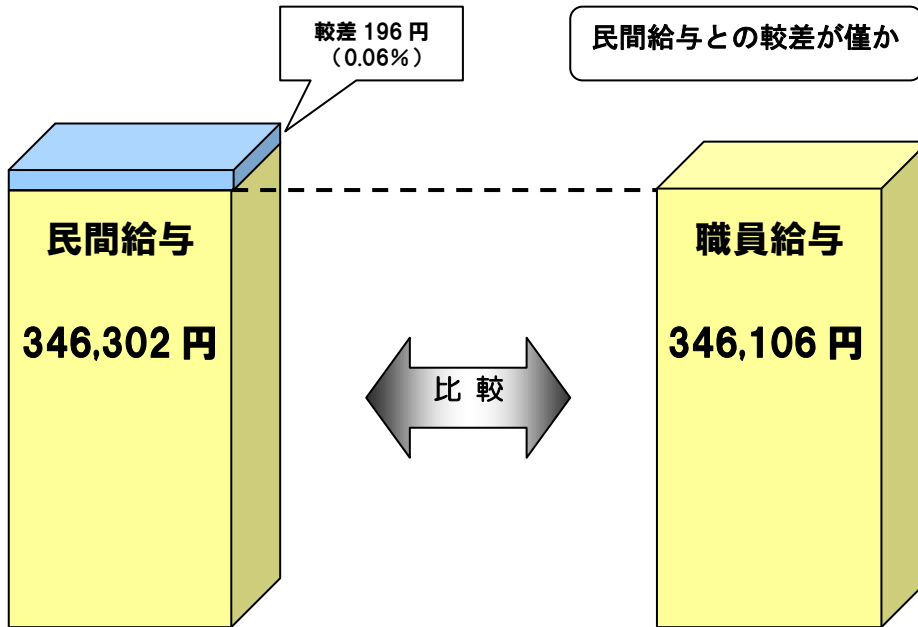
※「改定率」・「増減率」は、勧告前の職員給与・平均年間給与を 100 とした場合の改定率・増減率です。

※「増減額」は、勧告前の平均年間給与に対する増減額です。

民間給与との較差

本年は、県内の民間給与が職員の給与を上回っていましたが、その較差が僅かであったことから、給料表の改定を行わないこととしました。

本年は職員給与（給料表）の改定なし

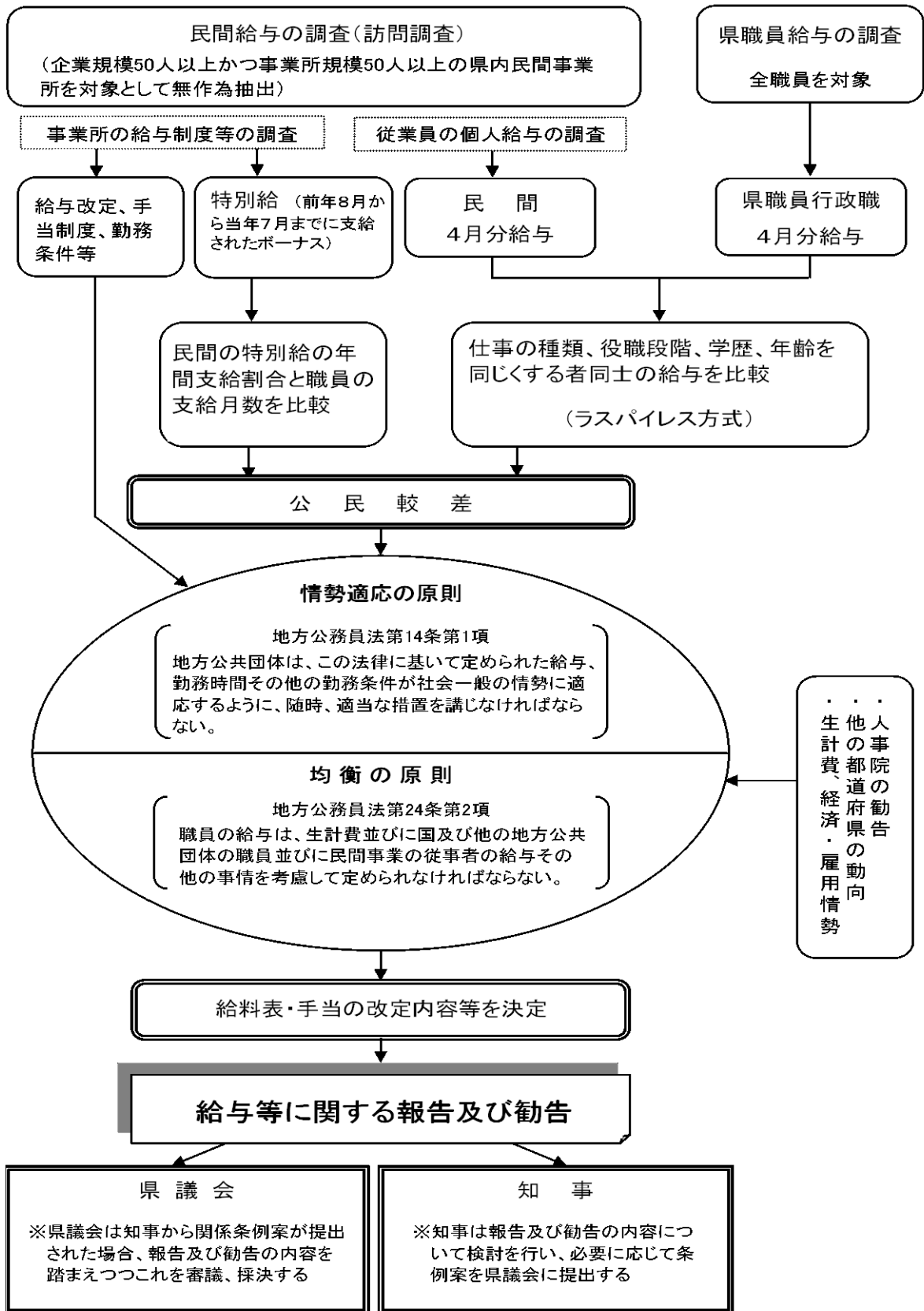


○職員の平均給与額の推移

区分 給与		高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(一))				
		平成28年	28-27	平成27年	27-26	平成26年	平成28年	28-27	平成27年	27-26	平成26年
平均給与		346,106	▲ 1,050	347,156	▲ 2,730	349,886	410,984	1,988	408,996	524	408,472
給与内訳	給料(俸給)	325,683	▲ 1,203	326,886	▲ 2,876	329,762	331,816	▲ 2,467	334,283	▲ 717	335,000
	諸手当	20,423	153	20,270	146	20,124	79,168	4,455	74,713	1,241	73,472
	扶養手当	8,275	▲ 298	8,573	▲ 337	8,910	11,387	▲ 222	11,609	▲ 472	12,081
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,580	42	5,538	90	5,448	12,316	202	12,114	144	11,970
	地域手当等	816	4	812	26	786	41,583	3,709	37,874	754	37,120
	住居手当	4,897	315	4,582	266	4,316	5,471	406	5,065	492	4,573
	その他	855	90	765	101	664	8,411	360	8,051	323	7,728
平均年齢		43.1歳	▲0.1歳	43.2歳	▲0.1歳	43.3歳	43.6歳	0.1歳	43.5歳	0.0歳	43.5歳

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。
 2 その他は、単身赴任手当、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

給与等に関する報告及び勧告の手順



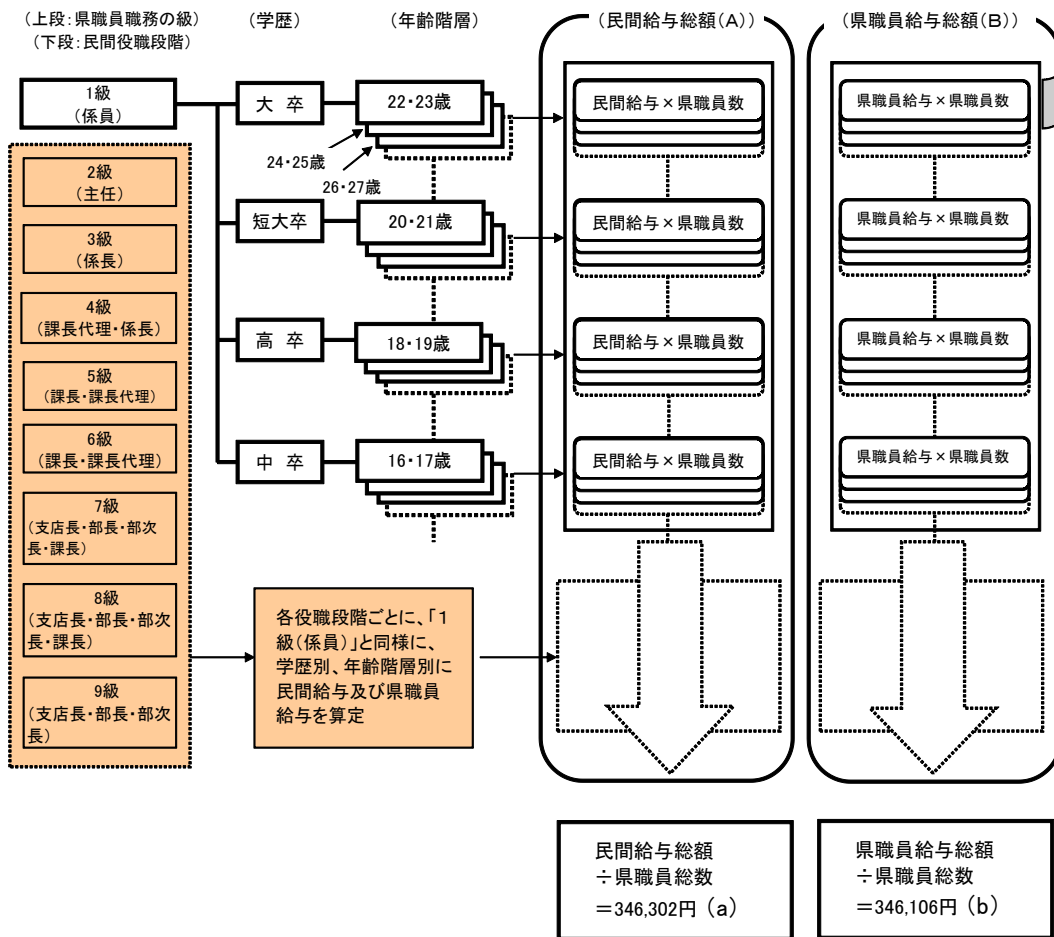
県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式^(※))

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(B))に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。

民間給与 (事務・技術 係員)		県職員給与 (行政職 1級)	
大卒22・23歳 係員 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×	大卒22・23歳 1級 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×
大卒24・25歳 係員 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×	大卒24・25歳 1級 平均給与 〇〇〇,〇〇〇円	×
大卒22・23歳 1級 県職員数		大卒22・23歳 1級 県職員数	
大卒24・25歳 1級 県職員数		大卒24・25歳 1級 県職員数	



本年の公民較差 (a) - (b) = 196円 (0.06%)

(※) ラスパイレス方式

公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。