

勸告等の骨子

平成29年10月12日
高知県人事委員会

勸告のポイント

1 月例給、ボーナスともに引上げ

- (1) 民間給与との較差（585円、0.17%）を解消するため、給料月額を引上げ
- (2) ボーナスは、民間の支給割合（4.09月）との均衡を図るため、支給月数を引上げ（0.05月分）

2 医師等の初任給調整手当を引上げ

1 民間給与との比較

県内102事業所の4,150人の個人別給与を実地調査（調査完了率 94.4%）

【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0月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
345,613円	345,028円	585円（0.17%）

【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29年	4.09月	4.05月	4.42月	4.30月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

本県の初任給が民間や他の都道府県の水準を下回っているほか、国家公務員が4年連続で初任給や若年層に重点を置いた俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、優秀な人材の確保の観点から、初任給及び若年層に重点を置いて改定。その他は、それぞれ200円の引上げを基本に改定

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 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の限度を国に準じて引上げ
413,800円 → 414,300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の限度を引上げ
67,400円 → 67,500円

ウ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.05月分 → 4.10月分
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期		12月期	
29年度	期末手当	1.20月	(支給済み)	1.35月	(改定なし)
	勤勉手当	0.75月	(支給済み)	0.80月	(現行0.75月)
30年度 以降	期末手当	1.20月		1.35月	
	勤勉手当	0.775月		0.775月	

(2) 実施時期

- 給料表
平成29年4月1日
- 平成29年12月期のボーナス
平成29年12月1日
- 初任給調整手当、平成30年度以降のボーナス
平成30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0月)

	勧告前 (A)	勧告後 (B)	(B) - (A)
平成29年	559.6万円	562.4万円	2.8万円

3 給与制度の総合的見直しに関する事項

平成27年4月から国家公務員が実施している地域間、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ことが適当

4 公務運営に関する事項

(1) 人事評価制度

人事評価制度が、その目的に沿って、より実効性のあるものとなるよう、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などを高めていくことが必要

(2) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務等の縮減

副知事通知に基づく大胆な事務事業の見直しや組織定数の最適化などを始めとする取組の更なる徹底により着実に成果を上げることが必要

管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、組織マネジメントを強化・徹底していくことが必要

目安時間を超える職員は増加傾向にあり、過重勤務者も相当数見受けられ、職員の健康管理や公務能率の観点から改善すべき大きな課題であることから、早急にその要因を分析し組織的な改善が必要

学校現場では、働き方改革の目指す理念を共有しながら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り、予防から再発の防止に至る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

ストレスチェックについては、受検率の向上に留意

(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

(5) ハラスメントの防止

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

職員アンケートからは表面化していない事例が発生していることが推察され、相談体制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

国は公務員の定年の引上げに向けた検討を進めているところであり、今後の高齢期雇用について適切に対応していくことが必要

若年労働力人口の減少が続く中、組織活力や公務能率を維持していくためには、高齢層職員の能力・経験の一層の活用が必要

高齢層職員の技術・ノウハウの若手・中堅職員への継承等を念頭に置いた中長期的な人事管理に取り組むことが必要

(7) 会計年度任用職員

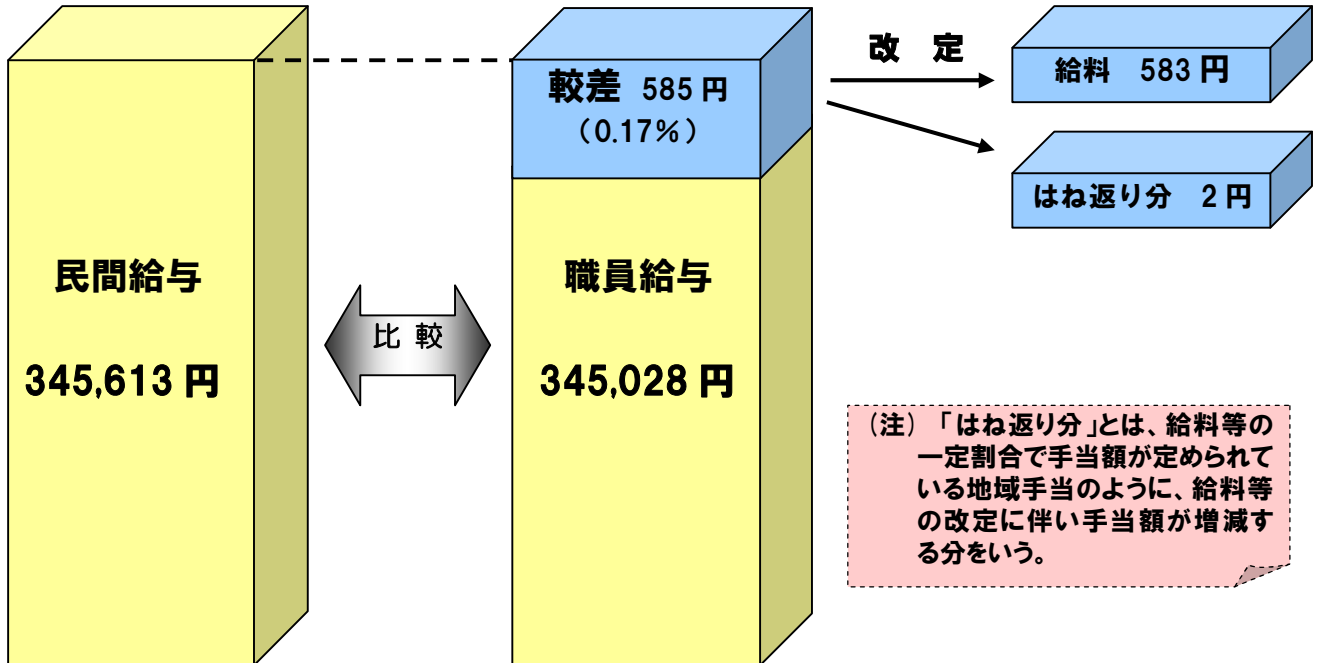
会計年度任用職員制度を創設することなどを定めた改正地方公務員法等が平成32年4月に施行されることを踏まえ、所要の準備を進めることが必要

最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	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	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	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	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	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	△0.17%	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%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%

民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差(585 円(0.17%))を踏まえ、以下のとおり、給与の引上げ改定を行うこととしました。

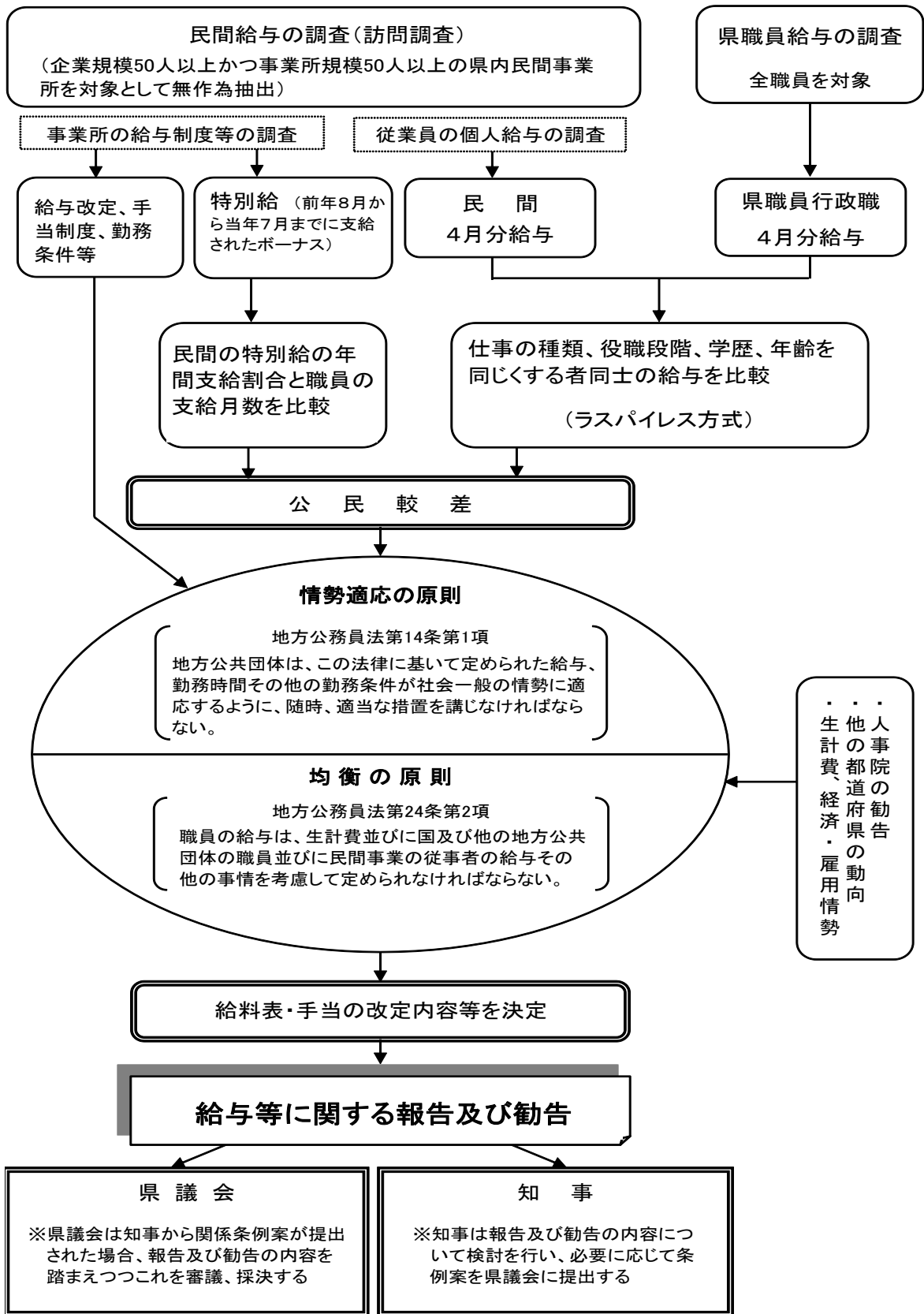


○職員の平均給与額の推移

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29年	29-28	平成28年	28-27	平成27年	平成29年	29-28	平成28年	28-27	平成27年
平均給与		345,028	▲ 1,078	346,106	▲ 1,050	347,156	410,719	▲ 265	410,984	1,988	408,996
給与内訳	給料(俸給)	324,226	▲ 1,457	325,683	▲ 1,203	326,886	330,531	▲ 1,285	331,816	▲ 2,467	334,283
	諸手当	20,802	379	20,423	153	20,270	80,188	1,020	79,168	4,455	74,713
	扶養手当	8,258	▲ 17	8,275	▲ 298	8,573	10,806	▲ 581	11,387	▲ 222	11,609
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,733	153	5,580	42	5,538	12,360	44	12,316	202	12,114
	地域手当等	816	0	816	4	812	42,230	647	41,583	3,709	37,874
	住居手当	5,178	281	4,897	315	4,582	5,748	277	5,471	406	5,065
	その他	817	▲ 38	855	90	765	9,044	633	8,411	360	8,051
平均年齢		43.0歳	▲ 0.1歳	43.1歳	▲ 0.1歳	43.2歳	43.6歳	0.0歳	43.6歳	0.1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(基礎額)、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

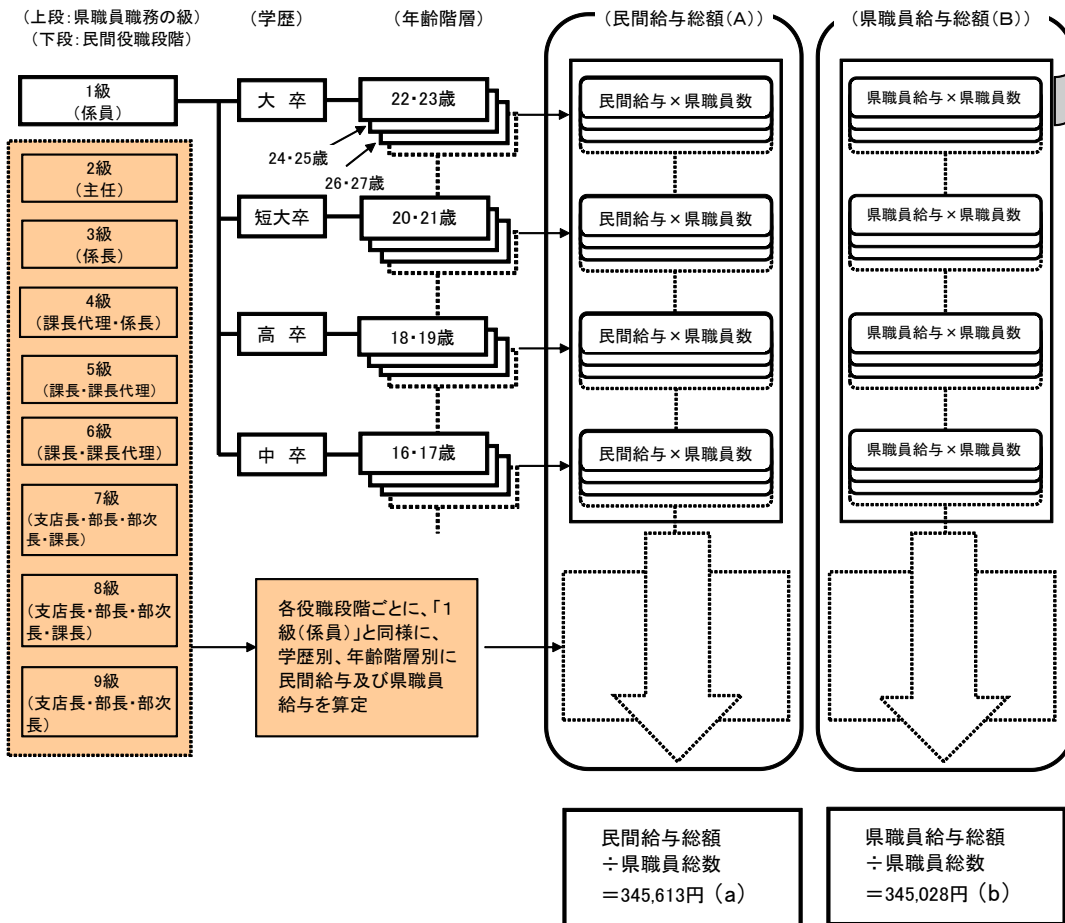
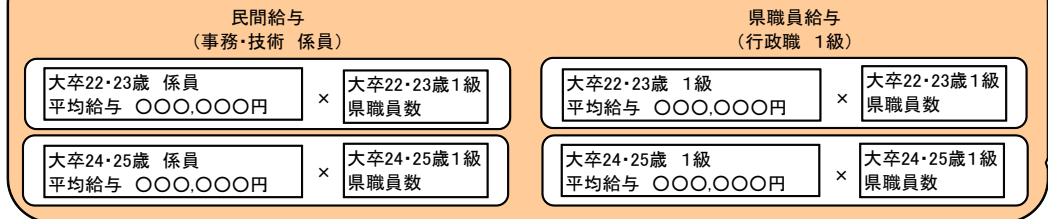


県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式^(※))

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、年齢を同じにする者同士の平均給与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。



本年の公民較差 (a) - (b) = 585円 (0.17%)

(※) 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。