

# 給与勧告等のあらまし

平成29年10月17日  
石川県人事委員会

## 《給与勧告のポイント》

### 月例給、ボーナスともに4年連続の引上げ

- 1 民間給与が職員給与を上回っていることから、現行の給料表と比較し、国家公務員の俸給表が上回る部分について給料表の水準を引き上げるとともに、諸手当を改定（平均改定率 0.22%）
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.1月：4.30月分 4.40月分）

職員の給与については、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安とし、総合的に判断した上で、本年の給与勧告を行うこととした。

## 1 職員の給与改定等

### (1) 民間給与の調査

県内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の577事業所から層化無作為抽出した150の事業所について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた職種ごとの給与のほか、ベースアップの状況等についても調査を行った。

### (2) 職員給与と民間給与との比較

#### 月例給

本県の行政職の職員と民間のこれに相当する職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較したところ、民間給与が職員給与を0.22%上回っていることが認められた。

- ・ 給与較差（本年4月） 0.22% 795円

#### ボーナス

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の年間支給割合を比較

- ・ 民間の支給割合 4.40月（職員の支給割合 4.30月）

### (3) 改定内容

#### ア 給料表

行政職給料表の給料月額について、現行の給料表と比較し、人事院勧告による国家公務員の俸給表の額が上回る号給の額を、国家公務員に準ずる水準まで引上げ

（大卒及び高卒の初任給を1,000円引き上げるなど若年層を中心に引上げ）

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定

#### イ 諸手当

##### (ア) 扶養手当

子に係る扶養手当について、支給月額を700円引上げ（8,000円 8,700円）  
（平成30年4月に予定している子に係る手当額の引上げを一部前倒し）

##### (イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定  
獣医師に対する初任給調整手当についても、医師及び歯科医師に準じて所要の改定

## ウ 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、年間支給割合を引上げ 4.30月分 4.40月分勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分（0.1月分）を勤勉手当に配分

支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成30年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分

《一般の職員の場合の支給月数》

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

### [実施時期]

平成29年4月1日（ただし、平成29年12月期の期末・勤勉手当は平成29年12月1日、平成30年6月期以降の期末・勤勉手当は平成30年4月1日）

## 2 今後の検討課題

### (1) 人材の確保及び人材育成

若年人口の減少や民間企業における高い採用意欲等を背景に、本県の有効求人倍率が高水準で推移する中、意欲のある優秀な人材の確保に向けて、本委員会においては、これまで以上に広く県職員として働くことの魅力をPRするため、県内外の大学等への訪問はもとより、U・Iターン希望者を対象とした三大都市圏での就職セミナーの開催に加え、昨年度初めて、保護者を対象とした説明会を実施するなど、その取組を拡大してきたところであるが、今後とも、多様化・高度化する行政課題に、積極果敢に取り組む優秀な人材を確保できるよう、任命権者と連携・協力し、工夫を凝らしながら職員募集に取り組んでいくことが必要

また、多様化・高度化する県民ニーズを政策・施策として結実させるためには、職員の政策形成能力の向上が必要不可欠なことから、人材育成を計画的かつ継続的に行っていくことが非常に重要。本県においては、「石川県人材育成ビジョン」を策定し、視野拡大を図るための研修やキャリア形成に資する研修等を実施することで、職員の主体的な能力開発を促すとともに、人事評価制度の実施等を通じて、職員の意欲と能力を高める人事管理の推進が図られているが、任命権者においては、引き続き、人材育成の視点に立った人事管理を推進し、職員の能力や業績を適正に評価しながら、適切な指導や研修により、職員の能力開発をサポートしていくことが必要

女性職員の活躍については、近年、職員採用試験（大学卒程度）における女性合格者の割合が4割を超える状況にある中で、任命権者において、昨年策定した特定事業主行動計画（女性活躍推進プラン）に基づき、女性職員の育成や登用、仕事と子育ての両立支援などについての積極的な取組を推進してきた結果、本年度の管理職に占める女性職員の割合が過去最高となっており、引き続き、意欲と能力のある女性職員がその個性と能力を十分に発揮して活躍するための環境整備に努めていくことが必要

### (2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

本県においては、近年、育児や介護の事情を有する職員が安心して働き続けることのできる環境を整備するため、育児休業や介護休暇等に係る制度について、累次の改正を実施

任命権者においては、次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、子育て支援ハンドブックの作成や、男性職員の積極的な参加を促すための育児休業・育児参加休暇等取得計画など、各種の取組を推進

さらに、本年1月には、知事、副知事、部局長、教育長及び警察本部長が、職員の仕事と子育てや介護などの生活との両立を支援しながら、組織としての成果も出しつつ、自らも仕事と生活の充実に取り組む「イクボス」（仕事と生活の調和推進リーダー）となることを宣言し、管理職員を対象にイクボスの必要性や仕事と生活の両立について理解を深めるためのイクボス研修を実施するな

ど、一層のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところであり、引き続き、職員が両立支援制度を一層活用することができるよう、制度の普及・啓発を図っていくことが必要

また、フレックスタイム制やテレワークなど多様で柔軟な働き方の導入については、人事管理や公務運営に係る課題を整理しつつ、国や他の都道府県の動向も踏まえ、引き続き検討していくことが必要

### (3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、依然、病気休職者全体の半数を超えており、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題

任命権者においては、これまでもメンタルヘルスに関する研修や、臨床心理士によるカウンセリング、精神科医等による相談の実施などに取り組んでいるほか、昨年度から実施しているストレスチェック制度においては、所属ごとの集団分析を行い、管理職員に対し、集団分析結果の説明会や職場環境改善のための研修会が行なわれているところであり、今後も同制度を活用し、職場ごとの課題の把握やその改善が円滑に行われるよう取組を進めていくことが必要

ハラスメント防止対策については、これまでも任命権者において、研修を通じた意識啓発、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止に関する指針の制定、相談窓口の設置などの取組を実施しているところであるが、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアル・ハラスメントにあたることを明確にするため、昨年度、指針の改正を実施。さらに、育児・介護休業法等の改正を踏まえ、任命権者において、新たに「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」の制定や相談窓口が設置されたところであり、今後も、ハラスメント防止のため、引き続きこれらの制度の周知を図っていくことが必要

なお、各職場においては、これらの課題について、話し合いによる自主的な解決を図るため、労働安全衛生法による衛生委員会なども活用し、職場環境の改善に向けた取組を積極的に進めることも重要

### (4) 長時間労働の是正等

国においては、民間企業の長時間労働の是正について、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革が行われようとしており、本県においても、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、魅力ある公務職場の実現のため、長時間労働の是正は重要な課題

任命権者においては、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間の設定や所属又はグループごとの時間外勤務縮減強化ウィークの設定などの従来からの取組に加え、本年度から新たに、毎月最終金曜日を全庁一斉定時退庁日に設定するとともに、県民育児の日にイクボスによる庁内巡回を行っているところであり、今後も時間外勤務縮減の取組を着実に実行していくことが重要。管理職員においては、時間外勤務縮減のため、部下職員の業務管理、進行管理等のマネジメントを適正に行うとともに、時間外勤務の多い職員には特に健康保持への配慮を行うことが必要

また、学校現場については、本年8月に、中央教育審議会が文部科学省に対し、適切な手段による勤務時間の把握、部活動休養日・学校閉庁日の設定等が盛り込まれた「学校における働き方改革に係る緊急提言」を実施。教育委員会においては、本年度実施している教職員勤務時間調査によって、教職員の多忙化の実態が明らかとなり、これを受けて、教職員の勤務時間の縮減に向けた業務改善等の具体的な取組を進めるため、「教職員多忙化改善推進協議会」を設置。今後、教職員の多忙化改善に向けた取組方針をとりまとめることとしており、学校現場の実情を踏まえつつ、実効性のある取組を行っていくことが必要

年次有給休暇については、昨年平均取得日数は増加しているところであるが、引き続き、計画的な休暇取得が可能となるよう、管理職員が率先して、業務の効率的な執行に取り組むことが必要

なお、時間外勤務手当等に係る1時間当たりの給与額の算出方法については、現在、国家公務員の取扱いに準じているところであるが、他の都道府県の状況等を踏まえ、見直しについて検討する

ことが必要

(5) 高齢期の雇用問題

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う国家公務員の雇用と年金の接続については、昨年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たり、引き続き再任用により対応

また、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」において「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」とされ、関係府省の局長級を構成員とする「公務員の定年の引上げに関する検討会」を設置

本年の人事院勧告においても、高齢層職員の能力及び経験を最大限活用する観点から、定年を引き上げることが適当とし、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて必要な検討を鋭意進める旨報告したところであり、本県においても、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、引き続き国の動向等を注視していくことが必要

(6) 臨時・非常勤職員の任用等

本年5月、地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けて、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が公布され、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行うとともに、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図る予定。改正法の施行に当たって、任命権者は任用、服務その他の人事行政に関する制度及び給与に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、人事管理の計画的推進その他の必要な準備を行うものとされており、本県においても、改正法の趣旨を踏まえ、平成32年4月1日の施行に向け、適切に対応していくことが必要

(7) 教員給与の見直し

教員給与については、第2期教育振興基本計画（平成25年6月14日閣議決定）において、「真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討する」と決定

これを受けて、文部科学省においては、義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法を見直し、休養日の設定など部活動運営の適正化に向けた取組を前提として、教員特殊業務手当を引き上げる方針

本県においても、こうした方針等を踏まえつつ、他の都道府県の動向に留意し、見直しを検討することが必要

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、民間給与が職員給与を上回っていることから、公民の給与較差を解消するため、現行の給料表と比較し、人事院勧告による国家公務員の俸給表が上回る部分について、給料表の水準を引き上げるとともに、諸手当の改定を行うことを内容とするものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

(参考1)

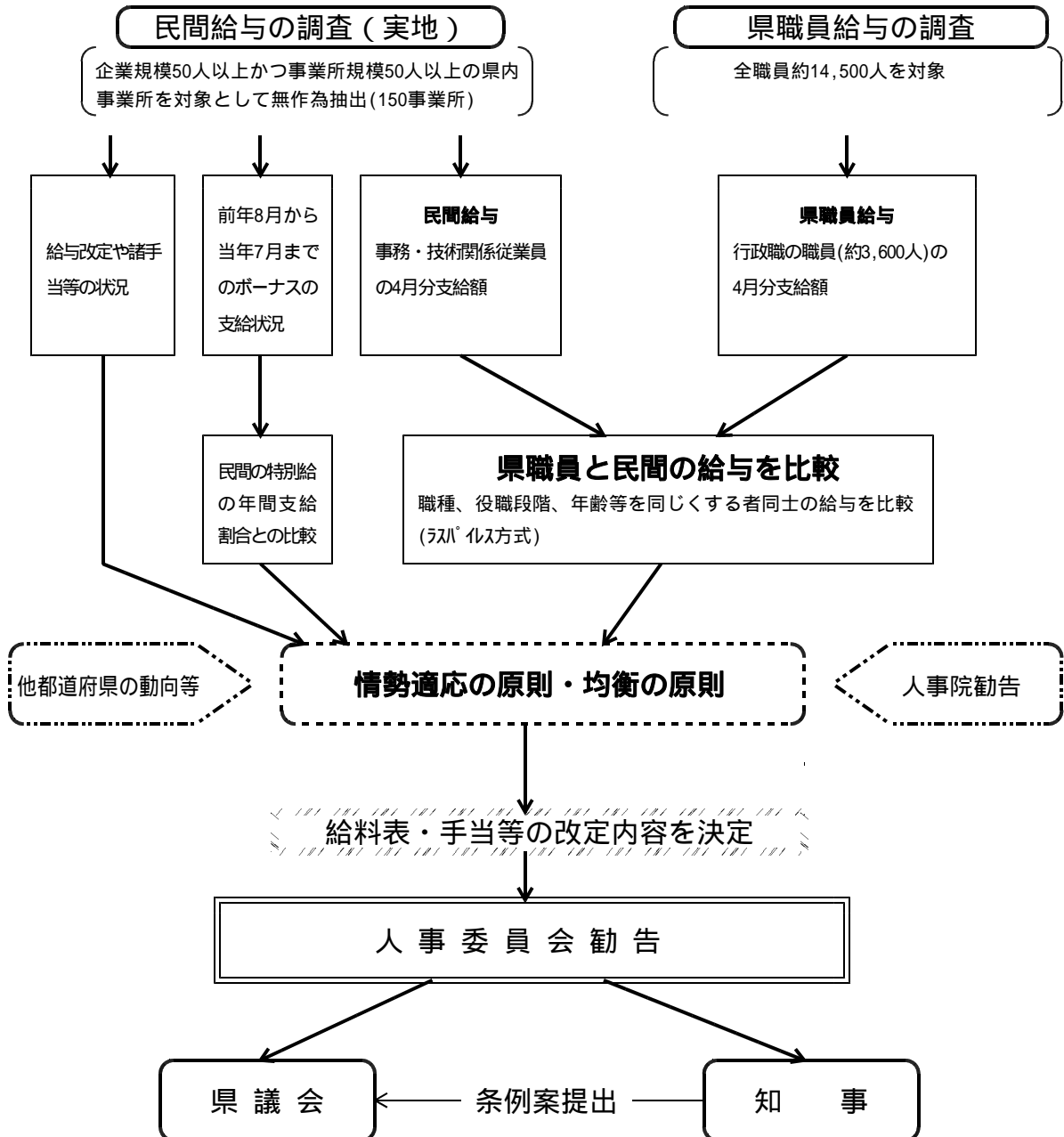
## 給与勧告の仕組み

### 1 人事委員会による給与勧告制度

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、労使交渉によって給与を決定す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、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安としています。

### 2 給与勧告の流れ



(参考2)

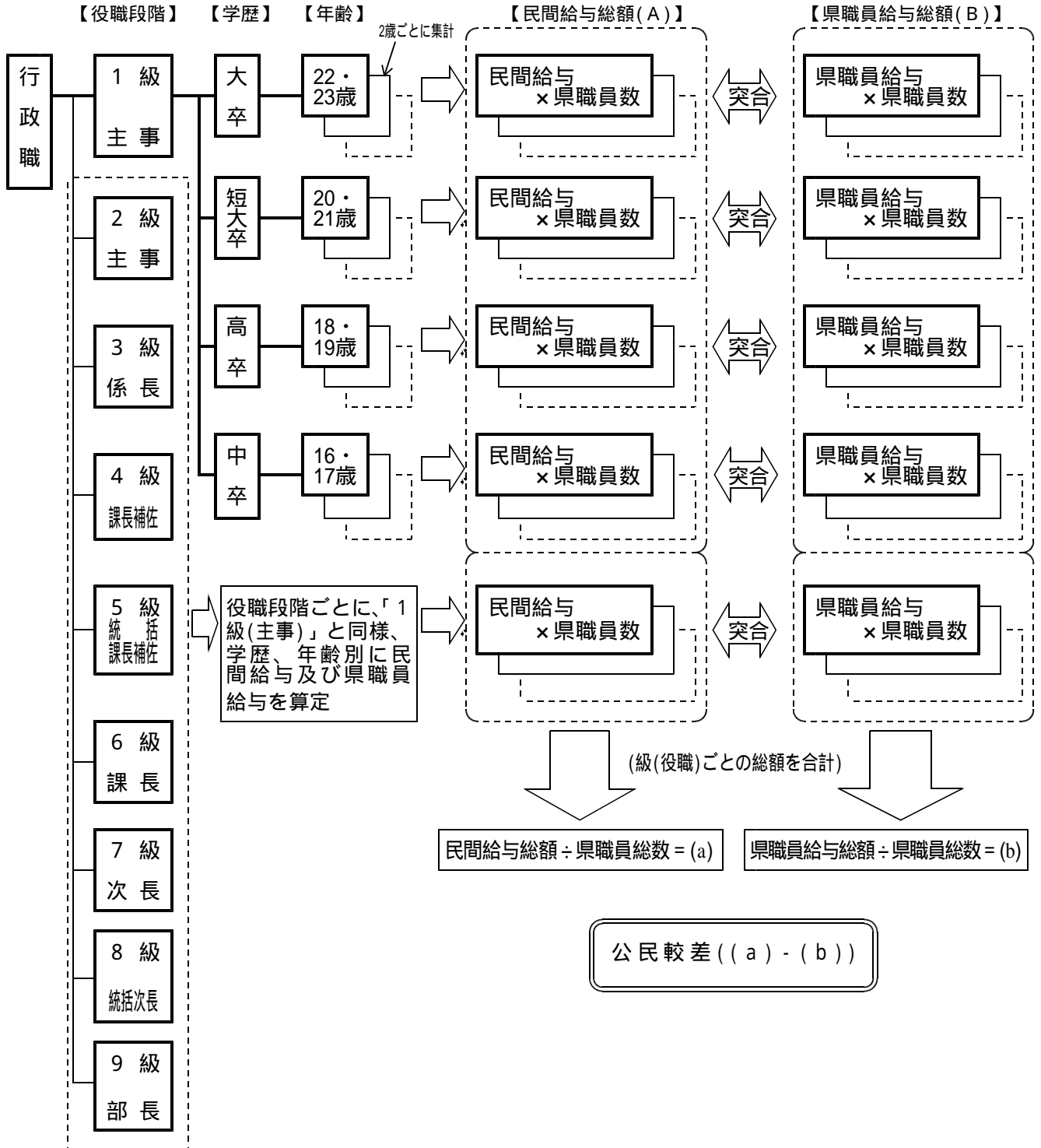
## 公民給与の比較方法(ラスパイレス方式)

### ラスパイレス方式

個々の県職員に対して、その職員と職種、役職段階、学歴及び年齢が同等である民間の従業員に対して支払われている給与を支払うと仮定した場合に必要な給与総額(A)と現に県職員に対して支払われている給与総額(B)とを比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、職種、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間の従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、両者を比較しています。

(概念図)



( 参 考 3 )

最近の給与改定の実施状況 ( 過去10年 )

	月 例 給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改 定 率	年間支給月数	対前年比増減
平成19年	0.14 %	4.50 月	0.05 月
平成20年	-	4.50 月	- 月
平成21年	0.26 %	4.15 月	0.35 月
平成22年	0.29 %	3.95 月	0.20 月
平成23年	0.27 %	3.95 月	- 月
平成24年	-	3.95 月	- 月
平成25年	-	3.95 月	- 月
平成26年	0.28 %	4.10 月	0.15 月
平成27年	0.28 %	4.20 月	0.10 月
平成28年	0.23 %	4.30 月	0.10 月
平成29年	0.22 %	4.40 月	0.10 月

6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を含む。

( 参 考 4 )

平成 2 9 年度行政職モデル給与例 ( 人事委員会試算 )

			改 定 前		改 定 後		年 間 給 与 比 較
			給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	-
係員	25歳	独身	円 195,800	円 3,192,000	円 196,800	円 3,228,000	円 36,000
	30歳	配偶者	265,500	4,366,000	266,500	4,408,000	42,000
係長	40歳	配偶者 子2人	380,500	6,308,000	381,900	6,368,000	60,000
補佐	50歳	配偶者 子2人	427,200	7,076,000	428,600	7,141,000	65,000
課長	55歳	配偶者	501,200	8,084,000	501,200	8,132,000	48,000
部長	58歳	配偶者	661,300	11,154,000	661,300	11,229,000	75,000
行政職平均 (平均年齢40.8歳)			353,445	5,804,000	354,234	5,852,000	48,000

- 1 年齢は、平成29年度末年齢
- 2 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当(3%)、管理職手当(部長：9級1種、課長：6級3種)を基礎に算出。
- 3 年間給与は、期末・勤勉手当を含む(改定後は4.40月で算定)。
- 4 部長の給与月額等については、55歳を超える職員の減額措置(1.5%)を行っている。
- 5 行政職平均の額は、新採職員を含む行政職3,556人の平均値。