

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 9 月 21 日
福岡県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

- ① 月例給については、職員給与が民間給与を 300 円 (0.08%) 下回っていたため、給料月額を引上げ
- ② ボーナス(期末・勤勉手当)については、職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を 0.06 月分下回っていたため、0.05 月分引上げ(年間支給月数 4.30 月分→4.35 月分)
- ③ 地域手当については、県内の地域の支給割合を一律の割合 (5.4%) に見直し

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法に基づき、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、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し、報告及び勧告を実施

2 平成 29 年 4 月の民間給与との較差等に基づく給与改定

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 2,190 事業所から 539 事業所を無作為に抽出して、4 月分の給与等を実地調査

(1) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

民間と県職員の本年の 4 月分給与について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A - B [(A - B) / B × 100])
375,873 円	375,573 円	300 円 [0.08%]

*職員給与：行政職給料表適用職員の平均給与月額(平均年齢 43.0 歳、平均経験年数 21.2 年)

イ ボーナス(期末・勤勉手当)

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)と職員の年間の支給月数を比較

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給月数 (B)	差 (A - B)
4.36 月	4.30 月	0.06 月

(2) 改定の内容

ア 月例給

民間給与との較差を解消するため、次の改定を行う。

(ア) 給料表

公民較差の状況及び人事院勧告における俸給表の改定内容を勘案して改定

(イ) 初任給調整手当

給料表の改定状況を勘案し、医師等及び獣医師の手当限度額を引上げ改定

(引上げ額：医師等 200 円、獣医師 100 円)

イ ボーナス（期末・勤勉手当）

民間の年間支給割合と均衡させるため、0.05月分引上げ

4.30月分→4.35月分（引上げ分は勤勉手当に配分）

(3) 実施時期

平成29年4月1日

3 地域手当の在り方について

任命権者において人事管理上の課題となっていること等を総合的に勘案し、県内全域を一つの「地域」として捉え、一律の支給割合（5.4%）とする。

※ 福岡市以外の地域の支給割合は、平成32年度までにおいて段階的に引上げ。平成30年度の当該支給割合は4.6%とする。

4 意見

(1) 給与について

ア 医療技術職員等の処遇

行政職給料表適用職員が従事する業務に比して著しい特殊性が認められる業務については、職務に応じた適切な給与上の処遇の措置が図られるよう、所要の見直しを行う必要がある。

イ 教員の給与の見直し

特殊勤務手当及び給料の調整額について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら、必要な見直しを行う必要がある。また、非正規の教職員の給与について、適正な給与水準が確保されるよう、適切に対応していく必要がある。

(2) 人材の確保及び育成について

ア 有為な人材の確保

職員採用を取り巻く環境が厳しい中、今後も任命権者ととともに、職員採用試験の受験者確保につながるよう、広報活動の充実に努める必要がある。また、高い資質と使命感を有する人材の確保に向けて、試験制度の在り方を検討していく。

イ 女性の採用・登用の拡大

年々職員に占める女性職員の割合が増加している中、有為な女性職員の採用・登用の拡大が重要であり、任命権者においては、今後も特定事業主行動計画に沿った着実な取組により、女性が能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりを一層進めていく必要がある。

ウ 人事評価制度に基づく適正な人事管理

職員の能力や実績を適切に任用や給与等に反映させることは重要な取組であり、任命権者においては、評価制度の運用実態の検証や、評価者である管理職員の評価スキル向上などに努め、職員の納得と理解を得ながら、より信頼性の高い制度を構築し、適正な人事管理を進めていく必要がある。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備等について

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正については、職員の健康保持のみならず、仕事と家庭の両立、人材確保の観点から重要な課題であり、管理監督者がマネジメント能力を最大限に発揮し、業務の効率化や平準化に積極的に取り組んでいくことが重要である。

イ 仕事と家庭の両立支援の推進等

男性職員の育児休業等取得率等の数値目標達成に向け、対象職員を含めた職場全体の意識改革を推進する必要がある。また、本県の実情を踏まえながら、柔軟で多様な働き方の円滑な導入に向けた取組を着実に進めることが求められる。

ウ ハラスメント防止対策

任命権者において引き続き、職員一人ひとりに対する意識啓発を徹底するとともに、ハラスメントが発生した場合には、管理監督者が事実関係を迅速かつ正確に把握し、適切に対応することが重要である。

エ メンタルヘルス対策

任命権者において様々な取組が行われているが、引き続きメンタルヘルス不調の未然防止、早期発見・早期対応、職場復帰支援の対策を積極的に推進していく必要がある。

オ 臨時・非常勤職員の任用

本年5月、臨時的任用職員及び特別職非常勤職員の任用要件の厳格化及び会計年度任用職員制度の創設が盛り込まれた地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)が公布された。任命権者においては、平成32年4月の法律施行に向け、法の趣旨に沿った制度設計を進めていく必要がある。

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用について

今後も再任用制度により、中長期的視点に立った計画的な人事管理を行う必要がある。なお、定年の引上げについて、国や他県の検討状況を注視していく必要がある。

(5) 公務員倫理の徹底について

公務に対する県民の信頼回復が急務である。職員は公務員としての使命感・倫理観を持ち、任命権者は高い倫理意識の徹底や風通しの良い職場環境づくりの推進などにより、不祥事の根絶に取り組む必要がある。