

『本年の報告・勧告の概要』と 『給与勧告のしくみ』

目 次

| | | |
|---|----------------------------------|--------|
| 1 | 本年の報告・勧告の概要 | 1 ページ |
| 2 | 給与勧告の対象職員の状況等（平成 29 年 4 月 1 日現在） | 5 ページ |
| 3 | 給与勧告の基本的な考え方 | 6 ページ |
| 4 | 民間給与の調査対象事業所の抽出方法 | 7 ページ |
| 5 | 民間給与との比較方法（ラスパイレス方式） | 8 ページ |
| 6 | 給料表の改定について | 9 ページ |
| 7 | 最近の給与報告・勧告の状況 | 10 ページ |

「平成29年 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」は、
神奈川県人事委員会事務局のホームページに掲載しています。

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f54/>



神奈川県PRキャラクター
かながわキンタロウ

平成 29 年 10 月
神奈川県人事委員会

1 本年の報告・勧告の概要

< 本年の勧告のポイント >

1 本年の給与改定

～ 月例給、ボーナスともに引上げ ～

- ・ 月例給の公民給与の較差は505円(0.13%)
- ・ 較差を解消するため、給料表を引上げ改定
- ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)を0.10月分引上げ(年間支給月数4.30月 4.40月)

2 給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合

- ・ 平成30年4月1日から、支給割合を11.9%に引上げ

< 報告及び勧告の基本的な考え方 >

- ・ 給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約に対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与を確保し、公正で効率的な行政運営を進める上での基盤です。
- ・ 職員の給与は、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、民間従業員の給与と均衡させることが基本であり、本年4月分の職員と民間従業員の給与の実態を調査し、両者を比較した上で改定について判断しています。
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長等の役職段階を有しており、職員と同種・同等の者同士による給与比較が可能です。また、現行の調査対象である企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所数であれば、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することができます。
- ・ 職員と民間従業員の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、職種をはじめ、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当です。
- ・ 国家公務員の給与制度が改正される際には、人事院の給与報告・勧告の内容に留意するとともに、本県の実情を考慮して実施するよう、本委員会の報告・勧告で言及しています。
- ・ 職員の給与については、民間従業員の給与と均衡のとれた水準に保つことに加え、国家公務員の給与制度に準じた措置をとることが地方公務員法の定める情勢適応の原則や均衡の原則に合致するとともに、県民の理解と納得を得られるものであると考えます。

< 報告及び勧告の内容 >

1 本年の給与改定

給与の比較

| 職員の給与(A) | 民間従業員の給与(B) | 較差(B) - (A) |
|-----------|-------------|--------------|
| 402,611 円 | 403,116 円 | 505 円(0.13%) |

[較差の配分 給料表418円 はね返り分¹49円]

1 給料月額等を算定基礎としている諸手当の額が、給料表の改定に伴い増減する分

(1) 月例給(毎月きまって支給される給与)

本年4月分の職員の給与と民間従業員の給与との均衡を図るため、同月に遡及して給料表を引上げ改定

ア 行政職給料表(1)・学校行政職給料表

- ・ 初任給を1,000円引き上げ、20歳台を中心とした若年層職員が多く在職する級号給も同程度の改定
- ・ 40歳台以上の職員が多く在職する級号給は400円引上げ
- ・ その他の級号給はこれらの改定額の間で引上げ

イ その他の給料表

行政職給料表(1)との均衡を基本に改定

(2) 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

- ・ 民間の特別給の支給月数との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げて勤勉手当に配分
- ・ 勤勉手当の支給月数は6月期及び12月期が均等となることが基本であるが、今年度分は任命権者が配分を検討し決定

特別給の比較

| 職員の支給月数(A) | 民間従業員の支給月数 ² (B) | 差(B) - (A) |
|------------|-----------------------------|------------|
| 4.30月 | 4.40月 | 0.10月 |

2 昨年8月から本年7月までの実績である4.42月分について、国に準じて0.05月ごとの区切りとなるよう小数点以下第2位で二捨三入し、4.40月とした。

【参考】行政職員³(平均年齢42.3歳)の平均年間給与⁴

| | 平均年間給与 | 差額(率) |
|-------------|----------|--------|
| 勧告前 | 6,552 千円 | 48千円 |
| 勧告後(平成29年度) | 6,600 千円 | (0.7%) |

3 行政職給料表(1)及び学校行政職給料表が適用される職員

4 月例給の12ヶ月分とボーナスの合計額

2 給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合

- ・ 平成30年4月1日から、支給割合を0.1%引き上げて11.9%に改定
- ・ 平成31年4月1日までに、完成時の支給割合として12%に引上げ

3 公務運営

(1) 人材の確保・育成

ア 多彩な人材の確保と採用制度

- ・ 多くの方が本県の採用試験を受験しやすくなるよう、秋季チャレンジ試験⁵等を実施するとともに、特定分野の専門人材を確保するために、法務・ICT・国際⁶の3区分の採用選考を昨年度から実施。こうした取組みの結果を引き続き検証するとともに、より多くの応募者を確保するために県行政に携わることの魅力について情報発信を強化

- ・ 更なる障害者の雇用に向けて検討

5 平成27年度から導入した種行政区分の試験。例年6月に第1次試験を実施している種行政区分とは別に秋に実施することとした試験。10月に第1次試験を実施し、専門試験に替えて自己PRシートを課すなど、留学生や民間企業志望者等も受験しやすいものになっている。

6 平成28年度から導入した一般事務職の選考。受験資格は、法務区分は司法試験合格者、ICT区分は民間企業等での情報通信技術関連の職務経験者、国際区分はJICA等での国際貢献活動や民間企業等での海外勤務の経験者

イ 人材育成とキャリア形成

- ・ 本年4月から年3回に増やした面接での上司から部下への助言・指導や、実践的な研修の実施を通じて、職員が意欲を持ってその能力を最大限発揮できることを期待
- ・ 本委員会としては、引き続き民間企業や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、効果的な人材育成の方策について調査研究

ウ 女性職員の活躍推進

- ・ 次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画に基づく支援やテレワーク（在宅勤務）など働きやすい職場の環境整備を進める取組みを通じ、女性職員が能力を十分に発揮し活躍できる組織の実現につながっていくことを期待
- ・ 本委員会としては、引き続き民間企業や他の地方公共団体の取組み等を参考とし、女性職員の活躍を推進するための方策について調査研究

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 働き方改革による長時間労働是正等の取組み

- ・ 総実勤務時間の短縮を図ることは、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、多彩な人材の確保や女性職員の活躍推進に向けた環境整備を図る上でも重要な課題。働き方改革推進本部による長時間労働是正等の取組みを着実に進め、時間外勤務の縮減と計画的な年次休暇の取得促進を更に推し進めていくことを要請
- ・ 教員の多忙化とそれに伴う長時間勤務が全国的な問題として取り上げられており、本県教育委員会においては、教員の負担軽減に向けた取組みを更に推し進めていくことが必要

イ 仕事と家庭の両立支援と職員が能力をより発揮できる勤務環境の整備

- ・ 子育てや介護を行う職員の支援策の充実を図ることはこれまでも増して重要な

課題。任命権者において、「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」に掲げた取組みが着実に進められることを期待

- ・ テレワークの導入や拡大時差出勤制度⁷の拡充といった多様で柔軟な働き方を進めることは、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、その能力を十分に発揮することにつながるものであり、引き続き取組みを進めることが必要

7 職員の申出に基づき、勤務時間を30分単位で最大90分まで繰り上げ又は繰り下げる制度

ウ 健康管理対策の推進

- ・ 職員の健康の保持、増進は、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、公務を効率かつ的確に実施するという観点から不可欠。任命権者においてはストレスチェック⁸の実施結果を活用して各職場における課題を把握し、メンタルヘルス不調の発生防止や早期発見、早期対応に努めることが重要
- ・ 職員の心身両面にわたる健康の保持、増進を図る取組みを着実に推進していくことを期待

8 自身のストレスへの気付きやその対処の支援等を通じたメンタルヘルス不調の未然防止を目的として、心理的な負担の程度を把握する検査を行い、医師による面接指導等へつなげる制度

エ 職場におけるハラスメントの防止

- ・ ハラスメント（いじめ・嫌がらせ）は、発生の原因に対する理解を深めるなどその防止に努めるとともに、問題が発生した場合には適切かつ迅速に対応することが必要
- ・ 任命権者において、引き続きハラスメントのない職場環境づくりに積極的に取り組むことを期待

オ 非常勤職員の勤務条件

- ・ 非常勤職員についても、高い意欲を持ち能力を十分に発揮して勤務するために、適切な勤務条件を整備することが重要
- ・ 地方公務員法及び地方自治法の改正による会計年度任用職員制度の導入に向けて、今後、国や他の都道府県の動向等に留意しつつ、新たな制度の趣旨を踏まえながら、非常勤職員の勤務条件の改善が図られるよう検討を進めることが必要

(3) 高齢層職員をめぐる状況

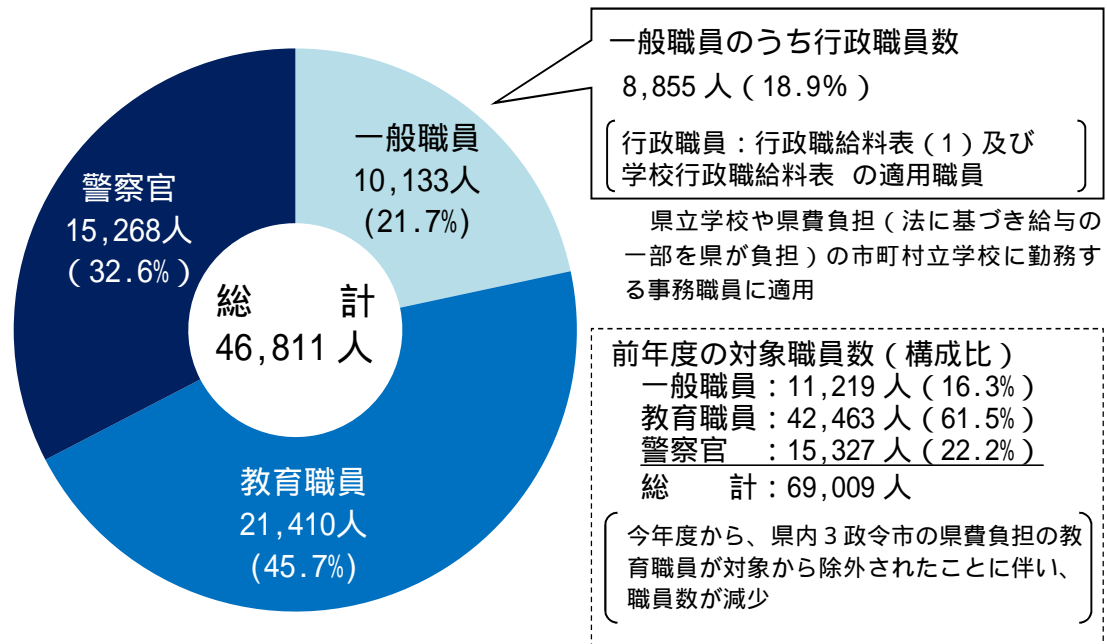
- ・ 新規再任用⁹職員の中で、フルタイム勤務¹⁰者が今年度は8割を超え、今後も上昇が見込まれることから、再任用職員の知識や経験を最大限に活用するとともに、一人ひとりが生き生きと意欲を持って活躍できる環境を整備することが必要
- ・ 本県でも再任用職員に人事評価制度が導入され、評価結果は本年12月期以降、勤勉手当の成績率に反映されることから、制度の適切な運用を期待
- ・ 国の定年引上げに係る人事管理諸制度の見直しの具体的な検討について動向を注視

9 定年等により退職した者について1年を超えない範囲内で任期を定め、常時又は短時間の勤務を要する職に採用する制度。勤務実績等を考慮し、1年を超えない範囲内で更新できる。任用上限は、65歳に達する年度の年度末まで。

10 任用期間の定めのない常勤職員と同じ週38時間45分勤務。これに対し短時間勤務（週29時間等）の形態がある。

2 給与勧告の対象職員の状況等 (平成29年4月1日現在)

【給与勧告の対象職員数】



注 職員の給与に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員を対象(企業行政職給料表及び技能職給料表の適用を受ける職員は対象外)

【学歴別構成割合】

| 区分 | 大学卒 | 短大卒 | 高校卒 | 中学卒 |
|------|-------|------|-------|------|
| 全職員 | 72.7% | 6.6% | 20.4% | 0.2% |
| 行政職員 | 71.0 | 9.2 | 18.7 | 1.1 |

注 構成割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100.0%にならない場合がある

【性別構成割合】

| 区分 | 男 | 女 |
|------|-------|-------|
| 全職員 | 67.1% | 32.9% |
| 行政職員 | 61.2 | 38.8 |

【平均年齢、平均勤続年数】

| 区分 | 平均年齢 | 平均勤続年数 |
|------|-------|--------|
| 全職員 | 40.4歳 | 16.3年 |
| 行政職員 | 42.3 | 18.4 |

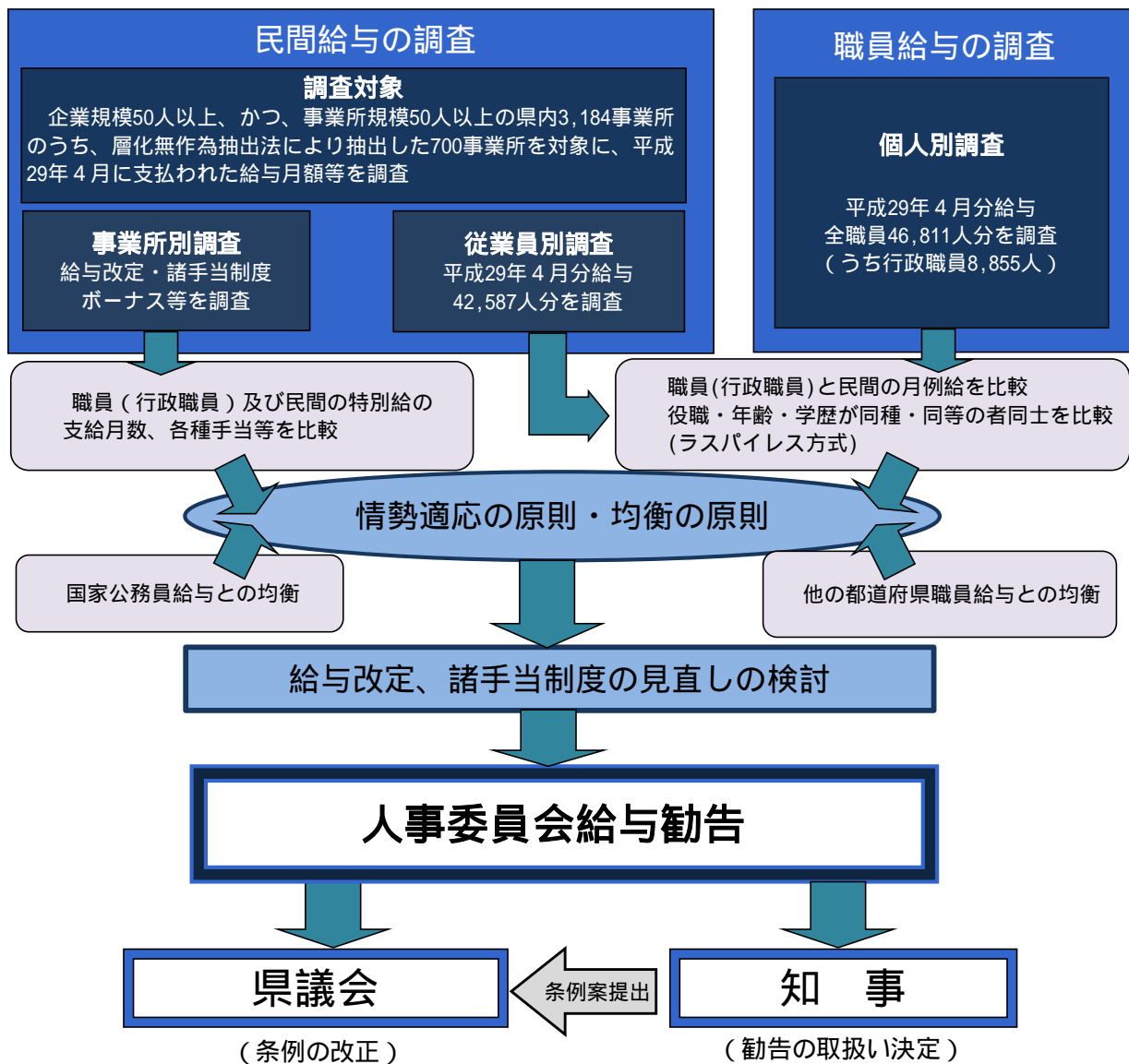
3 給与勧告の基本的な考え方

公務員は民間の従業員とは異なり、団体交渉権、争議権の一部が制約されているため、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。この制度は職員の給与について、県民の理解と納得を得る重要な役割を担っています。

そのため、本委員会は、職員の給与を、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、その時々が生計費、経済・雇用情勢等を反映した民間従業員の給与と均衡させることが基本であると考えています。

また、毎月支払われる月例給については、民間の従業員と職員の4月分の給与を調査して比較し、特別給（ボーナス）については、過去1年間の民間の支給月数を調査して職員の1年間の支給月数と比較した上で、給与勧告を行っています。

この方法は、情勢適応の原則や均衡の原則など、給与決定の原則に則った最も合理的な方法と考えられています。



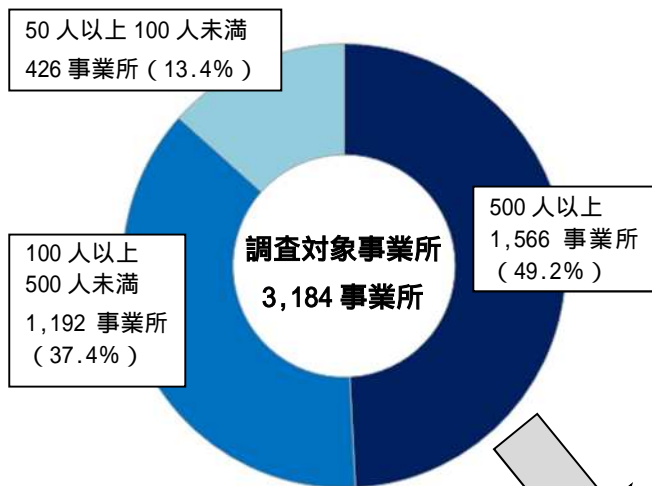
4 民間給与の調査対象事業所の抽出方法

【民間給与の調査の概要】

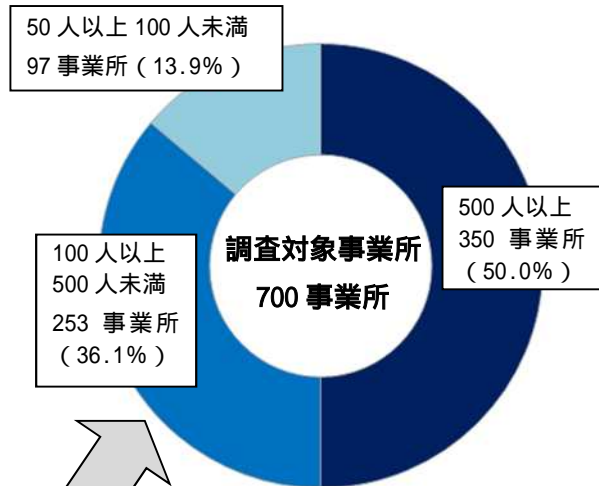
企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内3,184事業所（図1）のうち、層化無作為抽出法（図2）により抽出した700事業所（図3）を対象に、事務・技術関係職種等42,587人の平成29年4月に支払われた給与月額等を調査しました。

< 企業規模別の調査対象事業所【抽出前・抽出後】 >

（図1）【抽出前】



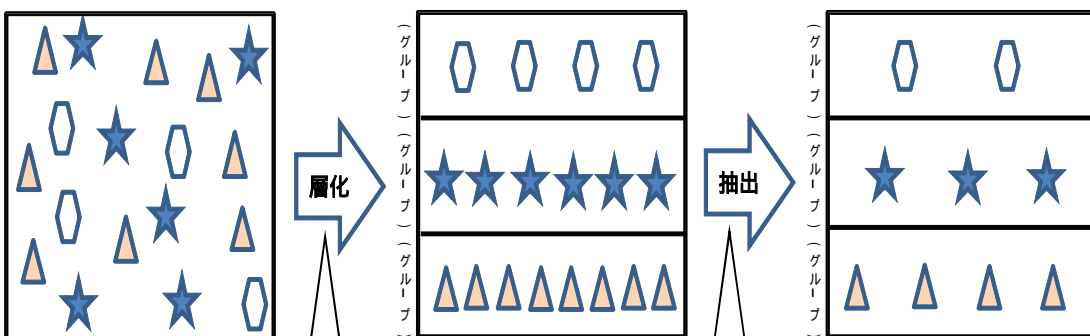
（図3）【抽出後】



（図2）【層化無作為抽出法】

調査は、事業所の負担、調査期間等に制約があることから、企業規模や産業等によりグループ分けをし、その中から一部の事業所を調査の対象として無作為に抽出します。

抽出のイメージ



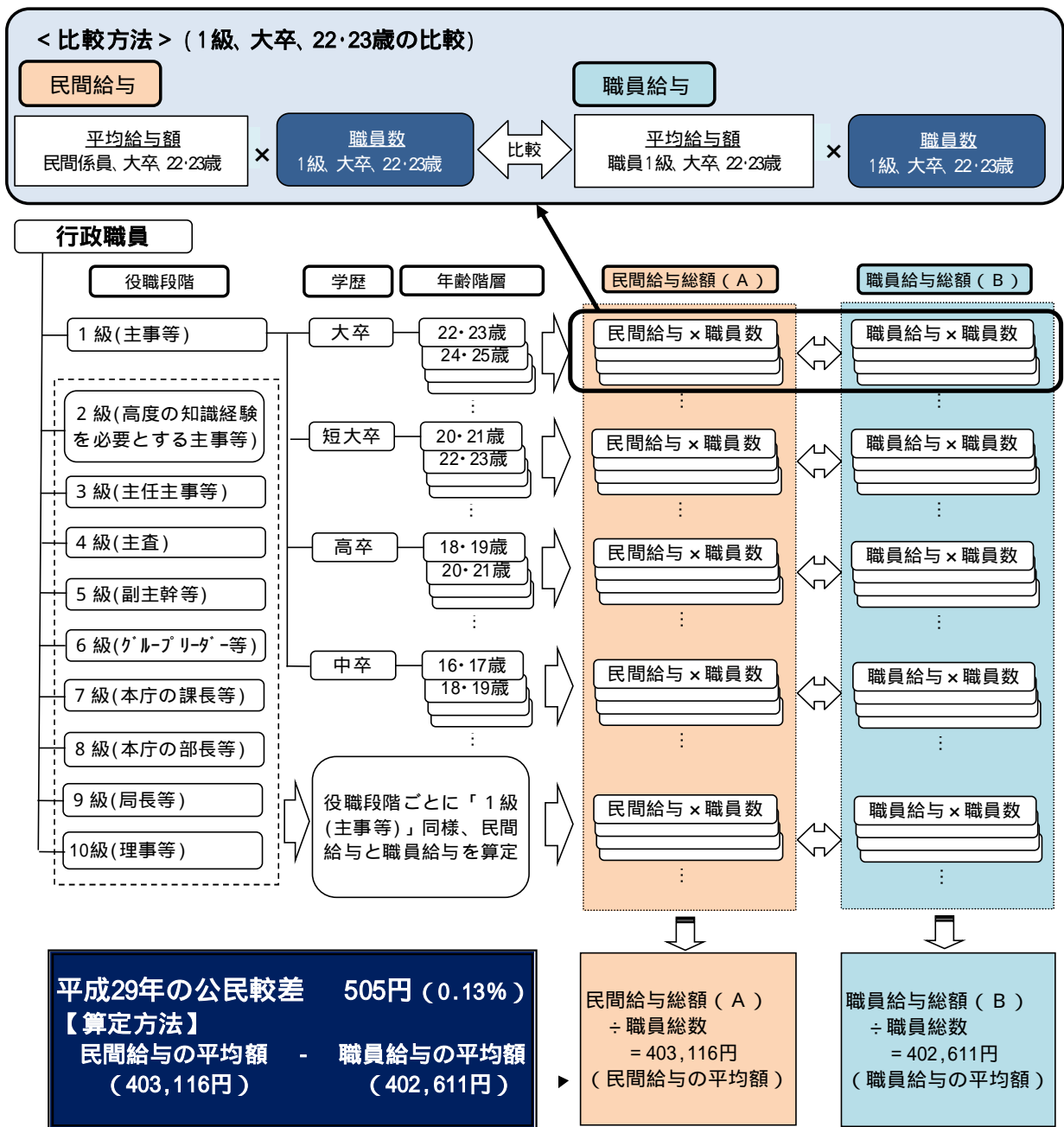
従業員数による企業規模、産業、地域、本・支店に応じて、事業所をグループ分けします。

調査する事務・技術関係職種等の従業員のグループ内の同種の全従業員に占める割合が、どのグループにおいても同等となるよう事業所を無作為で抽出します。

5 民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）

本委員会が行っている民間従業員の給与との比較は、一般の行政事務を行っている職員（行政職給料表（1）及び学校行政職給料表の適用職員）とこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の民間従業員を対象に、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、職員の人件数のウェイトを用いて比較（ラスパイレス方式）を行っています。

具体的には、役職段階など主な給与決定要素が同一である民間従業員の給与額を職員に支給したと仮定して算出される民間給与総額（A）と、現に支給している職員給与総額（B）との比較を行っています。



6 給料表の改定について

本年4月時点で、職員の給与が民間従業員の給与を505円(0.13%)下回っていることから、民間従業員の給与との均衡を図るため、職員の給料表を改定することにより月例給を引上げ、この較差を解消することとしました。

民間との給与比較を行っている「行政職給料表(1)」及び「学校行政職給料表」の改定に当たっては、職員の初任給を1,000円引き上げ、20歳台を中心とした若年層職員が多く在職する級号給についても同程度の改定をすることとしました。一方、40歳台以上の職員が多く在職する級号給については400円引き上げ、その他の級号給についてはこれらの改定額の間(500円～900円)で引き上げることとしました。

行政職給料表(1)の各級号給の改定額、主な職務の改定額については、下記(表1)及び(表2)のとおりです。(改定前後の各級号給の給料月額等の詳細は、ホームページ「平成29年 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」に掲載)

(表1) 【行政職給料表(1)における各級号給別の改定額】

| 級 号給 基準職務 | 1級 主事等 | 2級 高度の知識経験を必要とする主事等 | 3級 主任主事等 | 4級 主査等 | 5級 副主幹等 | 6級 グループリーダー等 | 7級 本庁課長等 | 8級 本庁部長等 | 9級 局長等 | 10級 理事等 |
|-----------------|-------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|------------|
| 1～10号給 | 1～56号給 1,000円 【 】 | 1～24号給 1,000円 | 1～8号給 1,000円 | 1～32号給 900円～500円 | 1～24号給 900円～500円 | 1～16号給 800円～500円 | 1～4号給 500円 | | | 1～21号給 |
| 11～20号給 | | 9～48号給 900円～500円 | 9～48号給 900円～500円 | 25～64号給 【 】 | 33～105号給 400円 | 17～93号給 400円 | 5～65号給 400円 | 1～45号給 400円 | 1～41号給 400円 | 400円 |
| 21～30号給 | | 25～64号給 900円～500円 | 49～113号給 400円 | | | | | | | |
| 31～40号給 | | 65～125号給 400円 | | | | | | | | |
| 41～50号給 | | | | | | | | | | |
| 51～60号給 | | | | | | | | | | |
| 61～70号給 | | | | | | | | | | |
| 71～80号給 | | | | | | | | | | |
| 81～90号給 | | | | | | | | | | |
| 91～125号給 | | | | | | | | | | |

(表2) 【行政職給料表(1)における主な職務の改定額】

| 表1記載番号 | 職務 | 年齢 ¹ | 級-号給 ² | 改定前給料月額 | 改定額(改定率) | 改定後給料月額 |
|--------|-----------------------------|-----------------|-------------------|----------|--------------|----------|
| | 主事等 ³ (新規大学卒) | 22歳 | 1-29 | 184,800円 | 1,000円(0.5%) | 185,800円 |
| | 主任主事等 | 36歳 | 3-36 | 286,000円 | 800円(0.3%) | 286,800円 |
| | グループリーダー等 | 51歳 | 6-69 | 410,400円 | 400円(0.1%) | 410,800円 |
| | 本庁課長等 | 53歳 | 7-65 | 451,300円 | 400円(0.1%) | 451,700円 |

1:各職務の平均年齢を記載 2:各職務の平均年齢の者が、最も多く適用されている号給を記載(1・2ともに 主事等を除く)

3: 主事等については、新規大学卒・22歳における例を記載

行政職員一人当たりの「改定後の平均給料月額」から「改定前の平均給料月額」を引いた額が 418 円 となります。この額が給料表改定に伴い、まず必要となる額です。

(参考)

| | | |
|---|-----------------|--|
| 行政職員数 (A) | 8,855 人 | 平成 29 年 4 月 1 日現在の行政職員数 |
| 改定前総額 (B) | 2,996,271,988 円 | 平成 29 年 4 月に支給された行政職員給料月額の総額 |
| 改定前平均給料月額 (C) 【B / A】 | 338,371 円 | 改定前総額 (B) を行政職員数 (A) で除した平均給料月額 (小数点以下第一位を四捨五入した額) |
| 改定後総額 (D) | 2,999,972,256 円 | 改定後の行政職員給料月額の総額 |
| 改定後平均給料月額 (E) 【D / A】 | 338,789 円 | 改定後総額 (D) を行政職員数 (A) で除した平均給料月額 (小数点以下第一位を四捨五入した額) |
| 給料表改定に伴い必要となる額 (はね返り分 ⁴ を除く) 【E - C】 | <u>418 円</u> | 改定後平均給料月額 (E) を改定前平均給料月額 (C) で引いた額 |

この 418 円に、はね返り分⁴の 49 円を加えた額が、給料表改定に伴う行政職員一人当たりの平均改定額となります。

4 はね返り分とは、給料月額等を算定基礎としている諸手当の額が、給料表の改定に伴い増減する分のことを指します。

「行政職給料表(1)」及び「学校行政職給料表」以外の給料表については、「行政職給料表(1)」との均衡を基本に改定することとしました。

注 給与には、給料のほか、地域手当、扶養手当、住居手当等の手当を含みます。

7 最近の給与報告・勧告の状況

| | 月例給 | | 期末・勤勉手当 | |
|----------------|------------------------|------------|---------------|----------------|
| | 公民較差 | | 年間支給月数 | 対前年比増減 |
| 平成 20 年 | 0.04% (178 円) | 勧告なし | 4.50 月 | - |
| 平成 21 年 | 0.16% (675 円) | 引下げ | 4.15 月 | 0.35 月 |
| 平成 22 年 | 0.12% (496 円) | 引下げ | 3.95 月 | 0.20 月 |
| 平成 23 年 | 0.11% (439 円) | 引下げ | 3.95 月 | - |
| 平成 24 年 | 0.06% (245 円) | 引下げ | 3.95 月 | - |
| 平成 25 年 | 0.07% (298 円) | 勧告なし | 3.95 月 | - |
| 平成 26 年 | 0.42% (1,698 円) | 引上げ | 4.10 月 | +0.15 月 |
| 平成 27 年 | 0.68% (2,736 円) | 引上げ | 4.20 月 | +0.10 月 |
| 平成 28 年 | 0.20% (784 円) | 引上げ | 4.30 月 | +0.10 月 |
| 平成 29 年 | 0.13% (505 円) | 引上げ | 4.40 月 | +0.10 月 |