

〔平成28年版〕

# 給与勧告のしくみと 本年の勧告等のポイント



北海道人事委員会は、平成28年10月7日、「職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」を行いました。

この資料は、本年の給与勧告等の内容をできるだけわかりやすく説明し、広く道民の皆様に理解していただくために作成したものです。

「平成28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、北海道人事委員会事務局給与課のホームページにてご案内しています。

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hj/kuy/>

北海道人事委員会



# 目 次

## 1 給与改定のポイント

- ① 平成28年度の改定分 1
- ② 給料表等の改定 2
- ③ 期末・勤勉手当（ボーナス）の改定 3
- ④ 平成29年度からの改定分 3
- （参考） 過去10年間の給与勧告の状況等 3

## 2 人事委員会勧告制度

- ① 給与勧告のしくみ 4
- ② 民間給与との比較方法（ラスパイレス方式） 5
- ③ 給与勧告の対象職員 6

## 3 公務運営に関する報告事項

- ① 採用から退職までの視点に立った人事管理 7
- ② その他の勤務環境に関する課題 8

### 人事委員会とは

人事委員会は、都道府県及び政令指定都市等に設置される行政委員会で、3名の委員による合議制により、専門的・中立的な立場から、人事行政に関する調査研究を行うとともに、次のような役割を担っています。

- ① 準司法的権限：任命権者と職員との間の紛争を裁定  
（勤務条件に関する措置要求の審査、不利益処分不服申立ての審査など）
- ② 準立法的権限：人事委員会規則を制定  
（各種内部手続の規則、初任給や昇格・昇給の基準に関する規則など）
- ③ 行政的権限：給与勧告や条例の制定改廃への意見申出、競争試験・選考の実施など

## 1－① 平成28年度の改定分

- ◇ 給料表、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに3年連続の引上げ
- ◇ 医師・歯科医師及び獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額の引上げ
- ◇ 子に係る扶養手当の引上げ

### 給料表

- 民間給与との較差等をもとに、人事院勧告の内容に準じて給料表を引上げ  
（行政職給料表の場合…初任給を1,500円引上げ、若年層についても同程度の改定。  
その他の層は400円を基本に改定）

### 期末・勤勉手当（ボーナス）

- 民間における特別給の年間支給割合との差をもとに0.2月分引上げ（4.1月→4.3月）  
引上げ分は勤勉手当に配分

### 初任給調整手当

- 給料表の改定状況を勘案し、医師・歯科医師及び獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額を引上げ（100円～500円）

### 扶養手当

- 子に係る手当額を1人につき400円引上げ（6,500円→6,900円）

### <実施時期>

- 平成28年4月1日から実施

## 1-② 給料表等の改定

厳しい財政状況から、管理職員については、下の図のような減額措置（給与カット）が講じられています。

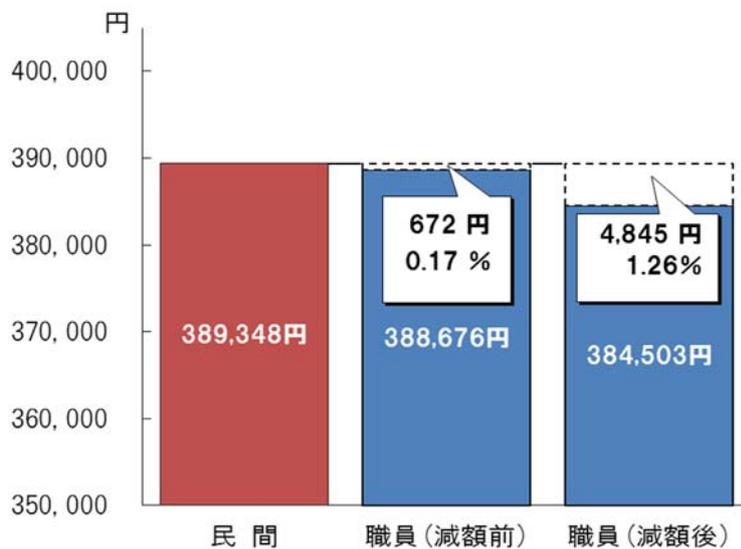
この給与カット前の本来の職員給与との比較では、民間給与を672円(0.17%)下回っていることなどから、給料表の水準等を引き上げる勧告を行いました。

なお、本年4月時点において、給与カットにより実際に支給された職員給与でみると、民間給与を4,845円(1.26%)下回っています。

<減額措置の内容（H28～H29年度）>

職員の区分	給料月額	管理職手当
課長相当職以上	△7%	△10%
主幹相当職	△3%	△8%

### 1 民間給与と職員給与（減額前・減額後）の状況



#### 比較給与

##### 民間

所定内給与から通勤手当を除いたもの

##### 職員

所定内給与から通勤手当を除いたものに相当する給与

給料の月額  
 扶養手当  
 地域手当  
 住居手当  
 単身赴任手当(基礎額)  
 特勤勤務手当  
 へき地手当  
 管理職手当  
 初任給調整手当  
 寒冷地手当  
 等の合計

### 2 給与較差の状況と給与改定

民間給与 A	職員給与 B	較差 A-B $\left[ \frac{A-B}{B} \times 100 \right]$
389,348 円	減額前 388,676 円	672 円 ( 0.17%)
	減額後 384,503 円	4,845 円 ( 1.26%)

改定

	改定額
給料	416 円
扶養手当	230 円
はね返し分※	11 円
計	657 円 (改定率 0.17%)

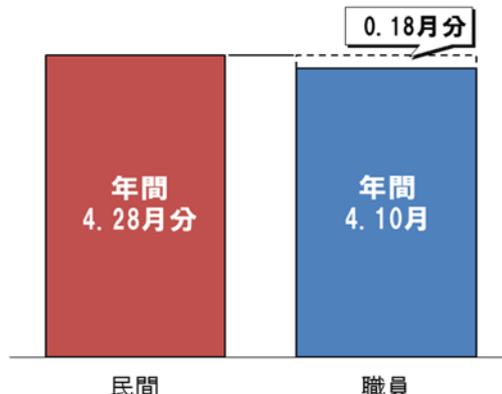
※ 「はね返し分」とは、例えば、地域手当のように、給料等の一定割合により手当額が定められているものが、給料表等の改定に伴い増減する分をいいます。

## 1-③ 期末・勤勉手当（ボーナス）の改定

職員の期末・勤勉手当については、職員の年間支給月数（4.10月）が民間の特別給（ボーナス）の年間支給割合（4.28月分）を下回っていることから、0.2月分引き上げる勧告を行いました。

なお、引上げに当たっては、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当を引き上げることとしました。

民間の特別給（ボーナス）と職員の期末・勤勉手当の状況



## 1-④ 平成29年度からの改定分

### 扶養手当の見直しに係る改定

人事院勧告の内容や道内民間企業における家族手当の支給状況等を踏まえ、職員の扶養手当について次のとおり改定（平成29年4月1日から段階実施）

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度
	配偶者		
子	6,900円	8,000円	10,000円
父母等	6,500円	(改定なし)	

## （参考） 過去10年間の給与勧告の状況等

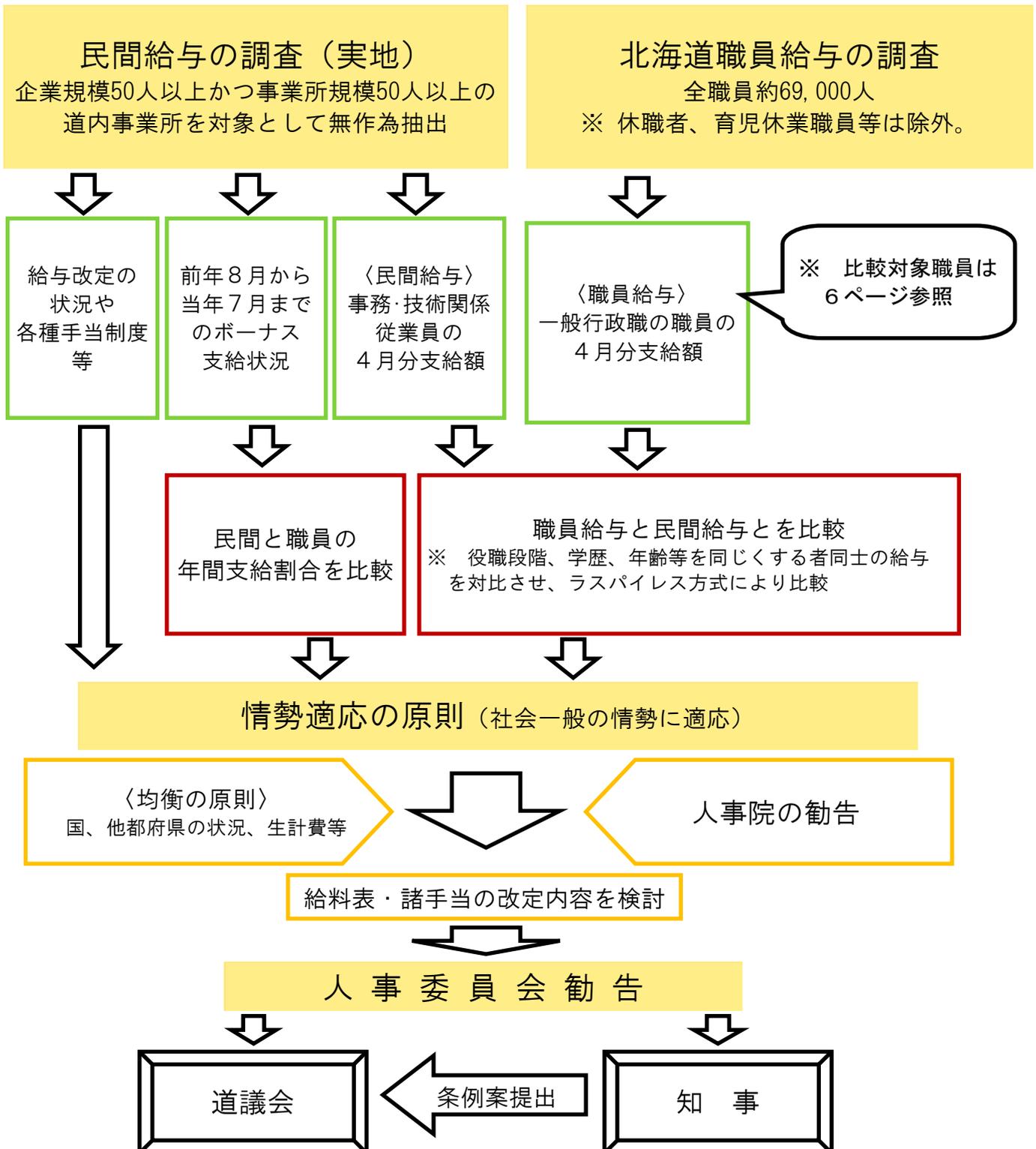
年度	月例給		特別給[ボーナス]		平均年収	
	改定額	改定率	年間支給月数[減額後]	対前年増減	増減額	増減率
平成19年度	(217円)	(0.05%)	4.45月[4.07月相当]	—	(0.6万円)	(0.09%)
平成20年度	—	—	4.45月[4.30月相当]	—	—	—
平成21年度	△914円	△0.23%	4.15月[4.00月相当]	△0.30月	△13.7万円	△2.05%
平成22年度	△934円	△0.23%	3.95月[3.85月相当]	△0.20月	△9.6万円	△1.46%
平成23年度	△1,046円	△0.26%	3.95月[3.85月相当]	—	△1.7万円	△0.26%
平成24年度	—	—	3.95月[3.85月相当]	—	—	—
平成25年度	—	—	3.95月[3.75月相当]	—	—	—
平成26年度	862円	0.22%	4.05月	0.10月	5.3万円	0.85%
平成27年度	578円	0.15%	4.10月	0.05月	2.8万円	0.44%
平成28年度	657円	0.17%	4.30月	0.20月	8.6万円	1.37%

(注)平成19年度の( )内の数値は、平成19年勧告に基づく翌年度の金額・率です。

## 2-① 給与勧告のしくみ

給与勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていること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給与を確保する機能を有しています。

勧告が実施され、職員について適正な処遇を確保することは、人材の確保や職員の士気の保持、労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっています。



## 2-② 民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）

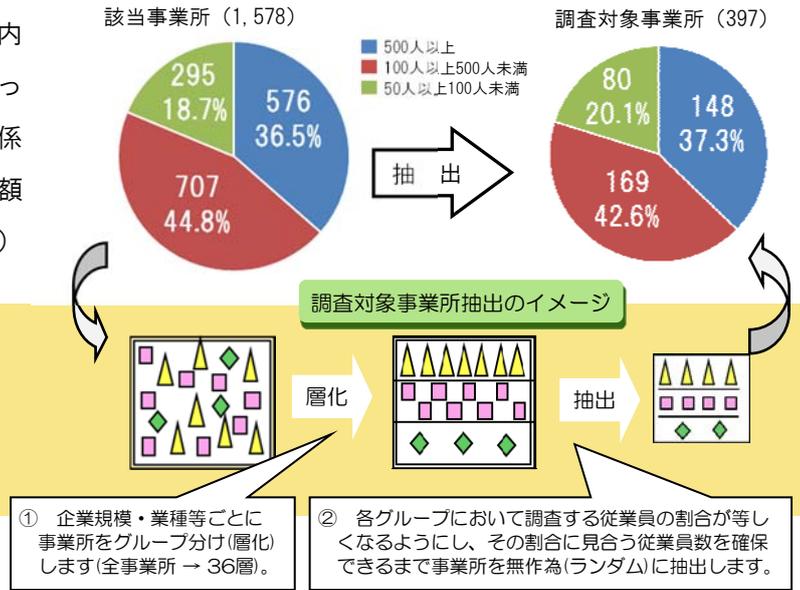
### 民間給与の調査の概要

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の道内民間事業所約1,600のうち、層化無作為抽出法によって抽出した397事業所を対象として、事務・技術関係職種約13,000人の本年4月に支払われた給与の月額を調査しました。（調査完了事業所数：360）

### 層化無作為抽出法とは

調査に当たっては、約1,600すべての事業所を調べることが最も望ましいが、時間や費用に制約があるため調査可能数には限界があります。このため、一部の事業所を無作為に抽出して調査を行っています。

### 【企業規模別の該当事業所と調査対象事業所】



職員給与と民間給与との比較をそれぞれの平均給与額で単純に行うと、例えば職員給与を40万円(平均年齢42歳)、民間給与を30万円(平均年齢35歳)とした場合、年齢に差があるため精密な比較ができないことになります。

このようなことから、職員給与と民間給与との比較においては、公務と民間の同職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じにする者同士を対比させ、ラスパイレス方式による比較を行っています。

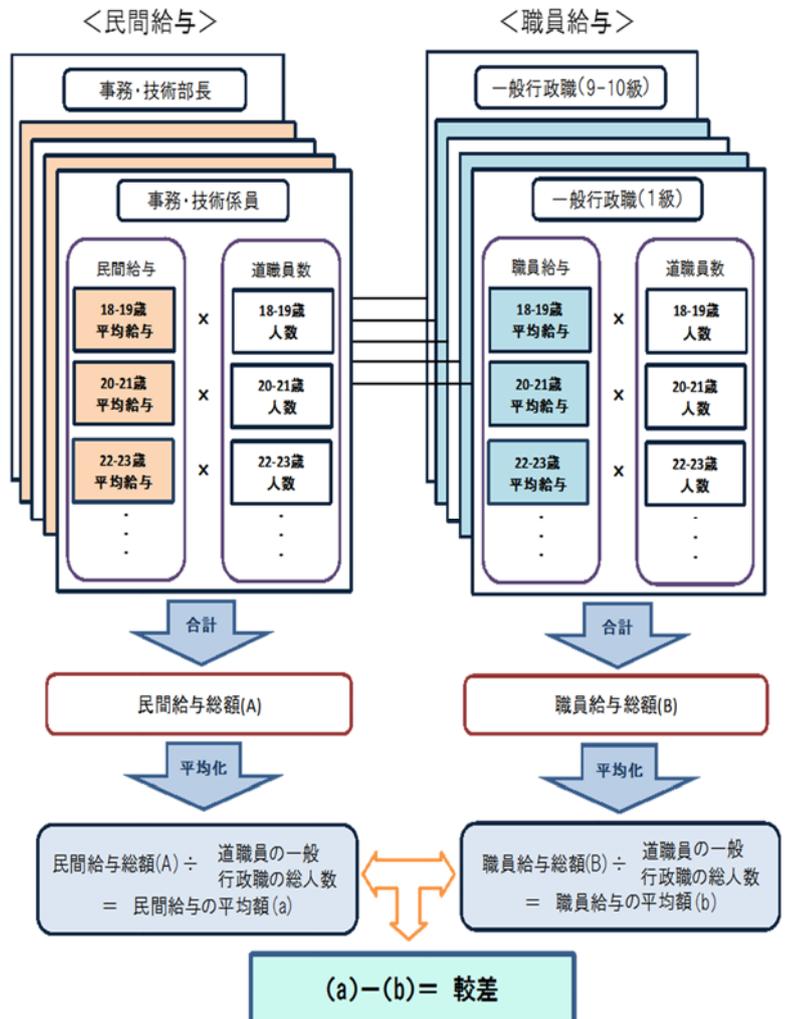
### 比較対象職員

一般行政職の職員を対象とします。

ただし、当該年度の新規学卒の採用者、道外勤務者、国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び北海道企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の適用を受ける職員は含みません。

### 比較方法

- ① 個々の職員に、同条件（役職段階、学歴、年齢等）における民間給与を支給したとした場合の民間給与総額(A)を算出します。
- ② 現に職員に支払われている職員給与総額(B)を算出します。
- ③ 民間給与総額(A)と職員給与総額(B)をそれぞれ道職員の一般行政職の総人数で除して平均(a)と(b)とし、両者を比べ較差を算出します。



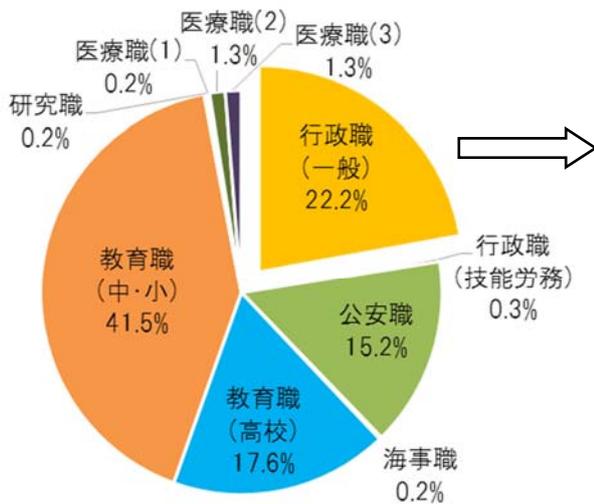
## 2-③ 給与勧告の対象職員

給与勧告の対象となるのは、68,282人（次表のうち行政職(技能労務)等を除く。）となっています。  
このうち、給与の公民比較対象職員は、行政職（一般）のうち、新規学卒者や道外勤務者等を除いた者となっています。

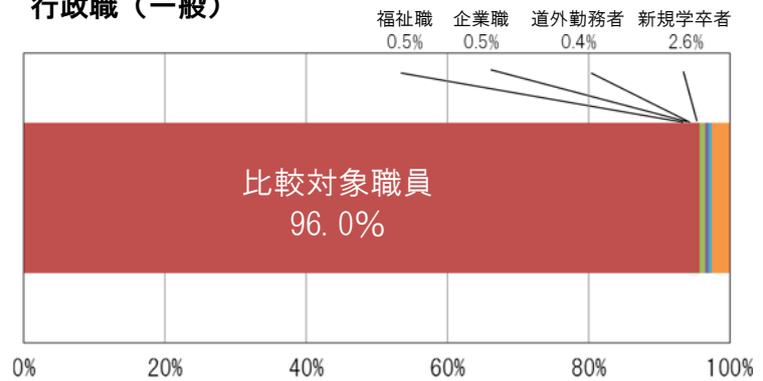
### 給料表別職員数及び平均年齢

給料表		職員の例	職員数(人)		平均年齢(歳)	
			平成28年	平成27年	平成28年	平成27年
行政職	一般	事務・技術員	15,194	15,423	43.8	44.5
	技能労務	公務補、運転技術員	224	263	51.7	51.2
公安職		警察官	10,453	10,466	37.6	37.9
海事職		船員	127	132	41.5	41.9
教育職(高校)		高校、特別支援学校の教員	12,055	12,068	43.9	43.9
教育職(中・小)		小・中学校の教員	28,488	28,788	42.8	42.8
研究職		研究員	156	152	41.7	42.5
医療職(1)		医師	150	153	46.0	45.7
医療職(2)		獣医師、薬剤師、栄養士	862	883	42.7	42.7
医療職(3)		保健師、看護師	878	891	42.2	42.4
計			68,587	69,219	42.4	42.6

(各年4月1日現在)



### 行政職（一般）



※ 福祉職：国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員  
企業職：北海道企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の適用を受ける職員

### 行政職（一般）における職員数の推移



## 3-① 採用から退職までの視点に立った人事管理

### 人材の確保・育成

- 当面見込まれる職員の大量退職などを踏まえ、今後も受験者確保に向けた取組を行うとともに、採用者確保が特に困難な技術系人材について、任命権者と連携し効果的な方策について検討を行います。
- 職員採用を取り巻く厳しい環境や採用辞退率の上昇などの新たな課題に対応すべく、試験内容や実施方法の評価・検証を引き続き行うとともに、合格者などに対する適切なフォローアップについて検討する必要があります。
- 新たに策定した人材育成基本方針の取組を着実に推進し、求められる人材の育成に取り組んでいく必要があります。

### 女性の活躍推進

- 意欲と能力のある女性職員の一層の活躍に向けて、さらなる支援の充実について検討するとともに、行動計画に定めた数値目標の達成に向けた取組を進めていく必要があります。

### 再任用職員の能力活用

- 再任用職員の配置に当たっては、職員がそれまで培ってきた能力や経験を活用する観点から、役付職員への再任用に引き続き積極的に取り組んでいく必要があります。

## 3 - ② その他の勤務環境に関する課題

### 両立支援制度の活用

- 両立支援制度の充実に向けて、介護休暇の拡充や介護時間の新設、育児休業等の対象となる子の範囲拡大等について検討を行う必要があります。

### 時間外勤務の縮減

- 長時間の時間外勤務を行っている職員の減少に向けて、職員一人一人の意識改革を進めるとともに、時間外勤務縮減の取組について具体的な検証を行うなど、ワークライフバランスの確立に向けた効果的な取組を推進する必要があります。

### フレックスタイム制の検討

- ワークライフバランスの一層の推進を図るため、適切な公務運営を確保しつつ、より柔軟な働き方が可能となるよう、引き続きフレックスタイム制の検討を進める必要があります。

### 適切な職員の健康管理

- メンタルヘルス対策は職員の健康管理上の重要な課題であることから、発症予防を強化する「ストレスチェック」の実施に当たっては、職員への周知徹底を図り、分析結果を職場環境の改善につなげていく必要があります。

### 服務規律の確保

- 不祥事等の再発防止に向けて、職場研修等により公務員としての倫理意識の向上に努め、特に、本年は飲酒運転が再発した事態を踏まえ、職員の意識改革による飲酒運転の根絶に向けた取組を徹底する必要があります。

## 北海道人事委員会事務局給与課

〒060-8588 北海道札幌市中央区北3条西7丁目

電話：011-204-5656(直通)

F A X：011-232-2709