

# 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 10 月 18 日  
山口県人事委員会

## 【本年の給与勧告のポイント】

- 給料表、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
- 扶養手当の見直し
  - ・ 配偶者の手当額を減額し、子の手当額を引上げ
- 通勤手当の見直し
  - ・ 交通機関等利用者の全額支給の限度額の引上げ
  - ・ 自動車等使用者に係る手当額の見直し

## 第 1 給与についての報告及び勧告

### 1 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給（本年 4 月時点）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A)－(B)
369, 339円	369, 032円	307円(0. 08%)

#### (2) 特別給（ボーナス）

- ・ 民間の特別給の支給割合（昨年 8 月から本年 7 月まで） 4. 31 月分  
（職員の現行の年間支給割合は 4. 30 月分）

### 〔参考〕 本年の人事院勧告の内容

- 月例給、特別給ともに 4 年連続の引上げ
  - ・ 月例給は民間給与との較差 631 円（0. 15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、「給与制度の総合的見直し」における本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を 4 月に遡及して実施
  - ・ 特別給は勤勉手当を 0. 10 月分引上げ（民間：4. 42 月、公務：4. 30 月）

## 2 給与改定の内容

公民較差、民間の特別給の支給割合及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について判断

### (1) 本年の給与改定

#### ア 給料表

- ・ 本年の職員給与と民間給与の較差がわずかであることから、改定を行わないことが適当

#### イ 期末・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当

#### ウ 初任給調整手当

- ・ 医師等に対する手当額を国に準じて引上げ
- ・ 平成 29 年 4 月 1 日から実施

## (2) 給与制度の見直し

### ア 扶養手当

- ・ 配偶者に係る手当額を減額し、子に係る手当額を引上げ  
(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
- ・ 行政職給料表9級及びこれに相当する職務の等級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない
- ・ 行政職給料表8級及びこれに相当する職務の等級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、平成30年4月1日から段階的に実施

各年度における扶養手当の手当額

扶養親族		年 度				
		平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度以降
配偶者	行政職給料表7級以下	13,000 <sup>円</sup>	10,000 <sup>円</sup>	6,500 <sup>円</sup>	6,500 <sup>円</sup>	6,500 <sup>円</sup>
	行政職給料表8級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9級	13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子		7,100	8,500	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表7級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表8級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9級	6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

(注) 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」及び「行政職給料表9級」には、これらに相当する職務の等級を含む

### イ 通勤手当

#### (ア) 交通機関等を利用する場合

- ・ 職員の負担軽減の観点から、交通機関等利用者の全額支給の限度額を引上げ(現行 55,000円 ⇒ 勧告 70,000円)

#### (イ) 自動車等を使用する場合(自転車を除く)

- ・ 片道の距離区分の上限を引上げ(現行 78km ⇒ 勧告 98km)
- ・ 自動車等使用者の手当の月額を次のとおり改定

片道の距離	現 行	勧 告	片道の距離	現 行	勧 告
2 km以上 4 km未満	2,000 <sup>円</sup>	現行どおり <sup>円</sup>	50 km以上 54 km未満	38,100 <sup>円</sup>	29,300 <sup>円</sup>
4 km以上 6 km未満	4,500	3,800	54 km以上 58 km未満	39,900	31,400
6 km以上 10 km未満	7,100	5,400	58 km以上 62 km未満	41,600	33,500
10 km以上 14 km未満	10,300	7,600	62 km以上 66 km未満	43,300	35,600
14 km以上 18 km未満	13,500	9,800	66 km以上 70 km未満	45,000	37,700
18 km以上 22 km未満	16,700	12,000	70 km以上 74 km未満	46,700	39,800
22 km以上 26 km未満	19,900	14,200	74 km以上 78 km未満	48,400	41,900
26 km以上 30 km未満	23,100	16,400	78 km以上 82 km未満	50,000	44,000
30 km以上 34 km未満	26,300	18,600	82 km以上 86 km未満	50,000	46,100
34 km以上 38 km未満	29,500	20,800	86 km以上 90 km未満	50,000	48,200
38 km以上 42 km未満	32,700	23,000	90 km以上 94 km未満	50,000	50,300
42 km以上 46 km未満	34,500	25,100	94 km以上 98 km未満	50,000	52,400
46 km以上 50 km未満	36,300	27,200	98 km以上	50,000	54,500

- (㊦) 交通機関等と自動車等を併用する場合
  - ・ 交通機関等と自動車等を併用する者の全額支給の限度額を引上げ  
(現行 55,000円 ⇒ 勧告 70,000円)
- (㊧) 実施時期
  - ・ 平成30年4月1日から実施

### 3 その他

#### (1) 住居手当

- ・ 国の動向等を注視しながら、職員の家賃負担の状況等を踏まえ、検討を行うことが必要

#### (2) 教育職員の給与

- ・ 教育職員の給与制度に係る国の検討状況を注視し、必要に応じて所要の措置を講じることが適当

#### (3) 再任用職員の給与

- ・ 国の動向等を注視しながら、再任用職員の給与について、引き続き検討を行うことが必要

## 第2 勤務環境の整備についての報告

### 1 総実勤務時間の短縮

- ・ あらゆる職場において、業務量の削減や業務の平準化、業務量に応じた適正な人員配置等、実効性のある時間外勤務の縮減の取組を一層進めていくことが必要
- ・ 特に管理職員においては、職員の勤務実態の適切な把握や業務の進行管理等に率先して取り組むことが重要
- ・ 業務の繁閑を踏まえた計画的・連続的な年次有給休暇の取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることが必要

### 2 心身両面の健康管理対策等

- ・ 病気の早期発見、早期治療などにつなげるとともに、病気の予防を図るため、要精密検査者への早期受診の徹底を行うなどの取組を更に進めていくことが必要
- ・ 組織的に総合的なメンタルヘルス対策に取り組むとともに、管理職員を中心に、良好な職場環境づくりに努めることが重要
- ・ 職場におけるハラスメントは、絶対に許されないものであり、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進めることが必要

### 3 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 育児休業や介護休業等に係る制度について、職員への周知・啓発や利用しやすい職場環境の整備等による活用促進を図り、両立支援を更に推進していくことが必要
- ・ 特定事業主行動計画の目標の達成に向け、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるなど、具体的な取組を着実に進めていくことが重要

### 第3 人事行政の運営についての報告

#### 1 雇用と年金の接続のための取組

- ・ 国においては、公務員の定年の引上げについて、具体的な検討が進められており、本県においても、国の検討状況を注視しつつ、本県の実情を踏まえて定年の引上げに係る諸課題への対応について、検討を行うことが必要

#### 2 人材の確保・育成等

##### (1) 人材の確保・育成

- ・ 採用試験の応募者数の減少に歯止めがかからない中、きめ細かく効果的な人材確保策を展開していくことが必要
- ・ キャリア形成の促進に向けた計画的かつ効果的な人材育成のため、多様な研修や長期的な人材育成の視点に立った人事管理等が必要

##### (2) 女性の採用・登用等

- ・ 女性受験者の増加を図るとともに、女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会を拡大するなど、採用・登用及び人材育成に係る取組を進めることが必要

#### 3 人事評価制度

- ・ 組織の活性化や公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績を適切に把握し、人事配置や昇任などの人事管理に的確に反映することが重要であり、これまでの人事評価やその試行の結果を十分に検証し、更に取組を進めることが必要

#### 4 公務員倫理

- ・ 職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要

#### 〔参考〕 給与改定の状況（行政職）

	月例給 改定額	特別給 増減月	年間給与の 増減額	備 考
平成20年	689円	改定なし	12千円	
平成21年	改定なし	△0.35月	△133千円	別に給与減額措置あり
平成22年	638円	△0.20月	△64千円	〃
平成23年	改定なし	改定なし	—	〃
平成24年	改定なし	改定なし	—	〃
平成25年	899円	改定なし	14千円	〃
平成26年	1,734円	0.15月	83千円	
平成27年	1,123円	0.10月	56千円	
平成28年	892円	0.10月	52千円	
平成29年	0円	改定なし	0円	

(注) 1 月例給改定額は、各年の4月1日現在の職員1人当たりの額

2 平成29年の改定は医師等に対する初任給調整手当のみであり、改定額は、職員1人当たりでは0円となる