

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成29年10月3日
福島県人事委員会

〈本年の報告・勧告のポイント〉

- 平成29年4月の公民較差に基づく給与改定(平成29年度)
 - ・民間給与との較差(0.08%)を埋めるため、初任給を中心に、若年層に重点を置いた給料月額引上げ
 - ・特別給(期末・勤勉手当)を引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 新たな職の設置に係る給与改定(平成30年4月)
主幹教諭の設置に伴い教育職の給料表に級を新設
- 人事管理の課題に関する報告
人材の確保・育成等への取組など4項目

I 職員の給与に関する報告・勧告

1 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与(企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の853の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した180事業所の給与)の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差等は次のとおり

(1) 月例給

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差 (b)-(a)
377,901円	378,198円	297円 (0.08%)

(2) 特別給(ボーナス)

職員の年間支給月数(a)	民間の年間支給割合(b)	差 (b)-(a)
4.25月	4.35月	0.10月

※民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の割合

2 本年の給与の改定等

(1) 月例給

① 給料表

初任給を中心に、若年層に重点を置いた引上げ改定(行政職給料表:平均改定率0.1%)

② 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

年間支給月数を0.1月分引上げ(4.25月分→4.35月分)

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期	合計
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.325月(改定なし)	2.55月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)	1.8月(現行1.7月)
30年度 期末手当	1.225月	1.325月	2.55月
以降 勤勉手当	0.9月	0.9月	1.8月

(3) 実施時期

- ・月例給:平成29年4月1日
- ・特別給(期末・勤勉手当):平成29年12月1日

3 新たな職の設置に係る給与改定(平成30年4月)

教育職給料表、高等学校教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表に、新たに設置される主幹教諭について、適切な処遇を図るため、特2級を新設。

4 その他の課題

(1) 通勤手当

最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要

(2) 公立学校教員の給与

国の検討状況を踏まえ、他の都道府県との均衡を考慮しながら見直しを行う必要

II 人事管理の課題に関する報告

1 人材の確保・育成等への取組

(1) 人材の確保

受検者数の減少が続く中、復興・再生を加速させるためには、有為な人材の確保に今まで以上に計画的・戦略的に取り組む必要。このため、任命権者との連携を一層強化し、本県職員として働くことの魅力を広く具体的に、かつ、きめ細かに発信

(2) 人事評価制度の適切な運用と活用

人事評価制度については、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保されるよう運用することが重要。併せて、人事評価の結果を地方公務員法の規定に基づき、人事管理の基礎として適切に活用していく必要

(3) 人材の育成

組織及び受講者のニーズを的確に把握し、より効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、各職場でOJTの重要性を認識し、先輩職員の有する経験・知識・技術等を共有・継承し活用していく必要。また、管理職員は、各職員の自発的な成長を促し、職員の能力や専門性の向上を図るための指導力を培うことが必要。さらに、職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力向上を図る機会の確保が必要

2 勤務環境の整備

公務がより効率的に運営されるためには、職員一人一人が心身の健康を保ち、風通しが良く働きやすい職場環境の整備をより一層進める必要

(1) 長時間労働の是正

恒常的な長時間労働は、職員の心身への影響も大きいことから、引き続き必要な人員を確保するとともに、管理職員による効果的・能率的なマネジメントの強化を図るなど、より実効性のある取組を推進していく必要。また、教職員の長時間労働については、教職員多忙化解消アクションプランの年度内策定に取り組んでいる教育委員会の動きを注視

(2) 職員の健康保持

管理監督者はメンタルヘルス不調の未然防止に努める必要

健康診断の有所見率が高いため健康保持に努める必要

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進

育児や介護に関する両立支援制度の一層の周知と活用しやすい環境作りを引き続き積極的に行い、利用促進を図る必要

また、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する柔軟で効率的な働き方について、引き続き検討していく必要

3 公務員倫理の徹底

職員は、県民全体の奉仕者として強い使命感を持って公務に当たることが求められ、職員の当事者意識を喚起し、不祥事を根絶させる必要

また、セクシュアル・ハラスメントなどのない、良好な環境の整備を確実に進めていく必要

4 高齢層職員の雇用

再任用職員の能力及び経験を積極的に活用できる環境の整備を引き続き進めるとともに、定年引上げに関する国等の動向を注視し、雇用と年金の確実な接続及び再任用職員の給与の在り方について検討していく必要

2017県人勸

4年連続のプラス改定

県職員の賃金改善を勧告

福島県人事委員会は、10月3日に民間給与との較差297円、0.08%を埋めるため初任給を中心に、若年層に重点を置いた給与改定、また、ボーナスも民間の支給状況を踏まえ、0.1月プラスの勧告を行った。

4年連続の引き上げ勧告とはなったものの、県の「0.05月分」の較差が解消されなかったことは、復興の中核を担いながら、日々の業務に忙殺

千二百万円)の回復には程遠く、また連合福島の春闘結果からすれば、県人事委員会が調査した「民間給与との較差297円、0.08%」が小さすぎるなど、極めて不満の残る勧告となった。

特にこの間、要求し続けていた、一時金の国と「0.05月分」の較差が解消されなかったこと、積極的に参加し、今回の勧告に対する怒りをぶつけてもらいたい。

各単組とも、今回の県人事委員会勧告の内容を精査するとともに、来る10月27日(金)に県庁前広場において開催される「17秋季確定闘争勝利!県公務員共闘総決起集会」へ積極的に参加し、今回の勧告に対する怒りをぶつけてもらいたい。



昨年の県公務員共闘総決起集会(県庁前広場)

声 明

福島県人事委員会は、本日、月例給について民間給与との較差0.08%、297円を埋めるため、初任給を中心に、若年層に重点を置いて給料月額を引上げ、一時金の支給月数を0.1月引上げる勧告を行った。

月例給、一時金ともに4年連続での引上げ勧告ではあるが、当初から求めた給与構造改革以前の水準の回復には程遠く、世代間格差、人材確保、共済負担額増加による実質賃金減少、何より復興の中核を担う職員への配慮が微塵も感じられない。また、連合福島の春闘結果からすれば民間給与との較差が低すぎることで、給料表改定は1〜7級であるが、4〜7級は職員がほとんど分布していない下位号給に配分したため、中堅層以上の職員は引上げがないことなど、復興・創生に向け全力で取り組んでいる県内公務員労働者の期待を裏切る勧告と言わざるを得ない。さらに、一時金については国との0.05月分の較差が解消されなかったこと、引上げ分を育児休業者等に支給されない勤勉手当に配分したことは、極めて遺憾である。

一方、人事管理の課題に関する報告では、長時間労働の是正について、必要な人員の確保に加え、新たに「管理職員による効果的・能率的なマネジメントの強化」に言及したことは評価できる。しかし、勤務時間管理や上限規制などを含めた具体策に踏み込まなかったこと、教職員の長時間労働について、「教育委員会の動きを注視」にとどまったことは不満である。

また、職員の健康保持について、ストレスチェックの分析結果を活用した職場環境改善とともに、「管理監督者がメンタルヘルス不調の未然防止に努める必要」とした姿勢は一部評価できるが、真に実効性のある具体策とは言えず、県内の公務職場におけるメンタルヘルス対策が喫緊の課題とした我々の要求からみれば不十分と言わざるを得ない。

不満や課題がある勧告ではあるが、県公務員共闘は今後、県当局に対し給与改定勧告の早期完全実施を求めていく。また、全職員に引上げ効果のある給与改定、退職手当削減阻止、業務量に見合う人員の確保と労働時間の短縮、雇用と年金の接続、男女共生社会の実現、実効性のあるメンタルヘルス対策、臨時・非常勤職員の賃金・処遇の改善など、要求前進に向け、2017年秋季確定闘争を全力で取り組むこととする。

2017年10月3日

福島県公務員労働組合共闘会議
議長 今野 泰

行政職給料表(一)

Table with columns for employee categories (職員の区分), job grades (職級の級), and salary details (現行, 勧告(2017.4~)). It includes a detailed list of 125 employees and a summary table at the bottom.