

2016
県人事委
勧告

- ◎月例給(0.20%784円)を、初任給1,300円引き上げ、他200円引き上げを基本に給料表改善◎一時金引き上げ(0.1月)4.20月⇒4.30月
- ◎地域手当の引上げ(本年0.1%、2017年度0.2%)
- ◎国に倣って配偶者の扶養手当削減、子の扶養手当拡充

3年連続の月例給・一時金、地域手当の引き上げ勧告 非正規労働者含む全ての職員の給与改善を求めて 賃金確定をたたかおう

本年の給与勧告のポイント

- 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784円(0.20%)
 - ・較差を解消するため、給料表を引上げ改定するとともに、地域手当の支給割合を引上げ
 - ・期末・勤勉手当(ボーナス)を0.10月分引上げ(年間支給月数4.20月⇒4.30月)
- 2 給与制度の総合的見直し
 - ・平成27年4月から実施している見直しの一環として、

地域手当の支給割合を引上げ

(H28年11.5%→11.6% H29年11.6%→11.8%)

- 3 扶養手当の見直し
 - ・人事院の報告における配偶者及び子に係る手当額の見直し等の内容を考慮して改定
- 4 教育職員の管理職手当の見直し
 - ・職務・職責に応じた見直し
- 5 フルタイム再任用教諭の職務・職責を適切に給与に反映

県人事委員会勧告に対する県職労連声明

県人事委員会は10月12日、県議会議長及び知事に対し「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。

その概要は裏面のとおり。公民較差(民間給与実態調査の結果、県職員が民間より下回っているとされる給与等の額)が0.20%(784円)あるとして、その較差を月例給の引上げと地域手当の支給割合の引上げで解消するとしました。また、一時金は同じく0.10月の較差を解消するため勤勉手当を引き上げるとしました。

今回の県人事委員会勧告は、この4月に地域手当が0.9ポイント引きあがっている中で、他の都道府県や政令市の勧告をみた時、国並みの公民較差(0.17%(708円))が出されるか注目されました。しかし結果として、国並みの3年連続の一時金を含むプラス勧告となりました。これは、昨年と比べ少ない較差とはいえ、民間春闘における成果が確実に公務に反映したものであり、生活改善につながる賃金の引き上げを求めた公民一体となった闘いの成果といえます。

県労連・県職労は、本年の人事委員会勧告に向けて、「給与・一時金のプラス勧告の実施」「初任給をはじめとする若年層の給与水準について大幅な引き上げ・住居手当の引き上げ」「公民較差の配分は全年齢層を対象とした配分」「扶養手当の見直しは慎重な対応を」「長時間労働の是正・総労働時間の短縮」「均等待遇の原則に基づく臨時的任用職員・非常勤職員等の処遇改善」「職務責任と役割に応じた再任用職員の給与格付け」などを強く求めてきました。

さらに、国の人事院勧告に追随したものではなく、神奈川県で働くものの実態を反映した独自の措置を求め、職場からの切実な声と昨年を上回る30,198筆(県職労連は1,437筆)の署名と合わせて、2回にわたる要請行動を行ってきました。

その結果、3年連続の給与・一時金のプラス勧告となるとともに、多くの職員が「給与制度の総合的見直し」を踏まえた現給保障を受けているなかで地域手当の引き上げで較差が全ての職員に反映される措置となったこと、一時金についても引き上げが勧告されたことは一定評価のできる内容となりました。

また、教職員に限定されていることとはいえ、フルタイム再

任用の給与水準について職務との関係で検討すべきとしたことは、均等待遇の原則等も踏まえた退職後も給与水準の確保という点で、前進した内容といえます。

しかし、①較差が小さい中で地域手当に配分したため、初任給をはじめ若年層の給与引上げがわずかな額に留まり、民間との較差が依然残されていること。②扶養手当(配偶者手当)の見直しについて2017年度からの実施と、水準については今後の労使交渉における課題となるものの、国勧告に追随したものとなったこと。③長時間労働の是正・総労働時間の短縮について昨年より踏み込んだ内容にならず、職場から課題の指摘されている「スマート県庁大作戦アクションプラン」等の取組みの着実な実施に留まっていること。④均等待遇に基づく臨時的任用職員・非常勤職員等の処遇については、非常勤職員の処遇を検討している国の動向を踏まえるとしただけで、改善に直接つながる勧告や報告が示されなかったことなど、不満を残すものとなっています。

2016県労連賃金確定闘争は、今回の勧告を受け県労連として要求書をまとめ、10月下旬に知事宛に提出。11月中旬の妥結をめざした交渉が行われます。

私たちの要求前進は、職場職員の団結の力によります。そして、私たちの要求前進は、仕事への意欲や士気を高め、県民サービスの維持向上につながるのと同時に、県下全ての労働者・県民の生活改善に大きく寄与します。

本日出された勧告の内容と問題点を職場で学習し、要求を討議するなか、全ての県職員が参加する運動を作りあげていくことが求められています。

県職労にまだ加入されていない職員の皆さん。ぜひ組合の運動に参加して、自らの賃金・労働条件の改善、人間らしく働ける職場、豊かな地域・家庭生活を築いていこうではありませんか。

そして、組合員の皆さんも、職場の方に働きかけるとともに、署名や学習会など賃金確定の取組みに参加されるよう呼びかけるものです。

2016年10月12日
神奈川県職員労働組合総連合

<報告・勧告の概要>

1 本年の給与改定

給与の較差 784 円(0.20%)[較差の配分 給料表387円 地域手当350円 はね返り分145円]

(1) 月例給(毎月きまって支給される給与)

ア 給料表: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、給料表を引上げ改定。改定に当たっては、初任給を中心とした若年層に重点を置きながら、給料表全体を引上げ。

イ 地域手当:公民較差の解消及び給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合を0.1%引き上げて11.6%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月期が均等に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。

(3)実施時期 平成28年4月1日に遡及して実施。ただし、期末手当・勤勉手当については、今年度分は(2)により任命権者が定める配分に応じた日、平成29年度以降にあっては平成29年4月1日から実施。

2 給与制度の総合的見直し

平成27年4月から実施している見直しの一環として、平成29年4月1日から、地域手当の支給割合を0.2%引き上げて11.8%に改定。

3 扶養手当の見直し(平成29年4月1日から実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、適切な見直しを行うことが必要。

・配偶者に係る手当額については、人事院が配偶者を特別の取扱いとせず、他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額するなどとした見直しの趣旨や内容を十分に踏まえることが必要。

・子に係る手当額については、人事院が配偶者に係る手当額の減額によって生ずる原資を用いて引上げを行うなどとした趣旨を踏まえるとともに、職員に占める受給者の割合や扶養親族の構成等を考慮することが必要。なお、一定以上の給与水準にある職員については、人事院が子以外の扶養親族に係る扶養手当を支給しないなどの見直しを行っているが、この点については、扶養手当の制度の趣旨等を考慮して検討することが必要。

4 公務運営 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、公務能率の向上、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、職員の誰もがその能力を発揮できる環境を整備する上でも重要な課題。「スマート県庁大作戦アクションプラン」等に掲げた新

たな視点で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。

イ 子育て・介護を行う職員の支援

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。「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画～働きやすい職場の実現～」に掲げた取組み等が着実に進められることを期待。育児・介護休業法等の改正内容に即した国における措置を踏まえ、子育てや介護を行う職員を支援するための制度を拡充していくことが必要。

ウ フレックスタイム制及びテレワークの導入

両者の導入は意義あるものと認識。フレックスタイム制については、引き続き国等の運用状況を注視しながら検討を行うことが必要。テレワークについては、現在実施されている試行を通して、円滑な導入に向けた取組みを着実に進めていくことを期待。

エ 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、公務を効率的かつ的確に実施するという観点から不可欠。ストレスチェックの結果の活用などを通じ、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必要。職員の心身両面にわたる健康の保持、増進を図るための取組みを着実に推進していくことを期待。

オ 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。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。いわゆるマタハラ等の防止に関する国における措置を参考に、ハラスメント防止のための措置を講じていくことが必要。

カ 非常勤職員の勤務環境の整備

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、適切な勤務環境を整備することが重要。育児・介護休業法等の改正内容に即した国における措置を踏まえ、仕事と家庭の両立支援のために必要な措置を検討するとともに、国の動向を注視していくことが必要。

高齢層職員をめぐる状況(雇用と年金の接続)

定年退職者のうち再任用を希望する職員は6割を超えるとともに、今年度新たに任用した再任用職員では、フルタイム勤務者が7割を超えていることから、再任用職員の能力及び経験の更なる活用に向けて検討を行うとともに、再任用職員がより一層意欲を持って勤務できるよう施策を実施していくことが必要。任命権者は再任用職員に人事評価制度を導入し、平成29年度中に評価結果を勤勉手当に反映する予定のため、国の動向も踏まえて、円滑な導入と適切な運用を期待。

県人事委員会勧告による改定給料表(行(1)・事務職等(1))

(単位: 百円) 行政職(1) 基幹給与部分のみ掲載

職務の級 号給	1級			2級			3級			4級			5級			6級		
	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額
9	1,505	1,492	13	2,058	2,045	13	2,403	2,391	12	2,767	2,760	7	3,046	3,041	5	3,351	3,347	4
13	1,558	1,545	13	2,126	2,113	13	2,463	2,452	11	3,848	2,842	6	3,135	3,131	4	3,435	3,432	3
17	1,617	1,604	13	2,196	2,183	13	2,520	2,510	10	2,929	2,924	5	3,220	3,216	4	3,514	3,512	2
21	1,676	1,663	13	2,260	2,247	13	2,588	2,580	8	3,010	3,006	4	3,300	3,297	3	3,591	3,589	2
25	1,782	1,769	13	2,322	2,310	12	2,660	2,653	7	3,090	3,086	4	3,377	3,375	2	3,669	3,667	2
29	1,848	1,835	13	2,377	2,366	11	2,732	2,726	6	3,171	3,168	3	3,451	3,449	2	3,743	3,741	2
33	1,917	1,904	13	2,424	2,414	10	2,804	2,799	5	3,247	3,245	2	3,526	3,524	2	3,813	3,811	2
37	1,975	1,962	13	2,470	2,462	8	2,876	2,872	4	3,326	3,324	2	3,593	3,591	2	3,872	3,870	2
41	2,027	2,014	13	2,527	2,520	7	2,946	2,942	4	3,403	3,401	2	3,647	3,645	2	3,918	3,916	2
45	2,078	2,065	13	2,580	2,574	6	3,012	3,009	3	3,474	3,472	2	3,686	3,684	2	3,960	3,958	2
49	2,128	2,115	13	2,633	2,628	5	3,073	3,071	2	3,534	3,532	2	3,722	3,720	2	3,987	3,985	2
53	2,171	2,158	13	2,680	2,676	4	3,135	3,133	2	3,573	3,571	2	3,753	3,751	2	4,012	4,010	2
57	2,206	2,194	12	2,728	2,724	4	3,197	3,195	2	3,613	3,611	2	3,779	3,777	2	4,037	4,035	2
61	2,239	2,228	11	2,771	2,768	3	3,240	3,238	2	3,638	3,636	2	3,802	3,800	2	4,060	4,058	2
65	2,273	2,263	10	2,807	2,805	2	3,274	3,272	2	3,661	3,659	2	3,825	3,823	2	4,081	4,079	2
69	2,308	2,300	8	2,842	2,840	2	3,301	3,299	2	3,685	3,683	2	3,847	3,845	2	4,104	4,102	2
73	2,337	2,330	7	2,874	2,872	2	3,327	3,325	2	3,707	3,705	2	3,866	3,864	2	4,129	4,127	2
77	2,364	2,358	5	2,889	2,887	2	3,347	3,345	2	3,730	3,728	2	3,888	3,886	2	4,155	4,153	2
81	2,394	2,389	5	2,901	2,899	2	3,365	3,363	2	3,751	3,749	2	3,914	3,912	2	4,181	4,179	2
85	2,421	2,417	4	2,913	2,911	2	3,383	3,381	2	3,770	3,768	2	3,939	3,937	2	4,207	4,205	2
89	2,449	2,445	4	2,926	2,924	2	3,399	3,397	2	3,794	3,792	2	3,964	3,962	2	4,233	4,231	2
93	2,466	2,463	3	2,938	2,936	2	3,414	3,412	2	3,819	3,817	2	3,989	3,987	2	4,259	4,257	2
97				2,950	2,948	2	3,428	3,426	2	3,844	3,842	2	4,014	4,012	2			
101				2,963	2,961	2	3,443	3,441	2	3,869	3,867	2	4,039	4,037	2			
105				2,975	2,973	2	3,460	3,458	2	3,894	3,892	2						
109				2,987	2,985	2	3,477	3,475	2									
113				2,999	2,997	2	3,492	3,490	2									
117				3,011	3,009	2												
121				3,023	3,021	2												
125				3,034	3,032	2												
再任用	1,869	1,867	2	2,344	2,342	2	2,544	2,542	2	2,738	2,736	2	2,889	2,887	2	3,143	3,141	2