

平成28年 給与勧告等の概要

平成28年10月7日
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕

＜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

＜平成29年度からの改定分＞

- 扶養手当について、配偶者に係る手当額の引下げ、子に係る手当額の引上げ

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約13,000人の個人別給与を实地調査
- ・ 公務と民間との4月分給与について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士を対比させるラスパイレス方式により比較
- ・ 特別給（ボーナス）については、昨年8月から本年7月までの民間の支給実績と公務の年間支給月数とを比較

〔給与の較差等〕

＜月例給＞

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A-B)
389,348円	減額前 388,676円	672円 (0.17%)
	減額後 384,503円	4,845円 (1.26%)

＜特別給(ボーナス)＞

民間	職員
4.28月	4.10月

(注)「減額前」は給与の減額措置がないものとした場合であり、「減額後」は当該措置による場合である。

2 平成28年度の改定

月例給及び特別給に係る公民較差等の状況や、人事院勧告の内容等を勘案し、職員の給与について次のとおり改定

(1) 給料表

人事院勧告の内容に準じて引上げ（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）

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

年間支給月数を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）

＜一般の職員の場合の支給月数＞

区分	6月期	12月期	合計
期末手当	1.225月(現行どおり)	1.375月(現行どおり)	2.6月(現行どおり)
勤勉手当	0.75月 → 0.85月	0.75月 → 0.85月	1.5月 → 1.7月
合計	1.975月 → 2.075月	2.125月 → 2.225月	4.1月 → 4.3月

(3) 初任給調整手当

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）

(4) 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）

(5) 実施時期

平成28年4月1日から実施

◇改定額（改定率）〔行政職（一般）〕

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

※地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の増加分

◇平均給与等〔行政職（一般）〕（給与の減額措置がないものとした場合）

平均年齢	改定前の平均給与月額	改定額	改定後の平均給与月額
43.8歳	382,621円	657円	383,278円

＜参考＞

平均年間給与
8.6万円増

3 平成29年度からの改定

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）

〈扶養手当の手当額〉

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度
配偶者	13,000円	10,000円	6,500円
子	6,900円	8,000円	10,000円
父母等	6,500円	(改定なし)	

《公務運営関係》

1 採用から退職までの視点に立った人事管理

(1) 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う
- ・ 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ことが必要
- ・ 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ことが必要

(2) 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ことが必要

(3) 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ことが必要

2 その他の勤務環境に関する課題

(1) 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することが必要

(2) 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ことが必要

(3) 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ことが必要

(4) 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ことが必要

(5) 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、本年は飲酒運転が続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ことが必要