

平成30年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成30年10月17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）を引上げ改定（給料表、期末・勤勉手当ともに2年ぶりの引上げ）
 - ・ 給料表は、国家公務員の給与水準との均衡も考慮し、公民較差の一部を解消する引上げ改定
- 「国家公務員との均衡を考慮した給与水準の見直し」を平成31年4月に実施

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)
368,666円	366,872円	1,794円(0.49%)

(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） 4.42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5年連続の引上げ
 - ・ 月例給は民間給与との較差（0.16%）を埋めるため、俸給表の水準の引上げを4月に遡及して実施
 - ・ 特別給は勤勉手当を0.05月分引上げ（民間：4.46月、公務：4.40月）
- 宿日直手当について、勤務1回に係る支給額の限度を引上げ

2 給与改定の内容

職員給与と民間給与、国家公務員給与等との比較結果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) 本年の給与改定等

ア 給料表

- ・ 本年4月時点で、職員給与が民間給与を1,794円（0.49%）下回る状況
- ・ このうち、「給与制度の総合的見直し」における給料表の水準引下げに伴う経過措置廃止の影響額は、1,077円
- ・ 国家公務員の給与水準との均衡も考慮し、経過措置廃止による影響額を除いて較差の解消を図ることとし、給料表について、所要の改定を行うことが必要

イ 期末・勤勉手当

(7) 平成30年度の支給割合

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分（年間0.10月分）引上げ

○ 期末・勤勉手当の支給割合

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.225 月分 (1.025)	0.85→0.90 月分 (1.05→1.10)	2.075→2.125 月分 (2.075→2.125)
12 月 期	1.375 (1.175)	0.85→0.90 (1.05→1.10)	2.225→2.275 (2.225→2.275)
年 間 計	2.60 (2.20)	1.70→1.80 (2.10→2.20)	4.30→4.40 (4.30→4.40)

備考 ()内は特別管理職員

(イ) 平成31年度以降の支給割合

- ・ 期末手当について、国に準じて、6月期及び12月期の支給割合が均等になるよう配分

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

エ 宿日直手当

- ・ 勤務1回に係る支給額の限度を国に準じて引上げ

(2) 国家公務員との均衡を考慮した給与水準の見直し

- ・ 本年の給与改定において、公民較差の解消を一部に留めても、ラスパイレス指数は、来年以降も、引き続き高い水準にある見込み
- ・ 国家公務員の給与水準との均衡を考慮し、国家公務員の俸給表に準じた給料表の改定を平成31年4月に行うことが必要

(3) 実施時期

- ・ 平成30年4月1日から実施。ただし、(1)のイの(イ)及び(2)の改定については、平成31年4月1日から実施
- ・ (2)の給料表の改定に伴い、激変緩和のため、当分の間、経過措置

3 その他

(1) 住居手当

- ・ 国の動向等を注視しながら、引き続き検討を行うことが必要

(2) 昇給制度の見直し

- ・ 55歳を超える職員の昇給制度の在り方について、他の都道府県の動向等を踏まえ、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

- ・ 新たに法制化された時間外労働の上限規制が適用される、いわゆる三六協定職場では、これまで以上に勤務時間等のマネジメントの強化が必要であり、それ以外の職場でも、労働法制の改正等を踏まえ、適切な方策について検討することが必要
- ・ あらゆる職場で、実効性のある時間外勤務縮減の取組を一層進めるとともに、職員一人ひとりも、働き方を見直し、計画的・効率的な業務処理を進めることが必要
- ・ 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、年休取得計画表の活用等により、確実に休暇が取得できるよう配慮することが必要

2 心身両面の健康管理対策

- ・ 病気の予防、早期発見、早期治療につながる取組を進めるとともに、組織的に総合的なメンタルヘルス対策に取り組むことが必要
- ・ 適切な方法により職員の労働時間を把握し、時間外勤務の縮減と併せて、長時間の時間外勤務をせざるを得ない職員の健康管理対策に取り組むことが必要

3 ハラスメント対策

- ・ 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

4 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 育児休業や介護休暇等に係る制度について、職員への周知や利用しやすい職場環境の整備を図るなど、利用促進に向けた取組を進めていくことが必要
- ・ 柔軟で多様な働き方について、国や他県の動向も注視しつつ、行政サービスへの影響や業務執行体制の確保に留意しながら、取組を一層進めていくことが必要

第3 人事行政の運営についての報告

1 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 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よる高齢層職員の能力及び経験の活用方策について、検討を行うことが必要

2 人材の確保・育成等

- ・ 技術系職種を中心に採用試験の応募者の減少が著しい中、採用説明会の開催や試験制度の見直し等に、より一層、取り組むことが必要
- ・ 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
- ・ 女性職員の計画的な採用・登用等を進めるため、女性受験者の確保や女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会を拡大するなどの取組が必要

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の結果を十分に検証し、更に取組を進めることが必要

4 会計年度任用職員制度の導入

- ・ 地方公務員法等の改正の趣旨を踏まえ、平成32年4月の施行に向け具体的な制度の構築や関係規定の整備が必要

5 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]

1 改定額・率（行政職）

平成30年4月1日現在

職員数	平均年齢	平均給与月額		改定額	改定率
		改定前	改定後		
4,609 人	43.3 歳	363,003 円	363,719 円	716 円	0.20 %

(注) 1 平均給与月額は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）の総額を職員数で除したものである。

2 改定率は、平成30年4月1日現在の平均給与月額（改定前）に対する割合である。

2 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	
平成30年	716円	0.10月	49千円	

(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

3 ラスパイレス指数の推移

年	平成27年	平成28年	平成29年
ラスパイレス指数	100.7	100.8	100.9