

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 10 日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

- 民間給与との較差(0.19%)を埋めるため、月例給(給料表等)の引上げ
- 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.05 月分)

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。

2 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年4月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員(事務・技術関係職種)の給与とを、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士でそれぞれ対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均712円(0.19%)上回っていた。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
372,756円	372,044円	712円(0.19%)

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額額の4.45月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(4.40月)を上回っていた。

3 本年の給与改定

本年の民間給与との較差の大きさ等の状況及び国の人事院勧告の内容を総合的に勘案し、次のとおり改定を行うこととした。

(1) 給料表

① 行政職給料表

人事院勧告の内容に準じて引上げ。引上げは初任給を1,500円程度、若年層については1,000円程度、その他は400円を基本に改定（平均改定率0.2%）

② 行政職以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮して引上げ

(2) 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

上限308,300円→308,600円

(3) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.45月分

引上げ分については、人事院勧告の内容に準じて勤勉手当を引上げ

(年間1.80月分→1.85月分)

平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分

<一般職員の支給月数>

	6月期	12月期	年間
30年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	2.6月
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）	1.85月
31年度 期末手当	1.30月	1.30月	2.6月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月	1.85月

(4) 宿日直手当

人事院勧告の内容に準じて引上げ

(5) 改定の実施時期

平成30年4月1日（ただし、期末・勤勉手当については、(3)のとおり）

4 住居手当

人事院は、本年の勧告において、必要な検討を行っていくこととしていることから、引き続きその状況を注視していく必要がある。

5 教員給与の見直し

中央教育審議会において、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法についても引き続き議論を進めていく必要があると言及されていることなどを踏まえ、今後の議論を注視しつつ本県の教員給与の在り方について検討していく必要がある。

6 高齢層職員の給与

55歳を超える職員の昇給制度については、民間の給与の状況や他の都道府県の動向も踏まえながら、慎重に検討していく必要がある。

7 公務運営に関する報告

(1) 人材の確保及び育成

① 人材の確保

高度化・複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を確保する必要があることから、広報・啓発活動を一層強化するとともに、より良い試験制度となるよう努めていく。

② 人材の育成

近年、若年層の職員の割合が増加する一方、中堅層の職員が減少している中、将来に向かって組織力を高めていくことが課題となっている。

そのため、管理職や班長等のマネジメント能力の更なる向上とともに、人材開発に当たり、個々の職員の意欲を高め能力を引き出す取組を進めていく必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

人事行政の公正を確保し、公務の質を高く保つためには、職員の能力と勤務実績を的確に評価するとともに、評価結果を人事管理の基礎として活用することが重要である。

今後も、評価制度の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果について、任用、給与、分限、人材開発等へ適切に活用していくことが必要である。

(3) 勤務環境の整備

① 総実勤務時間の短縮

社会全体において働き方改革の動きが進む中、公務においても、長時間労働の是正が強く求められている。

本県においても、総実勤務時間の短縮に向けた取組を強化・徹底していく必要がある。そのためには適切な方法により職員の総実勤務時間の状況を把握し、適正に管理することが必要である。

さらに、業務全体の見直し・効率化を行った上で人員の配置も含めた措置を講ずる必要がある。

特に、教職員が教育活動に専念できる環境を整えることは重要な課題であり、引き続き組織的な取組を進め、教職員の負担軽減を図ることが必要である。

② 職員の健康管理

メンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努め、ストレスチェック制度を効果的に活用するなどして職場環境の改善に努める必要がある。

また、産業医による面接指導の確実な実施に努めるとともに、安全衛生活動の活性化を図ることにより、引き続き職場環境の改善に取り組む必要がある。

③ 仕事と家庭の両立支援等の推進

今後も育児や介護等の事情を有する職員が安心して働き続けられる環境整備に取り組んでいく必要がある。

また、テレワークやフレックスタイム制などの柔軟で多様な働き方は、多様な人材の能力発揮を可能とすることから、引き続き職員が活用しやすい制度を検討していくことが必要である。

④ ハラスメント防止対策

ハラスメントなどのない働きやすい職場づくりを推進するため、研修等による職員の意識啓発を継続的に実施していくことが必要である。

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

人事院は、本年8月に、定年年齢を段階的に65歳まで引き上げることが必要であるとし、立法措置を求める意見の申出を行った。

本県においても、引き続き国の動向等を注視しつつ、定年延長をはじめとした高齢期の雇用問題に関わる人事管理や給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

(5) 会計年度任用職員制度への対応

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が平成29年5月17日に公布され、一般職の会計年度任用職員制度が創設された。

本県においても、必要な検討を進め、改正法の施行される平成32年4月に向けて、会計年度任用職員制度に係る規程を整備するなど適切な対応を図っていく必要がある。

(6) コンプライアンスの徹底

本県において、法令違反などの非違行為や適法適正とは言えない事務処理など、県民の信頼を損なう事案が発生している。

県民からの信頼を回復するためには、再発防止策の徹底に組織的に取り組むとともに、継続的に職員一人一人の意識改革を実施し、服務規律の遵守と倫理意識の向上に努めることが必要である。

<参 考>

1 月例給（行政職）の改定の内訳

区 分	改定額（率）
給料の月額	652 円 （0.17%）
はね返り分等	60 円 （0.02%）
計	712 円 （0.19%）

※ 「はね返り分」とは、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額が、給料の月額等の改定に伴い増減することによる分をいう。

2 職員（行政職）の平均年間給与額

現 行（A）	改 定 後（B）	改定による増加額（B－A）
6,038,284 円	6,069,026 円	30,742 円

※ 平均年齢 40.1 歳

3 勧告による人件費への影響額

約 22 億円

※ 一般会計及び特別会計の計（平成 30 年度 9 月補正後予算ベース）
ただし、公営企業会計は除く。

4 近年の改定状況

	月例給	期末・勤勉手当
平成 29 年	1,248 円 （0.33%）	0.10 月
28 年	868 円 （0.23%）	0.10 月
27 年	3,223 円 （0.85%）	0.10 月
26 年	968 円 （0.25%）	0.15 月
25 年	354 円 （0.09%）	—
24 年	—	—
23 年	△1,098 円 （△0.27%）	—
22 年	△796 円 （△0.19%）	△0.20 月
21 年	△784 円 （△0.19%）	△0.35 月