

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年 10 月 9 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(0.15%)を埋めるため、初任給及び若年層について月例給(給料表)の引上げ
- 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.05 月分)
- 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げる一方、手当額の上限を引上げ

### 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571円(0.15%)上回っていた。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
369,368円	368,797円	571円(0.15%)

#### (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(4.51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(4.45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。引上げは大卒初任給を1,500円、高卒初任給を1,900円、これを踏まえ若年層について所要の改定（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) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引上げ 年間4.45月分→4.50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1.85月分→1.90月分)

<一般職員の支給月数>

		6月期	12月期	年間
元年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.30月（改定なし）	2.6月
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）	1.9月
2年度 以降	期末手当	1.30月	1.30月	2.6月
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.9月

## (3) 住居手当

職員住宅・寮の平均使用料の状況を踏まえ、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）

民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）  
手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

## (4) 改定の実施時期

給料表：平成31年4月1日

期末・勤勉手当：令和元年12月1日

住居手当：令和2年4月1日

## 4 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、他の都道府県や民間の動向等も踏まえながら、引き続き慎重に検討していく必要がある。

## 5 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

複雑・高度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。

そのため、人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、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**

時間外労働の上限を定めた労働基準法及び人事院規則の改正を踏まえ、本県においても時間外勤務の上限時間を設定し、本年4月から施行したことから、適切な方法による総実勤務時間の把握に努め、上限時間を超える時間外勤務が生じることのないよう、計画的な業務遂行について職員へ周知徹底するとともに、所属長等のマネジメント強化を図ることが重要である。

効率的な業務遂行には業務改善に対する意識の醸成や、ICTを活用した取組を推進することも必要である。

マネジメント強化、業務の効率化等を進めてもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、人員の配置を含めた措置を講ずる必要がある。

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、引き続き取組を推進し、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していくべきである。

労働安全衛生法が改正され、職員の勤務時間の状況を客観的な方法により把握し、産業医へ必要な情報提供を行うとされたことから、より適切に勤務時間の状況を把握するとともに、医師による面接指導を確実に実施する必要がある。

### **③ 仕事と家庭の両立支援等の推進**

育児休業等を性別にかかわらず取得しやすくするため、業務に関する情報の共有化や、管理職員に対する意識啓発などの取組を引き続き推進することが必要である。

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について、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 障害のある職員に対する配慮**

障害のある職員が様々な職場において活躍することができるよう、勤務環境を整えるとともに、障害の特性や合理的配慮事例について広く周知し、所属におけるサポート体制の強化を図っていくことが重要である。

#### ⑤ ハラスメント防止対策

研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するなど、ハラスメントのない職場づくりを推進することが重要である。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立したことから、今後、任命権者において、適切に対処することが必要である。

#### (4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

人事院は、昨年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。現在、国においては、人事院の意見の申出を踏まえて検討が行われている。

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、改正法の施行される令和2年4月に向けて、条例等の会計年度任用職員制度に係る規程を整備するなど、当該制度の円滑な運用開始への準備を着実に進める必要がある。

#### (6) コンプライアンスの徹底

県民の信頼に応えていくためには、職員一人ひとりが千葉県職員としての自覚を十分にもって行動するよう、厳正な服務規律の保持について徹底を図るとともに、研修等の様々な機会を通じて職員への定期的・継続的な意識啓発に取り組むことが重要である。

## <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	518 円 （0.14%）
はね返し分	48 円 （0.01%）
計	566 円 （0.15%）

※ 「はね返し分」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）
6,009,863 円	6,038,102 円	28,239 円

※ 平均年齢 39.8 歳

### 3 勧告による人件費への影響額

約 19 億円

※ 一般会計及び特別会計の計（令和元年度 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 30 年	712 円 （0.19%）	0.05 月
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