

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

徳島県人事委員会

【本年の報告及び勧告のポイント】

○月例給，ボーナスともに引上げ

- 1 月例給について，公民較差（0.35%）の解消を図るため，給料表の水準を引き上げるとともに，地域手当の支給割合を引上げ
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）について，民間の支給割合との均衡を図るため引上げ（0.05月分）

I 給与に関する事項

1 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上，かつ，事業所規模50人以上の県内の286民間事業所の中から無作為に抽出した113事業所のうち，103事業所の協力を得て調査を実施

2 本年の給与改定

(1) 職員の給与と民間給与との比較

<月例給>

職員（行政職）と民間事業所の従業員について，役職・年齢・学歴が同じ者同士の4月分の給与の比較

公民比較		公民較差	
民間給与（A）	職員の給与（B）	較差額（A-B）	較差率（A-B）/B
372,161円	370,866円	1,295円	0.35%

（注）「職員の給与」は民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与

<期末手当・勤勉手当（ボーナス）>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.47月	4.40月

(2) 改定の概要

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果，初任給を含む若年層の改定を重点的に行った人事院勧告に準じて引上げ

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

イ 諸手当

(ア) 地域手当

給料表の引上げ改定を行っても残る民間給与との較差の解消及び県内の地域における国の地域手当の指定基準による支給割合を考慮し、県内で勤務する職員の支給割合を引上げ

1.5% → 1.7%

(イ) 初任給調整手当

医師については、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、支給月額を引上げ

414,300円 → 414,800円

(ウ) 期末手当・勤勉手当

職員の年間平均支給月数（4.40月）と、民間企業で支払われた特別給の支給割合（4.47月）との均衡を図るため引上げ

4.40月分 → 4.45月分

また、勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期	計
30年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	2.60月
	勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）	1.85月
	計	2.125月	2.325月	4.45月
31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月	2.60月
	勤勉手当	0.925月	0.925月	1.85月
	計	2.225月	2.225月	4.45月

(エ) 宿日直手当

人事院の報告に準じて所要の改定

(3) 勧告に基づく改定額（率）

ア 月例給〔行政職〕 1,268円（0.34%）

〔内訳 給料549円 地域手当708円 はね返り分（注）11円〕

（注）給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

イ 平均年間給与〔行政職〕 本年度 約4.0万円増 *行政職平均年齢 43.9歳

(4) 改定の実施時期

給料表及び諸手当は平成30年4月1日

ただし、平成31年度以降の期末手当・勤勉手当は平成31年4月1日

II 人事行政に関する事項

1 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減等

任命権者においては、昨年度、「働き方改革推進方針」や「働き方改革宣言」において、超過勤務時間数等の削減目標を掲げ、「超過勤務時間数等の見える化」やICTの活用などにより、超過勤務縮減に一定の成果が見られた。一方、依然として、長時間の超過勤務が集中している職員や所属が見受けられる。

このため、任命権者にあつては、組織全体として、業務の削減・合理化に取り組むとともに、管理職員のマネジメント能力の更なる強化を図ることが重要である。

また、働き方改革の取組の成果を十分に検証し、効果の認められる取組については一層推進するとともに、任命権者間において共有し、広く活用していく必要がある。

さらに、豊富な知識や経験を有する再任用職員を効果的に配置するなど、より良い業務執行体制を構築していく必要がある。

特に、管理職員にあつては、職員の勤務時間や心身の健康状態を十分に把握する責務があることを認識するとともに、超過勤務の要因を把握・分析し、必要に応じて、事務分担や人員配置の見直しによる業務量の平準化のほか、業務の抜本的な見直しを行うなど、マネジメント能力を一層発揮することが求められる。また、業務改善や計画的かつ効率的な職務遂行の重要性について職員一人一人の意識改革に努めるとともに、年次有給休暇等を計画的に取得しやすい職場環境を整備する必要がある。

また、学校現場における教員の長時間勤務の実態が指摘される中、本県においては、本年3月に提言された「学校における働き方改革タスクフォース報告書」を踏まえ、業務改善の推進や外部人材の活用等により教員の負担軽減に取り組んでいるが、教員の長時間勤務の是正に向けたより実効性のある取組を一層進めていく必要がある。

今後、労働法制の改正や国等の動向を踏まえ、超過勤務命令を行うことのできる上限時間の設定など、超過勤務の縮減に向けて、適切に対応していく必要がある。

(2) 職員の健康管理

メンタルヘルス対策として、「ストレスチェック」の実施など、職場内での予防、早期発見・早期対応、復帰支援や再発防止までの取組を適切に実施していく必要がある。

さらに、既存の健康管理制度についても、引き続き周知を図るとともに、長時間の超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導の受診勧奨を徹底するなど、職員の心身の健康の保持・増進に取り組む必要がある。

また、職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけでなく、業務の能率的な遂行に支障をもたらすことから、引き続きその根絶に向けた取組を継続・強化していくことが重要である。

(3) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

本県では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画や働き方改革の一環として、育児や介護に関する休暇等の制度の充実を図るとともに、制度が積極的に活用されるよう周知や意識啓発に努めている。また、幹部職員が自ら率先して、育児や介護に関する休暇を取得しやすい職場づくりに取り組んでいる。

さらに、ICTを活用した時間や場所に縛られない柔軟な働き方である「テレワーク」の更なる推進に向け、本年度から在宅勤務の本格運用を開始するとともに、県庁版サテライトオフィスの設置場所の拡大など、積極的な取組を行っている。

今後とも、任命権者においては、これらの取組の成果と課題を検証し、制度の一層の活用・定着を図るとともに、多様な働き方が可能となるよう、勤務環境の整備に努めることが重要である。

2 多様で有為な人材の確保・育成

様々な課題に的確に対応するためには、改革マインドを持って挑戦できる自律的な人材を確保するとともに、高度化・多様化する行政課題や県民ニーズに適切に対応できる人材を育成し、組織力を一層強化していくことが求められている。

本県においても有為な人材の確保は喫緊の課題となっており、本委員会では、本年の職員採用試験において、即戦力となる優れた人材の確保やU I Jターンを促進するため、「県外社会人枠」を創設するとともに、知事部局においても「大学卒業程度」の職員採用決定を前倒しするなど、受験者の増加や採用辞退者の抑止に努めているところである。

加えて、「職員採用プロジェクトチーム」に参画の上、採用職種別リーフレットの作成や採用説明会の夜間開催、保護者を対象とした説明会の開催など、受験者側のニーズも取り入れながら、リクルート活動の充実強化に努めてきたところである。

また、人材育成に向けて、研修機関における実践的な職場外研修の受講勧奨や職場内研修に積極的に取り組むとともに、人事評価については、職員の育成と意欲の向上に資する制度となるよう努められたい。

障がい者の雇用について、任命権者は、障がい者が職員としてその能力を十分発揮できる勤務環境の整備に努めるとともに、法定雇用率が達成できるよう、障がい者雇用を推進していく必要がある。

また、一般職の会計年度任用職員制度の平成32年4月の施行を見据え、任命権者においては、その職務内容や勤務形態等に応じて任用根拠を整理し、勤務条件等について検討を行うなど、必要な準備を進め、円滑な制度導入を図っていく必要がある。

3 女性職員の育成・登用

女性職員の活躍推進は、幅広い視点に立った、きめ細やかな行政サービスを提供し、しなやかでバランスのとれた組織執行体制を構築する上で重要である。

任命権者においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の更なる活躍の推進に向け、女性職員の登用や働き方に関する数値目標を掲げ取り組んでいる。

今後とも、女性職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って働けるよう、職場内の更なる意識改革や協力体制づくりを強化するなど、働きやすい環境を整備することにより、特定事業主行動計画を着実に推進していく必要がある。

4 雇用と年金の接続

人事院は、本年8月の給与勧告に合わせて、国家公務員法等の改正についての意見の申出を行い、「定年の段階的な65歳への引上げ」、「役職定年制の導入」、「60歳を超える職員の給与」等について基本的な考えを示したところであり、今後、具体的な制度設計を見据えた国の動向を注視していく必要がある。

本県の高齢期雇用は、再任用制度を活用しており、能力及び経験の活用、モチベーションの確保、職場内での連携等、様々な視点による人事配置が必要であり、任命権者においては、再任用職員を含む全ての職員が働きやすい勤務環境の整備に努められたい。

雇用と年金の接続については、今後とも引き続き、国や他の都道府県の動向を注視し、任命権者と情報共有を図りながら、実情を十分把握し、適切に対応していく必要がある。

5 服務規律の確保

任命権者は、職員一人一人の高い倫理意識の確立と服務規律の確保の徹底を図り、不祥事の未然防止に努め、県民の疑念を招かないよう、不断の取組を行い、特に管理職員は、職員相互に意思疎通のできる風通しの良い職場づくりに努め、事務処理ミスを防ぐための重層的なチェック体制の確立と業務の進行管理、研修等を通じた職員の交通安全意識の徹底など、不祥事を起こさない職場環境の構築に積極的に取り組む必要がある。

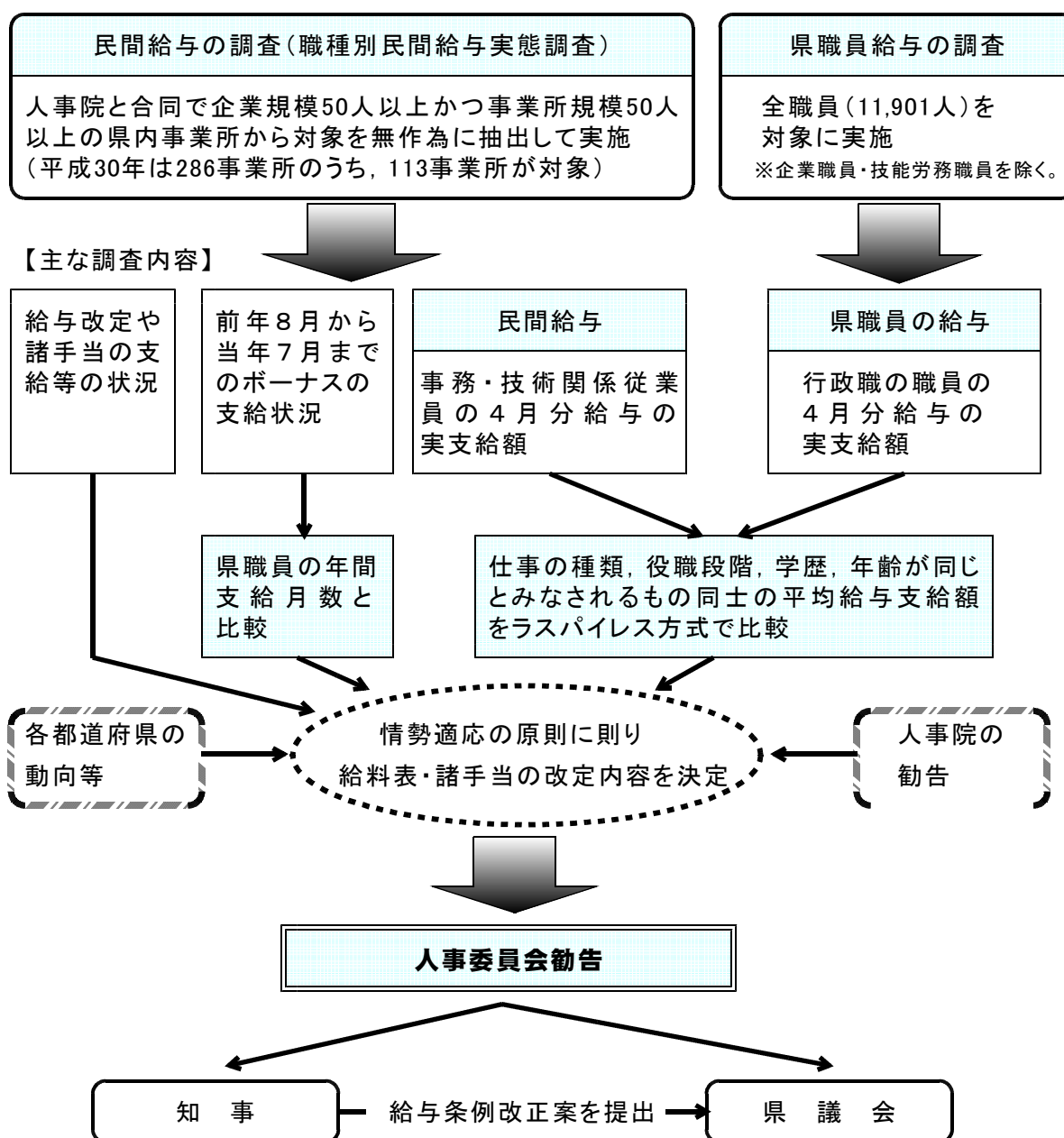
人事委員会勧告の仕組み

◇ 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使交渉によって給与を決定することができない。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられている。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っている。

◇ 給与勧告の流れ



<参考資料>

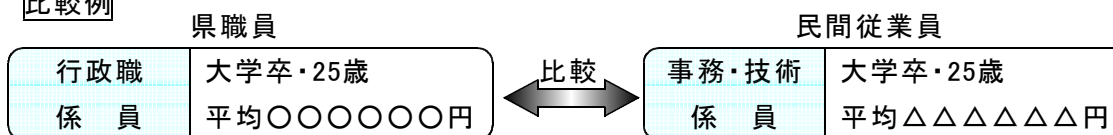
ラスパイレス方式による公民比較の仕組み

◇ **ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは**

個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額(B)と現に支払われている給与総額(A)を比較し、どの程度の差があるかを算出する。
 具体的には、県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較する。

◇ **比較方法**

○ **仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較**
比較例



◇ **ラスパイレス方式による較差算出**

【比較例：企業規模500人以上の民間事業所の場合】

