

# 令和元年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18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（0.10%）の解消を図るため，初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 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）
- 3 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ，その原資を用いて手当額の上限を引上げ

## 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292民間事業所の中から無作為に抽出した115事業所のうち，108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
366,444円	366,078円	366円	0.10%

(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
4.52月	4.45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，初任給及び若年層の改定を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

### (7) 住居手当

本年の人事院勧告を踏まえ、本県における状況を勘案し、手当の支給対象となる家賃額の下限を2,000円引上げ(12,000円→14,000円)。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況を踏まえ、手当の上限を1,000円引上げ(27,000円→28,000円)

手当額が1,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の措置

### (イ) 期末手当・勤勉手当

職員の年間平均支給月数(4.45月)と、民間企業で支払われた特別給の支給割合(4.52月)との均衡を図るため引上げ

4.45月分 → 4.50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
令和元年度	期末手当	1.30月(支給済み)	1.30月(改定なし)	2.60月
	勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.975月(現行0.925月)	1.90月
	計	2.225月	2.275月	4.50月
2年度以降	期末手当	1.30月	1.30月	2.60月
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.25月	2.25月	4.50月

### (3) 勧告に基づく改定額(率)

ア 月例給〔行政職〕 334円(0.09%)

〔内訳 給料327円 はね返し分(注)7円〕

(注) 給料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2.4万円増 \*行政職平均年齢 43.7歳

### (4) 改定の実施時期

給料表及び諸手当は平成31年4月1日

ただし、住居手当及び令和2年度以降の期末手当・勤勉手当は令和2年4月1日

## II 人事行政に関する事項

### 1 勤務環境の整備

#### (1) 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減については、本委員会からも任命権者に対し、取組を求めてきたが、昨年度は度重なる災害への対応等により超過勤務時間数等が増加している。

このため、任命権者にあつては、事務処理方法の改善、事務の簡素化等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、働き方改革の取組について十分に検証し、効果の認められる取組を任命権者間においても共有・活用しながら、柔軟な発想を取り入れていく必要がある。

さらに、再任用職員の豊富な知識や経験を効果的な配置により活用するなど、より良い業務執行体制の構築が必要である。

特に、管理職員にあつては、超過勤務の要因を把握・分析し、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強く求められる。また、業務改善等の重要性について職員の意識改革に努めるとともに、働き方改革推進方針等に掲げた目標達成に向けて年次有給休暇等を取得しやすい職場環境の整備が必要である。

また、教員の長時間勤務の実態が指摘される中、本県教育委員会においては、昨年11月に「とくしまの学校における働き方改革プラン」を策定し、目標達成に向けて教員の負担軽減に取り組んでいる。さらに、本年8月から全ての県立学校において「出退勤管理システム」を導入し、教員の勤務時間（在校等時間）の把握に努めている。引き続き、教員の長時間勤務の是正に向けた実効性のある取組を推進していくことが重要である。

本委員会としても、超過勤務命令の上限規制については、制度の運用状況を把握し、労働基準監督機関として必要に応じて指導するとともに、任命権者を始めとする関係機関と連携しつつ、超過勤務の縮減に向けた取組を支援していく。

#### (2) 職員の健康管理

本県では、病気休職者のうち、精神疾患を原因とする職員が6割を超える状態にあり、任命権者においては、メンタルヘルス対策として、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。

また、本年度からは、働き方改革関連法の施行等により、長時間の超過勤務を行った職員の一部対象者を本人の申出にかかわらず医師の面接指導を受診するよう取組を強化しており、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、ハラスメントについては、国では本年5月に民間におけるパワー・ハラスメント防止対策等を含む法律が成立するなど、多様化への対応が求められている。

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、今後国の動向も注視しながら、引き続きその根絶に向けた取組の実効性を高め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、時間と場所に縛られないテレワークの更なる活用、県庁版サマータイム「あわ・なつ時間」において多様な勤務時間の導入など、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、取組の成果と課題を検証し、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

本県が直面する様々な課題の解決に向け、自律的に新たな価値を創造する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柔軟かつ的確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。

昨年度の職員採用試験から、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」を創設し、本年度は更にその採用職種の拡大を図ったところである。加えて、任命権者と連携して、志望者に公務の魅力をより一層周知し浸透させるため、プロモーションビデオの活用やインターンシップの実施をはじめ、採用説明会の開催、保護者対象の説明会や個別相談会の開催など、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。

人材育成については、任命権者において、研修機関における職場外研修（OFF-JT）として、職員が受講しやすい環境整備を図り、受講勧奨に努めるとともに、日々の業務の中で行われる職場内研修（OJT）について効果的に活用する必要がある。

障がい者の雇用については、本年度から身体障がい者に加え、知的障がい者、精神障がい者を職員選考考査の対象者とした。採用後は、本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に障がいの内容や必要な配慮について理解を得るとともに、障がいの特性に配慮した必要な措置を講ずることが重要である。

会計年度任用職員制度については、令和2年4月の施行を見据え、任命権者において、特別職の任用及び臨時的任用との区別を明確にし、その職務内容や勤務形態等に応じて任用根拠や勤務条件等について検討を行い、円滑な制度導入に努められたい。

## 3 女性職員の育成・登用

女性職員の活躍推進は、スリム化が進む県庁組織全体のパフォーマンスを最大限に発揮させ、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一層重要となる。

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により、女性職員の活躍の場や機会の拡大に向け、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 高齢層職員の能力・経験の活用

人事院は、昨年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、「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、基本的な考えを示し、本年8月の人事院の報告において、改めて定年の引上げを実現するための措置の早期実施を要請している。

今後、具体的かつ詳細な制度設計について国の動向を注視するとともに、本県の各職務の実情にあわせた制度の適用のほか、完全移行を見据えた段階的措置や、人事管理の手法も含めた制度のあり方について検討することが重要である。

なお、再任用としての期間が長期化し再任用職員数が増える中、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、適切な勤務形態等、様々な視点による人事配置が必要である。

## 5 服務規律の確保

任命権者においては、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、県民の疑念を招くことがないように、不断の取組を行い、特に、管理職員においては、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るとともに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ことが重要である。

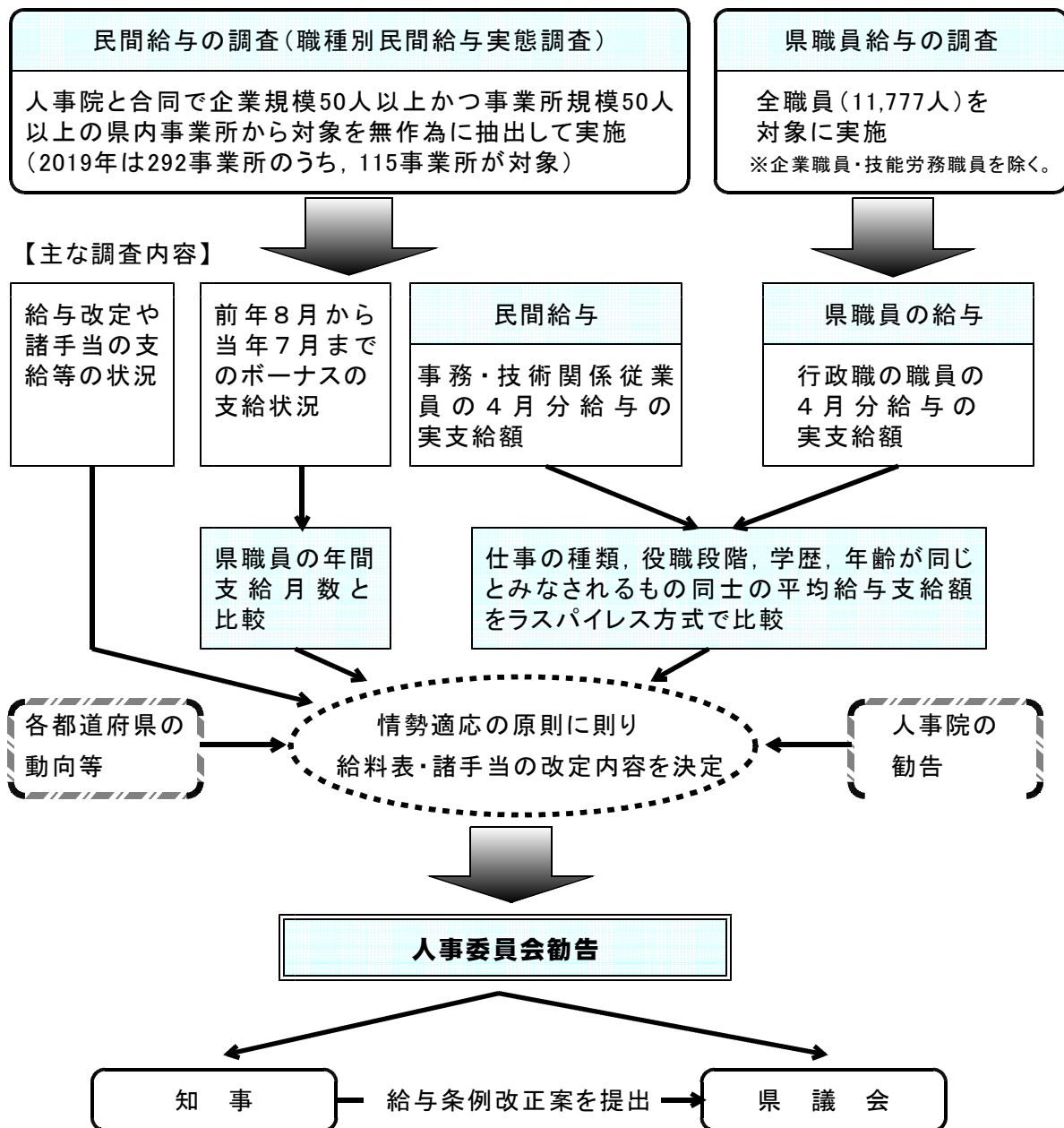
## 人事委員会勧告の仕組み

### ◇ 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



## ラスパイレス方式による公民比較の仕組み

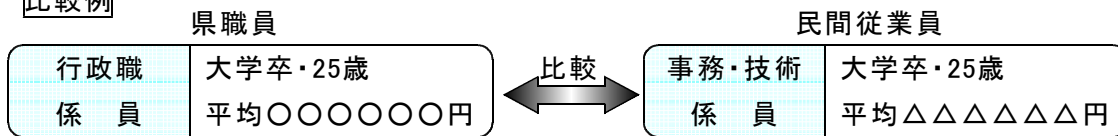
### ◇ ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは

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】

