

## 平成30年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### <本年の給与等に関する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 給料表の水準を引上げ（若年層に重点を置きながら全年齢層において引上げ）
- ② ボーナスを引上げ（年間0.05月分）、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分

### 1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断

### 2 本年の給与の改定

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内397民間事業所のうちから無作為抽出した153事業所を実地調査（完了率91.2%）

#### <月例給>

##### (1) 給料表

- ・職員給与が民間給与を650円（0.19%）下回る

※ 県職員と県内民間従業員の平成30年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較

- ・人事院勧告の内容に準じ、若年層に重点を置きながら、全年齢層において引上げ改定（行政職：初任給1,500円引上げ、若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定）

##### (2) 初任給調整手当

医療職給料表（一）の改定状況等を勘案し、医師に係る手当額を引上げ改定

#### <ボーナス>

##### 期末手当・勤勉手当

- ・民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.25月分
- ・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
30年度 期末手当	1.175月（支給済み）	1.325月（改定なし）
勤勉手当	0.85月（支給済み）	0.90月（現行0.85月）
31年度 期末手当	1.25月	1.25月
以降 勤勉手当	0.875月	0.875月

#### <実施時期>

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：平成30年12月1日

#### 【参考】

職員 1 人当たりの改定後の給与額等〔行政職：平均年齢 41.8 歳 経験年数 20.5 年〕

平均給与月額 350,361 円 (595円 0.17%)

平均給与額(年間) 5,706 千円 (27千円 0.48%)

※1 平均給与月額は、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当等、へき手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

2 平均給与額(年間)は、平均給与月額の年額に期末手当及び勤勉手当を加えた額である。

3 ( )内の数値は、平成30年4月1日在職者の給与を基に改定前後の差を算定したものである。

#### <宿日直手当>

人事院勧告の内容に準じて、手当額を引上げ改定(実施時期：平成30年4月1日)

### 3 人材の確保

- ・ 人材確保の厳しい状況を踏まえ、受験者確保のための様々な取組を強化しているところ
- ・ 今後とも任命権者と連携して受験者の掘り起こしを行うなど、本県の将来を担う有為な人材の確保に取り組む

### 4 総実勤務時間の縮減

#### (1) 長時間勤務の是正

##### ア 時間外勤務の縮減

- ・ 国家公務員について、超過勤務命令の上限時間等を人事院規則で定めることとされていることを踏まえれば、各任命権者においては、三六協定適用事業所以外の所属の時間外勤務に係る上限時間等について、他県の動向等も踏まえて検討を行うことが適当
- ・ 長時間勤務の是正は、職員の健康保持や職務能率の向上のみならず、過重労働による過労死等の防止、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の活躍推進や公務を目指す有為な人材の確保といった観点からも、極めて重要な課題。一方、県民のニーズに的確に対応し、適時適切な行政サービスを提供するという公務の役割がある
- ・ これらを調和させて実現するためには、時間外勤務の上限設定等の検討のほか、各任命権者による時間外勤務の要因分析を踏まえた職員配置の精査、各所属において管理職員と担当職員が一緒になって業務行程の効率的見直しや業務の取捨選択等を考え、成果に結びつけていく所属全体での取組を継続していくことが不可欠。更には様々な技術革新の進展を踏まえ、ICTやAI等を活用した定型業務の自動化等に向けた果敢な取組を進めていくことも必要

##### イ 教職員の多忙化解消

学校現場における教職員の多忙化解消に当たっては、国が示した方策等を基に、教育委員会と学校がそれぞれ担うべき役割を果たしながら、連携して取組を継続していく必要

#### (2) 年次休暇の取得促進

- ・ 各任命権者において、国と同様に、職員が年次休暇を5日以上確実に使用できるよう配慮
- ・ 各所属における業務の効率的運営等を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境をつくり、所属全体で休暇の取得促進に向けた取組を進める

### 5 高齢者の雇用

- ・ 人事院は、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったところ
- ・ 今後の国の制度設計を踏まえ、他の都道府県の状況や本県の実情を勘案しながら、定年の引上げや再任用制度のあり方についての検討を行っていく必要

### 6 臨時・非常勤職員に係る法改正への対応

各任命権者においては、国から示された任用及び勤務条件の取扱いに留意しつつ、円滑な施行に向けて条例等の整備などの措置を講ずる必要