

# 職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成30年10月2日  
福島県人事委員会

## <本年の報告・勧告のポイント>

- 平成30年4月の公民較差に基づく給与改定（平成30年度）
  - ・民間給与との較差（0.09%）を埋めるため、初任給を中心に、若年層に重点を置いた給料月額の上上げ
  - ・特別給（期末・勤勉手当）を上上げ（0.05月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 人事管理の課題に関する報告  
働き方改革と勤務環境の整備など4項目

## I 職員の給与に関する報告・勧告

### 1 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の840の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した185事業所の給与）の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差等は次のとおり

#### (1) 月例給

職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較差 (b)-(a)
372,488円	372,809円	321円 (0.09%)

#### (2) 特別給（ボーナス）

職員の年間支給月数 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
4.35月	4.41月	0.06月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の割合

### 2 本年の給与の改定等

#### (1) 月例給

##### ① 給料表

初任給を中心に、若年層に重点を置いた引上げ改定（行政職給料表：平均改定率0.1%）  
医療職給料表(二)については、獣医師及び薬剤師の確保が困難な状況を踏まえた引上げ改定

##### ② 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

#### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

年間支給月数を0.05月分引上げ（4.35月分→4.40月分）

民間の支給状況等を踏まえ、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	合計
30年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.325月（改定なし）	2.55月（改定なし）
勤勉手当	0.9月（支給済み）	0.95月（現行0.9月）	1.85月（現行1.8月）
31年度 期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月	1.85月

#### (3) 宿日直手当

支給額を国家公務員に対してとられる措置を考慮して引上げ改定

#### (4) 実施時期

- ・月例給、宿日直手当：平成30年4月1日
- ・特別給（期末・勤勉手当）：平成30年12月1日

### 3 その他の課題

通勤手当については、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要

## Ⅱ 人事管理の課題に関する報告

### 1 働き方改革と勤務環境の整備

働き方改革推進法の趣旨を踏まえ、公務がより効率的に運営されるために、職員一人一人が心身の健康を保ち、働きやすい職場環境の整備を一層進める必要

#### (1) 長時間労働の是正

恒常的な長時間労働は、職員の心身への影響も大きいことから、引き続き、必要な人員の確保や管理職員による効果的・能率的なマネジメントを一層強化するとともに、ITを活用した業務改革や業務の簡素効率化など、より実効性のある取組を推進していく必要

また、教職員の長時間労働については、教職員多忙化解消アクションプランの進捗と時間外労働の状況を注視

#### (2) 職員の健康保持

心の疾病を原因とする長期休暇等を取得した職員の職場復帰を円滑にする支援体制を更に強化していくとともに、メンタルヘルス不調の未然防止に向け、ストレスチェックへの理解を深め、職場環境の改善を進める必要

また、健康診断の有所見率が高いため、職員の健康保持に向けた取組を強化していく必要

#### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進

育児や介護に関する両立支援制度の一層の周知と活用しやすい環境作りを引き続き積極的に行い、利用促進を図る必要

また、更に職員の事情に応じた柔軟な働き方を進めていくために、テレワーク等の実施を検討する必要

### 2 人材の確保・育成等への取組

#### (1) 人材の確保

若年人口が減少していく中、受験者数は減少傾向にあり、有為な人材確保に今まで以上に計画的・戦略的に取り組む必要。このため、本県職員として働くことの魅力を広く具体的に、かつ、きめ細かに発信することにより、受験者の確保に努める。併せて、県民全体の奉仕者たる県職員としてふさわしい有為な人材の確保に向け、採用試験制度の検証を行う

#### (2) 人材の育成

組織及び受講者のニーズを的確に把握し、より効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、各職場でOJTの重要性を認識し、先輩職員の有する経験・知識・技術等を共有・継承し活用していく必要。また、管理職員は、各職員の自発的な成長を促し、職員の能力や専門性の向上を図るための指導力を培うことが必要

さらに、職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力向上を図る機会の確保が必要

#### (3) 人事評価制度の適切な運用と活用

人事評価制度を、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保された制度として運用することが重要。併せて、人事評価の結果を地方公務員法の規定に基づき、人事管理の基礎として適切に活用していく必要

#### (4) 非常勤職員の新たな任用制度の導入

会計年度任用職員制度の導入に向け、適正な制度設計を行う必要。また、本委員会は、必要な対応を行うとともに、国等の動きを注視

### 3 定年制度の見直し

地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として定めることと地方公務員法に規定されており、国等の取組を注視しつつ、検討を進める必要

### 4 公務員倫理の徹底

管理監督する立場にある職員までもが逮捕される事案が相次ぎ発生したことは、危機的な状況と認識しており、職員の意識改革に向けた取組の充実強化等の真摯な努力を積み重ね、組織を挙げて不祥事を根絶させる必要

職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるハラスメントがない、全ての職員が安心して働くことができる勤務環境の整備を確実に進めていく必要

(参考資料)

○ 改定内容 (行政職の場合)

	平成30年		(参考) 平成29年	
	改定額 (円)	改定率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
合計	321	0.09	297	0.08
給料月額	320	0.09	296	0.08
諸手当	0	0.00	0	0.00
はね返し分	1	0.00	1	0.00

○ 行政職平均の年収

	勧告前	勧告後	増減額
行政職平均 <41.7歳>	6,110,528円	6,134,499円	23,971円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度 \ 区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
平成30年度	321	0.09	321	0.09
平成29年度	297	0.08	297	0.08
平成28年度	193	0.05	193	0.05
平成27年度	632	0.17	632	0.17
平成26年度	619	0.16	619	0.16
平成25年度	60	0.02	0	0.00
平成24年度	98	0.03	0	0.00
平成23年度	-	-	△897	△0.23
平成22年度	△492	△0.13	△492	△0.13
平成21年度	△2,108	△0.53	△2,108	△0.53

(注1) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

(注2) 平成23年度については、本県では、東日本大震災の影響により職種別民間給与実態調査を実施できなかったため較差を算出していないが、人事院勧告に準じて0.23%引き下げよう勧告した。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況 (一般職員)

年度 \ 区分	年間平均支給月数			前年との増減月数
	期末手当	勤勉手当	合計	
平成30年度	2.55	1.85	4.40	0.05
平成29年度	2.55	1.80	4.35	0.10
平成28年度	2.55	1.70	4.25	0.10
平成27年度	2.55	1.60	4.15	0.10
平成26年度	2.55	1.50	4.05	0.15
平成25年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成24年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成23年度	2.55	1.35	3.90	0.00
平成22年度	2.55	1.35	3.90	△0.15
平成21年度	2.65	1.40	4.05	△0.38

# 給与勧告・報告のしくみ

## 1 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の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

## 2 給与勧告・報告の流れ

