

令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

【勧告のポイント】

月例給は6年連続引上げ改定、期末手当・勤勉手当（ボーナス）は据置き

- ・ 民間給与との較差（0.13%）に基づき、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ・ ボーナスは民間の支給割合とおおむね均衡していることから据置き

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所480のうちから、層化無作為抽出法により抽出した153事業所を実地に調査した。

<月例給>

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年4月分の給与月額等を調査し、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較した。

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
354,432円	353,986円	446円	0.13%

(注) 職員の比較給与には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

<特別給(ボーナス)>

職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給(ボーナス)の支給割合を比較した。

民間(A)	職員(B)	差(A-B)
4.44月分	4.45月分	△0.01月分

(2) 本年の給与改定【勧告事項】

<給料表> 【実施時期：平成31年4月1日】

本年4月における職員給与が民間給与を下回っていることから、初任給及び若年層について給料月額の引上げを行う。

【行政職給料表適用者に係る給与改定額 443円（給与改定率 0.13%）】

<通勤手当> 【実施時期：令和2年1月1日】

本県の特殊事情及び職員の通勤実態等を踏まえ、交通用具使用の距離区分の上限を90キロメートル以上に引き上げ、支給月額の限度を49,300円とする。

(現行：距離区分の上限65キロメートル以上、支給月額の限度35,000円)

3 上記以外の報告の主な内容

＜有為な人材の確保＞

有為な人材の確保に向け、業務のやりがいや、採用後のキャリア形成支援等の県職員の魅力を積極的に発信し、県職員志望者の掘り起こしを行うとともに、採用試験の実施方法等について必要に応じて見直すなど、引き続き取り組んでいく。

＜長時間勤務の解消＞

本年4月から、超過勤務命令時間の上限規制への対応や年次休暇の計画的な取得促進に取り組んでいるところであるが、長時間の超過勤務の解消に向け、適正な勤務時間管理を徹底するとともに、組織全体としての業務削減・合理化等の取組を一層推進していくことが必要である。

また、教育職員については、学校における業務改善や勤務時間管理の徹底などの取組を着実に進めることにより、勤務負担を軽減し、健康の確保を図っていく必要がある。

＜両立支援の推進＞

全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や職員への制度の周知等の取組について、引き続き推進していく必要がある。

＜心身の健康管理＞

ストレスチェック制度の効果的な活用による職場環境の課題把握や改善、長時間の超過勤務を行った職員に対する健康確保措置、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する相談窓口の充実などの取組について、引き続き適切に進めていく必要がある。

＜ハラスメント対策＞

事業主にパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務付けられることとなった労働施策総合推進法の改正等を踏まえ、職員への意識啓発や研修の実施など、ハラスメント対策の一層の強化に努める必要がある。

＜高齢層職員の能力及び経験の活用＞

昨年の定年の段階的な引上げに係る人事院の意見の申出を踏まえ、人事管理諸制度の見直し等について、国における検討状況や他の都道府県の動向等を注視しながら、検討を進めていく必要がある。