

平成 30 年給与等に関する報告・勧告の骨子

平成 30 年 10 月 18 日
山梨県人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給は、公民較差（646円、0.17%）を解消するため、給料月額の上上げ
- ② 特別給（期末手当及び勤勉手当）は、年間支給月数の0.05月分引上げ

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精密に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡等も考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

111 民間事業所の 5,035 人の個人別給与を实地調査(期間:平成 30 年 5 月 1 日～6 月 18 日 完了率:84.1%)

〈月例給〉

職員と民間の 4 月分給与を調査（ベースアップ中止、定期昇給の昇給額を据置きした企業等の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)－(B)
380,580 円	379,934 円	646 円 (0.17%)

※ 職員給与は、行政職給料表適用職員の平均給与月額（平均年齢 43.6 歳、平均経験年数 21.2 年）

【参考】

人事院勧告における官民較差 655 円 (0.16%)

〈特別給（期末手当及び勤勉手当）〉

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

民間と職員の特別給の支給状況

民間	職員
4.43 月分	4.40 月分

2 給与改定の考え方と内容

〈月例給〉

(1) 給料表

① 行政職

- ・ 人事院勧告に準じて改定
- ・ 初任給は、民間との間に差があることを踏まえ、1,500 円程度の引上げ
- ・ 若年層についても 1,000 円程度の引上げ、その他は 400 円の引上げを基本に改定

② その他の職

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定

(2) 初任給調整手当 給料表の改定状況を勘案し、医師等の手当限度額を引上げ

〈特別給（期末手当及び勤勉手当）〉

民間の支給割合との均衡を図るとともに、国家公務員の支給月数を考慮し引上げ
年間支給月数 4.40月 → 4.45月（0.05月分）

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 勤勉手当	1.225月（支給済） 0.900月（支給済）	1.375月（改定なし） 0.950月（現行0.900月）
31年度 以降	期末手当 勤勉手当	1.300月 0.925月	1.300月 0.925月

3 改定の実施時期

- ・ 月例給（給料表、初任給調整手当）は、平成30年4月1日
- ・ 特別給（期末手当及び勤勉手当）は、平成30年12月1日
※特別給の平成31年度以降の改定は、平成31年4月1日

【参考】

1 平成30年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額

行政職平均（新卒採用者を除く。）

年齢	経験年数	改定前		改定後		増減額（率）	
		給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	月額	年間給与
43.6歳	21.2年	379,934円	6,303,000円	380,532円	6,332,000円	598円 (0.16%)	29,000円 (0.46%)

※ 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で
公民比較に使用した給与項目の合計額であり、年間給与は、4月の給与月額を基本に試算
(年間給与＝給与月額＋期末勤勉手当)

2 最近の職員給与の改定状況

年度	月例給		特別給（月）		
	較差（%）	改定内容	改定前	改定	改定後
平成21年度	▲0.14	給料表の引下げ	4.50	▲0.35	4.15
平成22年度	▲0.38	給料表、自宅に係る住居手当の引下げ	4.15	▲0.20	3.95
平成23年度	▲0.19	給料表の引下げ	3.95	—	3.95
平成24年度	▲0.00	月例給の改定なし	3.95	—	3.95
平成25年度	0.01	月例給の改定なし	3.95	▲0.05	3.90
平成26年度	0.22	給料表、初任給調整手当の引上げ	3.90	0.20	4.10
平成27年度	0.41	給料表、地域手当、初任給調整手当の引上げ	4.10	0.10	4.20
平成28年度	0.89	給料表、扶養手当、地域手当及び初任給調整手当の引上げ	4.20	0.10	4.30
平成29年度	0.13	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.30	0.10	4.40
平成30年度	0.17	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.05	4.45

Ⅲ 諸手当の見直し

1 内容

- (1) 宿日直手当
 - ・ 人事院勧告に準じて手当額を引上げ
- (2) 扶養手当
 - ・ 国及び他の都道府県における状況を考慮した特例措置を講じ、平成 31 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの間における、配偶者に係る手当額を 10,000 円から 6,500 円に引下げ
- (3) 地域手当
 - ・ 国の支給割合や他の都道府県における支給割合の設定状況を総合的に勘案し、職員の給与水準を維持することを前提に支給割合を見直し
 - ・ 県内の公署に勤務する職員の支給割合を 3.5%から 2.75% (△0.75%) とし、併せて改定後の給料表の月額に、一定の率 (0.75%) を乗じて得た額を加算

2 改定の実施時期

- ・ 宿日直手当は、平成 30 年 4 月 1 日
- ・ 扶養手当及び地域手当は、平成 31 年 4 月 1 日

Ⅳ その他の給与上の課題

- ・ 地方公務員法及び地方自治法が改正され、平成 32 年 4 月 1 日から新たに制度化される「会計年度任用職員」には、地方公務員法の各規定が適用され、職務給の原則、均衡の原則等に基づく給与を支給することが求められるため、国及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、適切に対応することが必要

Ⅴ 給与勧告実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、議会及び知事に対して、勧告どおり実施するよう要請

Ⅵ 公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保・育成

- ・ 有為な人材確保については厳しい局面が続いていることから、引き続き、任命権者と連携し、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を推進するとともに、採用試験制度について、国や他の都道府県の動向を踏まえ、研究・検討を進めていくことが必要
- ・ 引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、各職員が有する能力や技術が十分発揮・活用できる環境整備や、様々な機会を設けるなど人材育成に取り組むことが必要

2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度がより公平・公正なものとして定着するよう、評価者の評価能力向上に資する研修の充実に加え、評価結果を人事管理の基礎として十分活用できるよう、運用実態の検証や更なる改善を図っていくことが必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

- ・ 長時間労働の是正など仕事と生活の調和の実現に向けて職場環境を改善していくためには、所属長等が適切なマネジメントを行うとともに、職員間のコミュニケーションの円滑化や職員全体で支え合う職場環境の整備などに取り組むことが重要

(1) 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正のためには、所属におけるマネジメントの強化を図るとともに、組織全体として業務の削減・効率化に取り組むことや職員一人ひとりが自らの働き方を見直し、効率的に業務を推進することが必要
- ・ 労働基準法が改正され、三六協定で定める時間外労働の上限時間等が定められたことや、人事院が国家公務員に関する超過勤務命令の上限を人事院規則で定めることとしていることなどを踏まえ、国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、本県の実情に応じた適切な措置を講ずることが必要

(2) 家庭と仕事の両立支援

- ・ 職員の性別にかかわらず、全ての職場において、両立支援制度が適切に活用されるように、職員の意識改革や制度を利用しやすい職場環境づくりを進めていくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇は、心身のリフレッシュを図り、業務の能率向上や仕事と生活の調和を図る上でも非常に重要であるため、引き続き計画的な取得促進に向けた取組を進めることが必要
- ・ 民間における労働基準法の改正による年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年次有給休暇の日数が10日以上職員が5日以上確実に取得できるよう配慮することが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 職員一人ひとりが、メンタルヘルスに対する理解を深めるとともに、所属長等は、ストレスチェック制度を効果的に活用し、職場環境の課題の把握や改善に取り組むなど、働きやすい職場環境づくりを進めていくことが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ 引き続き、職員が相談しやすい環境づくりに配慮するとともに、職場研修等を通じて職員の理解を深め、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組むことが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員一人ひとりが、自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを自覚し、高い倫理観と使命感をもって、能力を最大限に発揮して県民本位の行政の実現に尽力することが必要
- ・ 県民からの信頼を回復するため、引き続き、服務規律の遵守と不祥事の根絶に向けた取組の徹底が必要

5 定年の段階的な引上げ

- ・ 人事院は、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠となっていることから、定年を段階的に引き上げることが適当であるとする国家公務員法等の改正についての意見を申出
- ・ 本県も、こうした意見の申出を受けた国や他の都道府県の検討状況を注視するとともに、民間の動向等も把握する中で、定年の段階的引上げを進めていくことが必要
- ・ 実施に当たっては、本県の実情を踏まえ、高齢期にあっても職員が安心して職務に専念できるよう、また、組織の活力が失われることがないように、採用から退職に至る総合的な人事管理や給与制度などの見直しを検討していくことが必要