

◇ 給与勧告等の骨子 ◇

《 本年の給与勧告のポイント 》  
月例給, 期末・勤勉手当(ボーナス)ともに引上げ

- ① 民間給与との較差642円(0.18%)を解消するため, 給料表を平成30年4月に遡及して引上げ改定  
② 期末・勤勉手当(ボーナス)を引上げ改定(0.05月分)

項目	内容																							
I 給与																								
1 民間給与との較差	<p>&lt;民間給与の調査&gt; 企業規模50人以上で, かつ, 事業所規模50人以上の県内1,013事業所のうち, 267事業所を層化無作為抽出法により抽出し, 企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く232事業所の10,413人の給与等を実地調査した(完了率87.5%)。</p> <p>&lt;職員給与と民間給与との比較&gt; ○ 調査結果に基づき, 職員の給与と調査・比較したところ, 次のとおり職員給与が民間給与を下回っている。 ○ 特別給については, 職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合(月数)を下回っている。</p>																							
(月例給)	<p>(1) 月例給(行政職相当)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>民間給与(A)</th> <th>県職員給与(B)</th> <th>較差(A)-(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>365,195円</td> <td>364,553円</td> <td>642円(0.18%)</td> </tr> </tbody> </table>	民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B)	365,195円	364,553円	642円(0.18%)																	
民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B)																						
365,195円	364,553円	642円(0.18%)																						
(期末・勤勉手当)	<p>(2) 期末手当・勤勉手当(特別給)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>民間(A)</th> <th>県職員(B)</th> <th>較差(A)-(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.43月</td> <td>4.40月</td> <td>0.03月</td> </tr> </tbody> </table>	民間(A)	県職員(B)	較差(A)-(B)	4.43月	4.40月	0.03月																	
民間(A)	県職員(B)	較差(A)-(B)																						
4.43月	4.40月	0.03月																						
2 勧告等の内容(給料表)	<p>(1) 給料表 イ 行政職給料表 人事院が勧告した俸給表をもとに, 本県の公民較差を考慮して, 若年層に重点を置きつつ, 全ての号俸について400円から1,500円の引上げ改定 ロ その他の給料表 行政職給料表との均衡を考慮して改定</p>																							
(期末・勤勉手当)	<p>(2) 諸手当 イ 期末手当・勤勉手当 民間の支給割合に見合うよう引上げ: 4.40月分→4.45月分 (引上げ分を勤勉手当に配分) (例: 一般の職員の場合の支給月数)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">30年度</td> <td>期末手当</td> <td>1.225月(支給済み)</td> <td>1.375月</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.90月(支給済み)</td> <td>0.95月(現行0.90月)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.125月(支給済み)</td> <td>2.325月(現行2.275月)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">31年度以降</td> <td>期末手当</td> <td>1.30月</td> <td>1.30月</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.925月</td> <td>0.925月</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.225月</td> <td>2.225月</td> </tr> </tbody> </table>	年度	6月期	12月期	30年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月	勤勉手当	0.90月(支給済み)	0.95月(現行0.90月)	計	2.125月(支給済み)	2.325月(現行2.275月)	31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月	勤勉手当	0.925月	0.925月	計	2.225月	2.225月
年度	6月期	12月期																						
30年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月																					
	勤勉手当	0.90月(支給済み)	0.95月(現行0.90月)																					
	計	2.125月(支給済み)	2.325月(現行2.275月)																					
31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月																					
	勤勉手当	0.925月	0.925月																					
	計	2.225月	2.225月																					

項 目	内 容																
(初任給調整手当)	<p><b>ロ 初任給調整手当</b></p> <p>(イ) 人事院勧告に準じて医師の初任給調整手当の最高支給限度額を引上げ 医療職給料表(一)の適用を受ける医師等 月額414,300円→414,800円</p> <p>(ロ) 医師の改定状況を考慮して、獣医師の初任給調整手当の最高支給限度額を引上げ 月額35,200円→35,300円</p>																
(宿日直手当)	<p><b>ハ 宿日直手当</b></p> <p>人事院勧告に準じて勤務1回に係る支給額の限度を引上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通常の宿日直勤務 4,200円→4,400円</li> <li>・ 医師等の宿日直勤務 20,000円→21,000円</li> <li>・ 人事委員会規則で定める特殊な業務を主として行う宿日直勤務 7,200円→7,400円</li> </ul>																
(通勤手当)	<p><b>ニ 交通用具使用者(普通自動車等を使用する職員)に係る通勤手当</b></p> <p>普通自動車等の区分に係る手当額については、算出の基礎としているガソリン価格について、前回の見直し以後に大きく下落している期間が認められたことや他の都道府県の状況をも考慮し、手当額の改定及び距離区分の増設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行の使用距離区分に対応する支給月額を引下げ</li> <li>・ 使用距離区分の限度を80キロメートルに引上げ 限度70キロメートル→80キロメートル</li> <li>・ 通勤手当の支給月額の限度を52,500円に引上げ 49,700円→52,500円</li> </ul> <p><b>(3) 改定の実施時期</b></p> <p>平成30年4月1日から実施。ただし、(2)のイの平成30年度の勤勉手当の改定については平成30年12月1日から、(2)のイの平成31年度以降の期末・勤勉手当の改定及びニについては平成31年4月1日から実施</p>																
<参 考>	<p><b>&lt;平均年間給与&gt;</b> 行政職(平均年齢41.3歳, 平均経験年数20.6年)</p> <table border="1" data-bbox="478 1624 1268 1825"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>30.4.1現在</th> <th>改定額</th> <th>改定後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均給与月額</td> <td>361,728円</td> <td>642円</td> <td>362,370円</td> </tr> <tr> <td>期末・勤勉手当</td> <td>1,654,246円</td> <td>21,693円</td> <td>1,675,939円</td> </tr> <tr> <td>平均年間給与</td> <td>5,995,000円</td> <td>29,000円</td> <td>6,024,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 給与月額は、行政職給料表適用職員の平均であり、給料及び諸手当が含まれている。  ※ 年間給与は、給与月額をもとに算出した額(千円未満四捨五入)である。</p>	区 分	30.4.1現在	改定額	改定後	平均給与月額	361,728円	642円	362,370円	期末・勤勉手当	1,654,246円	21,693円	1,675,939円	平均年間給与	5,995,000円	29,000円	6,024,000円
区 分	30.4.1現在	改定額	改定後														
平均給与月額	361,728円	642円	362,370円														
期末・勤勉手当	1,654,246円	21,693円	1,675,939円														
平均年間給与	5,995,000円	29,000円	6,024,000円														

項 目	内 容
<b>II 人事管理</b>	
<b>1 東日本大震災からの復興及び将来を見据えた人事運営</b>	<p>復興の進捗に伴う行政ニーズの多様化に的確に対応するため、復興を担う職員の確保とともに、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出すことにより効率的で質の高い行政を行っていくことが、これまで以上に求められている。あわせて、復興後を見据えた人事運営について、長期的な視点で検討を重ねていく必要がある。</p>
<b>2 有為な人材の確保と女性職員等の活躍の推進</b>	<p>有為な人材の確保に向け、職員採用試験における県外会場の設置や受験資格・試験内容の見直し等の取組に加え、今後も任命権者等と綿密に連携を図りながら応募者確保に一層注力していく必要がある。また、女性職員をはじめとして、様々な職員の働き方に応じて活躍できる環境づくりに努め、将来にわたる県組織の活性化に取り組む必要がある。</p>
<b>3 能力・実績に基づく人事管理の推進</b>	<p>人事評価制度は制度として定着してきているが、適正な評価と人事配置、昇任、給与等への適切な反映に向け、評価者、被評価者による双方向の人事評価のプロセスを不断に高めていくことが求められるとともに、人材育成に積極的に活用していく必要がある。</p>
<b>4 定年の引上げへの対応</b>	<p>人事院は、本年8月に「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」を行ったところであり、今回示された方向性や課題について、本県の状況を踏まえて検討を進め、適切に対応していく必要がある。あわせて、段階的な定年の引上げ期間中における再任用制度及び運用の課題についても、本県の職務や任用の実態に即して継続的に検討していく必要がある。</p>
<b>5 会計年度任用職員制度への対応</b>	<p>現行の臨時・非常勤職員制度からの大規模な制度変更について確実に対応するとともに、改正法の趣旨も踏まえ、会計年度任用職員に対する給付等について、適切に検討を進め対応する必要がある。</p>
<b>III 公務運営の改善</b>	
<b>1 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進</b>	<p>働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、民間労働法制においては制度が見直されており、本県においても、こうした状況を踏まえた職員の働き方改革を推進していく必要がある。</p> <p>時間外勤務の縮減は、職員の健康維持やワーク・ライフ・バランスの推進、公務能率の向上等にもつながる重要な課題であり、各任命権者においては、特定の職員に長時間又は長期にわたり過度な業務が集中することのないよう、なお一層の取組が求められる。</p> <p>また、職員の健康管理は、組織運営や業務遂行の上でも重要であり、管理監督者には年次有給休暇等を取得しやすい職場環境の整備に努めることや、職員の健康保持への十分な配慮、メンタルヘルスケアの実践等が求められる。</p> <p>なお、国家公務員については、時間外勤務の上限を規則で定めることなどの取組強化を図ることとしており、各任命権者においては、これらを踏まえた適切な対応が求められる。</p>
<b>2 仕事と生活の両立支援</b>	<p>各任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、育児休業や介護休暇等の両立支援制度の普及啓発を推進し、すべての職員が気兼ねなく制度を利用できる職場環境の整備に継続して取り組んでいく必要がある。</p>
<b>3 服務規律の徹底</b>	<p>各任命権者においては、服務規律の確保と法令順守の徹底を図り、不祥事撲滅に向けた効果的な対策を講ずることが必要であり、それぞれの職員も、公務に携わる者としての使命感や倫理感、緊張感を持ちながら、職務に当たることが求められる。</p> <p>また、様々なハラスメントの防止に向け、モラル向上やコンプライアンスの推進を図り、職員一体となって働きやすい職場環境の維持に取り組んでいくことが不可欠である。</p>