

## 平成30年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### ポイント

- ① 民間給与との較差（697円、0.18%）解消のため、給料を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.05月分（4.40月→4.45月）引上げ

### <職員給与の改定>

#### 1 職員給与と民間給与との比較

##### (1) 月例給（本年4月分給与）

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢41.8歳)		較差 A-B
388,548円	減額前	387,851円	697円 (0.18%)
	減額後	387,376円	1,172円 (0.30%)

※特例条例により平成28年4月から管理職手当を5%減額して支給している。

##### (2) 特別給（ボーナス）

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A-B
4.47月	4.40月	0.07月

#### 2 職員給与の改定等

##### (1) 本年の職員給与の改定

###### ア 月例給

###### (ア) 給料表

若年層に重点を置きながら給料月額を引き上げる。

###### (イ) 初任給調整手当

人事院勧告の内容を考慮して所要の改定を行う。

###### (ウ) 改定の実施時期

平成30年4月1日に遡及して実施する。

###### イ 期末・勤勉手当

支給月数を0.05月分引き上げ、4.45月分とし、支給月数の引上げは、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する（平成30年6月1日に遡及して実施）。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分する。

###### ウ 宿日直手当

人事院勧告の内容を考慮して所要の改定を行う（平成30年4月1日に遡及して実施）。

## (2) その他の課題

### ア 昇給制度の見直し

55歳を超える職員の昇給制度については、既に多くの都道府県で国に準じた原則昇給停止の制度を導入している状況等を踏まえ、早急に対応すべきと考える。

### イ 教員給与の取扱い

メリハリのある教員給与体系の実現に向け、教員給与の在り方については、引き続き国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

### ウ 地域手当の在り方

地域手当の支給地域の区分などの在り方については、引き続き地域の実情等を考慮して検討していく必要がある。

## <人材の確保・育成>

### 1 人材の確保

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、県政の諸課題に的確に対応していくには、多様で有為な人材を引き続き確保していく必要がある。

### 2 能力・実績に基づく人事管理

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが必要であり、引き続き人事評価制度に基づく適切な人事管理を進めていく必要がある。

### 3 人材育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「あいち人材育成ビジョン」等に基づき、組織全体として「人づくり」に積極的な組織風土づくりを進めていく必要がある。

### 4 女性の活躍促進

女性の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも極めて重要であり、女性の活躍を推進するための行動計画の見直しを検討するとともに、女性職員の更なる活躍のためには、時間外勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの推進など、職場全体でのより積極的な取組が必要である。

## <勤務環境の整備>

### 1 長時間労働の是正

長時間労働の是正のためには、部局長や所属長等組織のトップが積極的なリーダーシップを発揮し、更なる業務の効率化、職場の環境整備及び職員の意識改革に取り組むことが重要である。

人事院は、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務の上限時間の設定等を行うことから、本県においても、適切に対応する必要がある。

教員の長時間労働の是正については、本県教育委員会が策定した「教員の多忙化解消プラン」の取組を着実に進める必要がある。

## 2 仕事と家庭の両立支援の充実

職員の意識改革や職場環境づくりを行うことなどにより、両立支援制度の一層の利用促進を図ることが必要である。

テレワークなど多様で弾力的な働き方については、導入に向けた具体的な検討をしていく必要がある。

## 3 メンタルヘルス対策等の充実

ストレスチェックの集団分析結果を有効に活用し、予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行うことにより、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要がある。

## 4 ハラスメントの防止

ハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。特に、パワハラについては、職員の意識啓発に積極的に取り組む必要がある。

## 5 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の適正な勤務条件の確保等について、昨年5月公布の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の内容等を踏まえた検討をしていく必要がある。

### <定年制度の見直し等>

#### 1 定年の引上げをめぐる状況

人事院は、国家公務員について、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要として、国会及び内閣に対し、「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。

本県においても、少子高齢化の進展に対応し、質の高い行政サービスを維持していくために、高齢層職員がより一層意欲を持って、その能力を発揮して勤務できるような方策を検討する必要がある。

#### 2 定年の引上げに向けて

人事院の意見の申出においては、定年を段階的に65歳に引き上げることが基本に、当分の間、管理監督職員を対象とした役職定年制を導入すること、定年の引上げ期間中も、真に必要な規模の新規採用を計画的に継続していくことなどが指摘されており、本県においても、高齢層職員の一層の能力及び経験の活用、並びに組織活力の維持・向上を図るため、定年の引上げを行うとした場合の課題について、本県の実情を十分に踏まえ、検討していく必要がある。

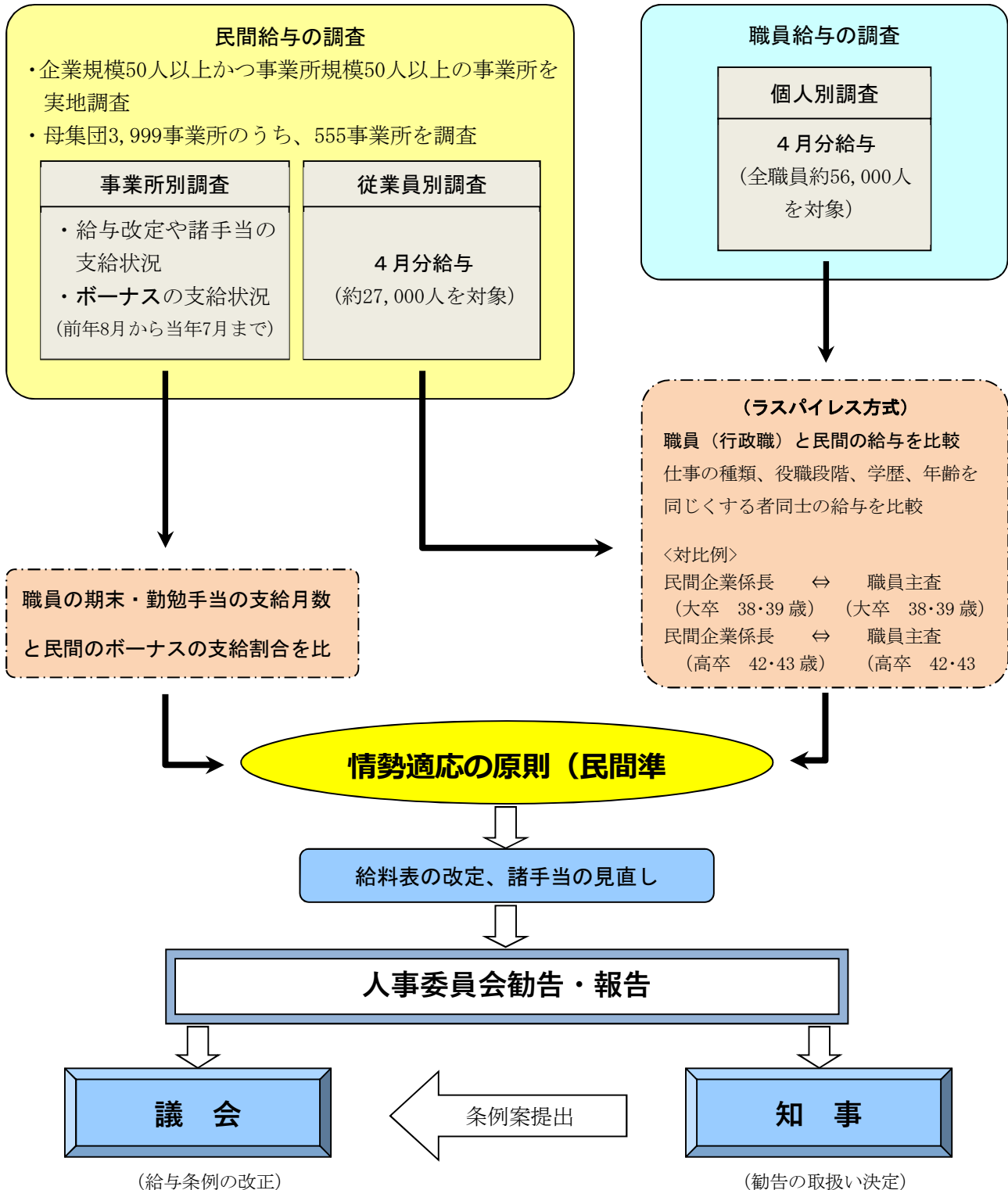
### <勧告実施の要請>

本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するために勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されるよう要請する。

# 1 給与勧告の手順

人事委員会では、毎年、職員と民間の給与実態調査を実施した上で給与比較を行い、その較差の解消を図ることを基本に勧告を行っています。

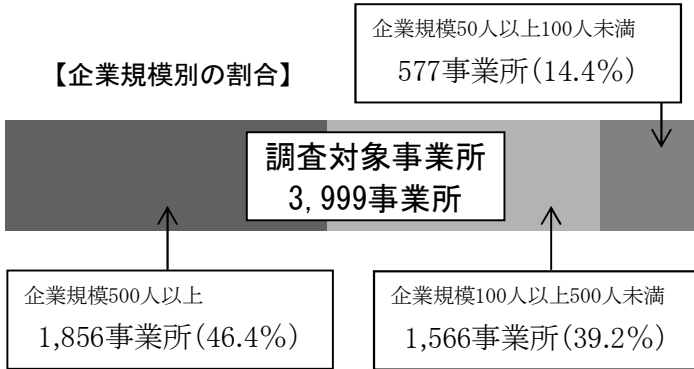
なお、給与の比較に当たっては、職員は一般行政事務を行っている行政職給料表適用者、民間従業員はこれに相当する事務・技術関係職種の者について比較を行っています。



## 2 民間給与実態調査の調査対象事業所

民間給与実態調査に当たっては、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 3,999 事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出した 555 事業所について調査を行いました。

### 【企業規模別の割合】

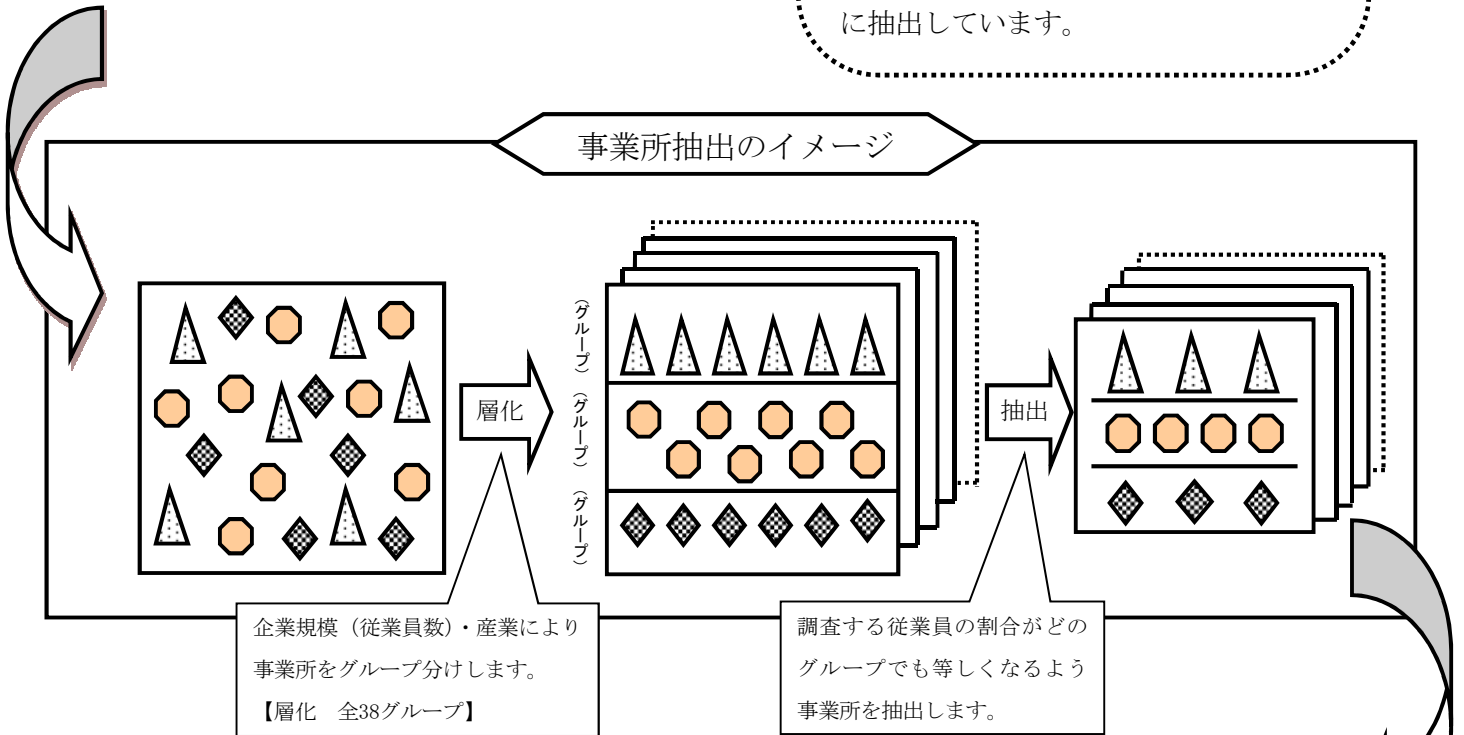


### 層化無作為抽出法

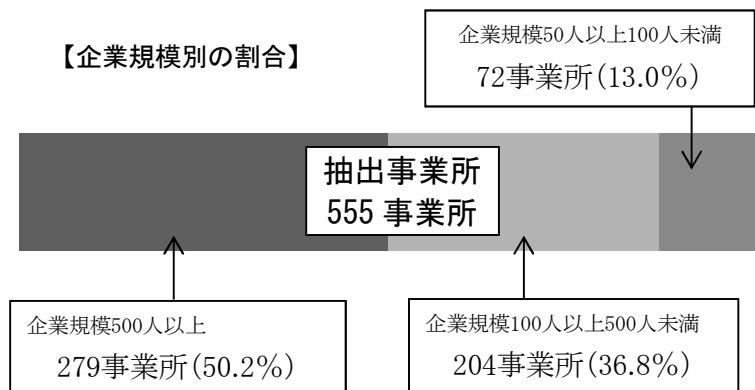
すべての事業所を調査することが望ましいですが、事業所の負担や調査期間、費用等の制約があることから、調査可能な事業所の数には限界があります。

そこで、企業規模（従業員数）や産業によりグループ分けをし、その中から一部の事業所を調査の対象として無作為に抽出しています。

### 事業所抽出のイメージ



### 【企業規模別の割合】

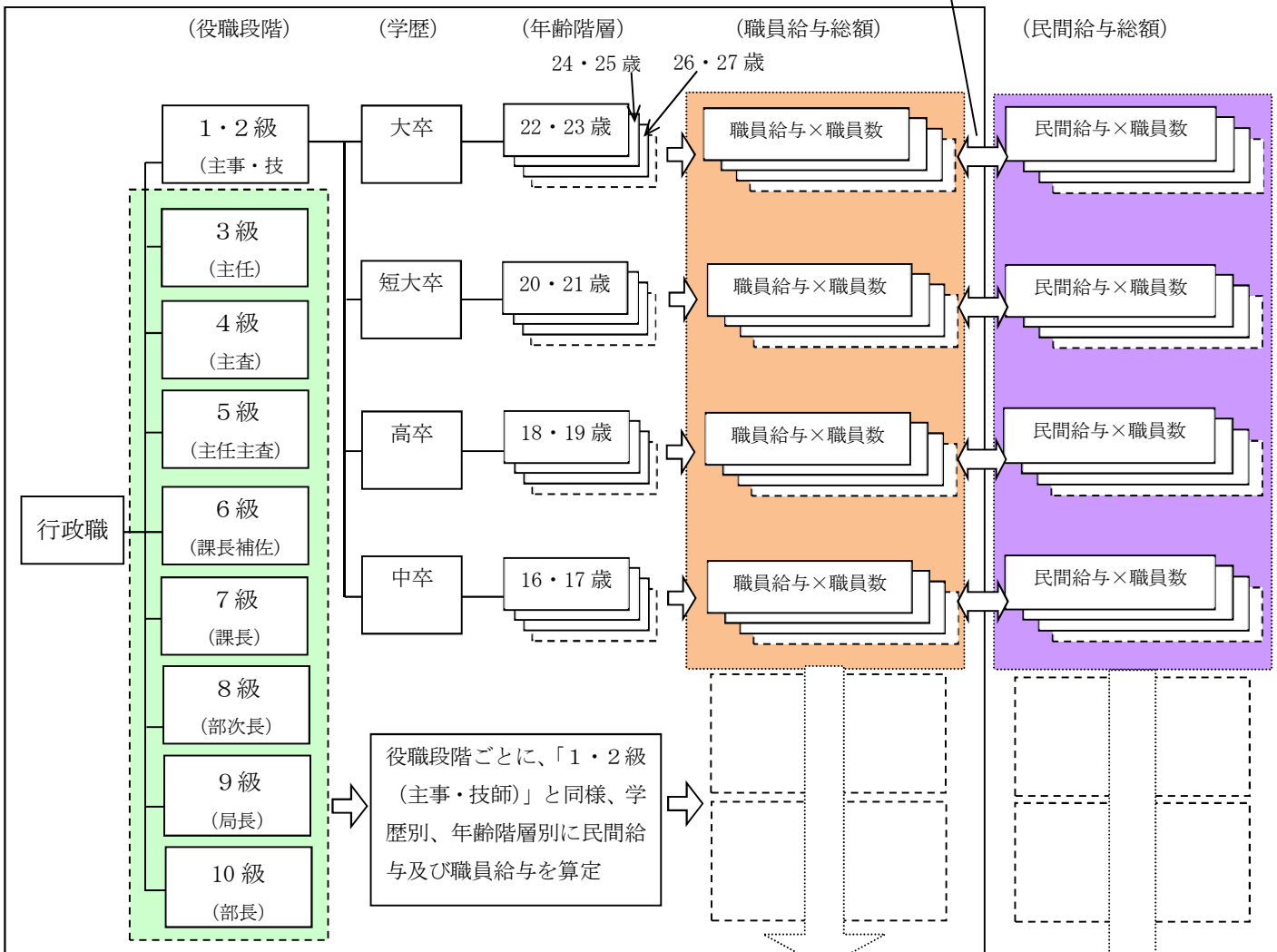
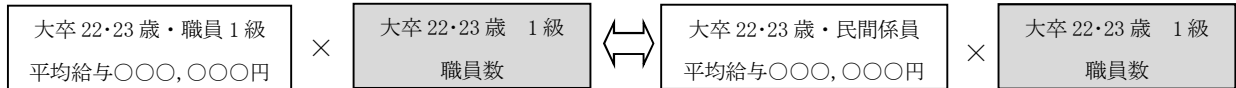


### 3 民間給与との比較方法（ラスパイルス方式）

給与の比較に当たっては、個々の職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。（ラスパイルス方式といわれる比較方法です。）

具体的には、個々の職員に、同条件（役職段階、学歴、年齢階層別）の民間給与を支給した場合の民間給与総額（a）と、職員給与総額（特例条例による減額前（b）及び減額後（c））を算出し、（a）と（b）及び（c）をそれぞれ職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。

<比較方法>



<b>本年の較差</b>	減額前	697 円
	減額後	1,172 円
		(算定方法) (A) - (B)
		0.18%

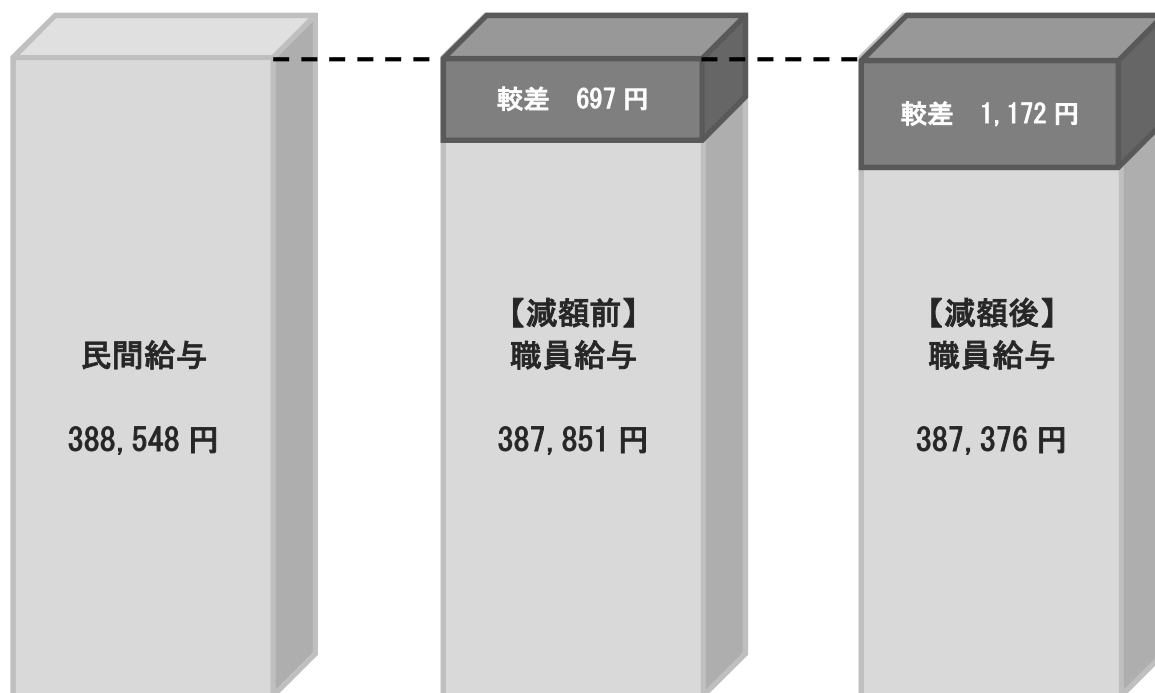
減額前	職員給与総額 (b)
	÷ 職員総数
	= 387,851 円 (B)
減額後	職員給与総額 (c)
	÷ 職員総数
	= 387,376 円 (C)

民間給与総額 (a)
÷ 職員総数
= 388,548 円 (A)

## 4 民間給与との較差に基づく給与改定

本年は、特例条例により職員給与が減額されていますが、民間給与との較差の算出に当たっては減額前の職員給与と比較しており、その較差は697円(0.18%)となっています。

なお、特例条例による減額後の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を1,172円(0.30%)下回っています。



<職員給与と民間給与との較差の推移（特例条例による減額前）>

区分	26年	27年	28年	29年	30年
較差額	1,738円	2,279円	1,678円	1,238円	697円
較差率	0.44%	0.59%	0.43%	0.32%	0.18%

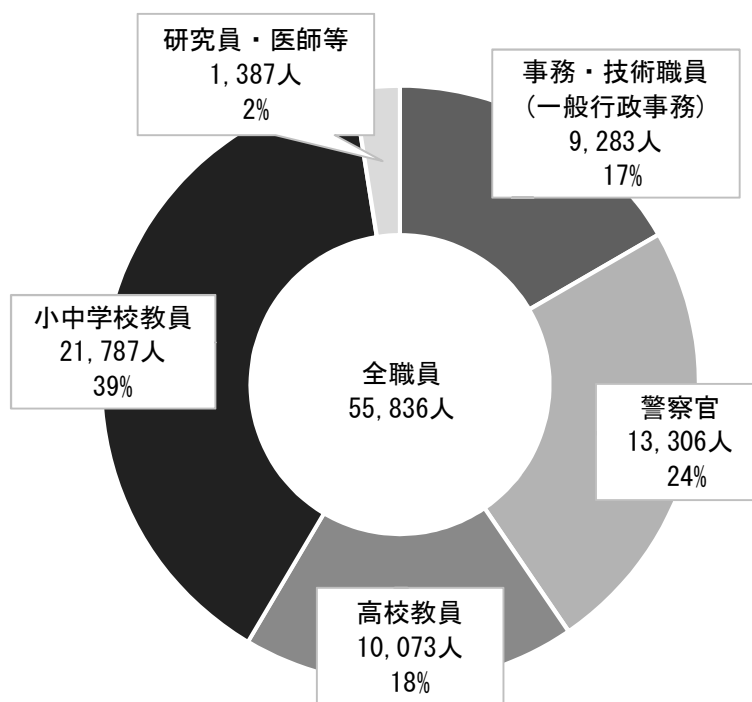
較差額：民間給与－職員給与（円）

較差率：（民間給与－職員給与）／職員給与 × 100（％）

## 5 主な職種の給与額

給与勧告の対象となる職員数は約5.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員は約0.9万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約1.0万人、小中学校教員は約2.2万人となっています。

一般行政事務を行っている職員の勧告後の給与は年間約641.5万円で、現行の給与から約3.1万円の増額となります。



区 分	平均年齢	現行の給与		勧告後の給与		給与額の差	
		給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	給与月額 (B1-A1)	年間給与 (B2-A2)
事務・技術職員 (行政職給料表)	41.8 歳	3,879 百円	638.4 万円	3,885 百円	641.5 万円	7 百円	3.1 万円
警察官 (公安職給料表)	38.4	3,836	634.5	3,844	637.8	8	3.3
高校教員 (教育職給料表(一))	42.7	4,396	724.7	4,403	728.1	7	3.4
小中学校教員 (教育職給料表(二))	40.3	4,166	686.1	4,174	689.5	8	3.4
全 職 員	40.6	4,083	673.1	4,091	676.4	8	3.3

(注) 1 給与月額は各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額の12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当・勤勉手当の年間支給額の合計になります。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,387人を含みます。

3 給与月額は特例条例による減額前の額です。

4 項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。



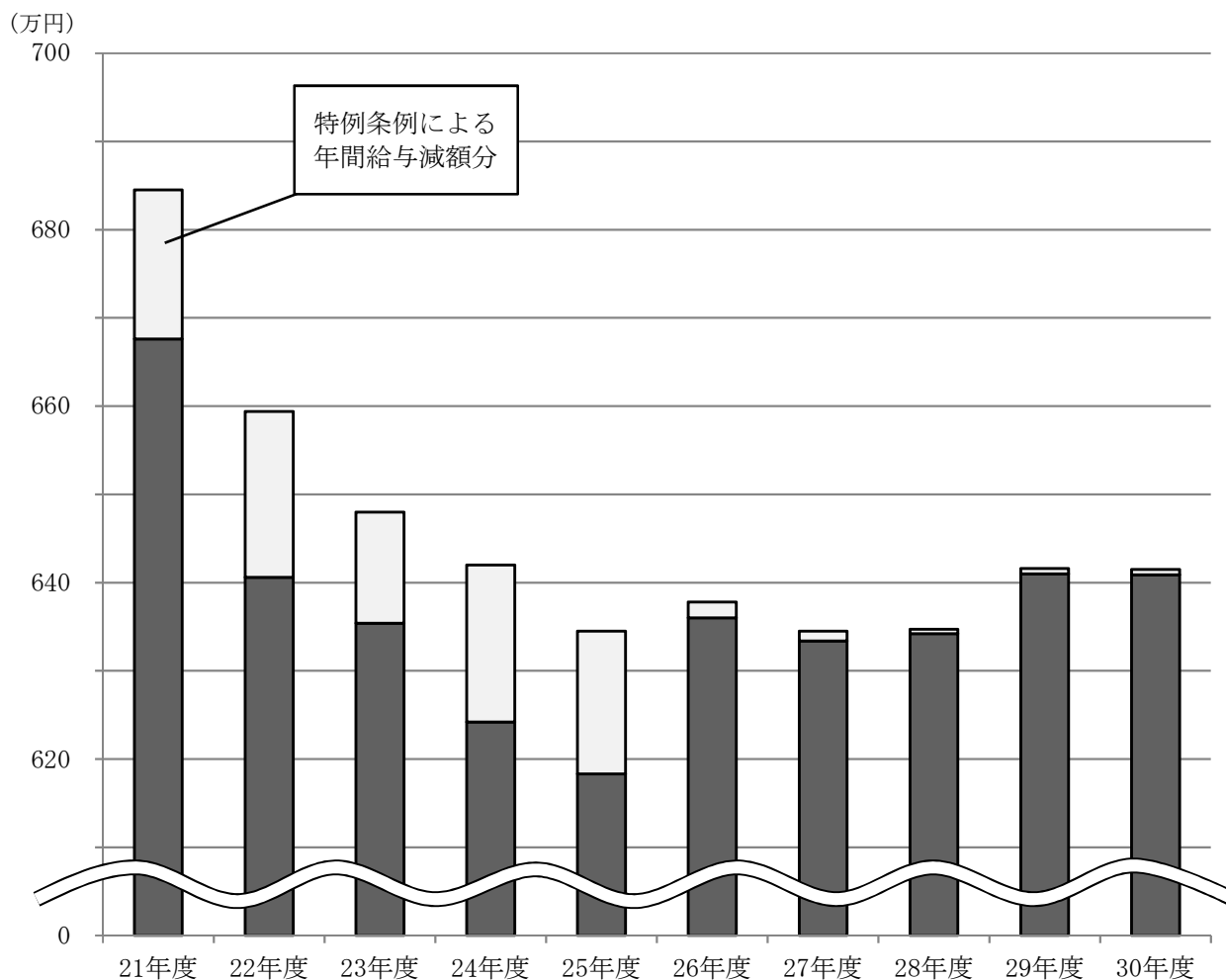
## 6 給与勧告の実施状況

本年は昨年に引き続き、ベースアップ等による民間賃金の引上げの動きを反映して、民間給与が職員給与を上回り、0.18%のプラス勧告となりました。また、期末・勤勉手当の年間支給月数も0.05月増加し、4.45月の勧告となりました。

年度	月例給	期末・勤勉手当		行政職員の平均年間給与		備考
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率	
平成11年	0.23%	4.95月	△0.30月	△11.6万円	△1.5%	
平成12年	0.10%	4.75月	△0.20月	△8.2万円	△1.1%	
平成13年	0.07%	4.70月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%	
平成14年	△2.07%	4.65月	△0.05月	△18.0万円	△2.4%	
平成15年	△1.10%	4.40月	△0.25月	△19.6万円	△2.6%	
平成16年	— ※	4.40月	—	—	—	較差：△0.02%
平成17年	△0.31%	4.45月	0.05月	0.0万円	0.0%	
平成18年	— ※	4.45月	—	—	—	較差：△0.02%
平成19年	0.51%	4.50月	0.05月	5.9万円	0.8%	
平成20年	— ※	4.50月	—	—	—	較差：0.02%
平成21年	△0.21%	4.15月	△0.35月	△29.3万円※	△4.1%	勧告による減：△16.5万円 地域手当改正：△12.8万円
平成22年	0.78%	3.95月	△0.20月	△12.9万円※	△1.9%	勧告による減：△3.1万円 地域手当改正：△9.8万円
平成23年	0.19%	3.95月	—	△0.9万円※	△0.1%	勧告による増：+1.2万円 住居手当改正：△2.1万円
平成24年	— ※	3.95月	—	—	—	較差：0.01%
平成25年	— ※	3.95月	—	—	—	較差：0.02%
平成26年	0.44%	4.10月	0.15月	8.9万円	1.4%	
平成27年	0.59%	4.20月	0.10月	7.6万円	1.2%	
平成28年	0.43%	4.30月	0.10月	6.6万円	1.1%	
平成29年	0.32%	4.40月	0.10月	5.9万円	0.9%	
平成30年	0.18%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%	

## 7 職員（行政職給料表適用者）の年間給与の推移

ここ10年間の職員の年間給与の推移は下図のとおりです。



区分	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
特例条例による減額前の年間給与	万円 684.5	万円 659.4	万円 648.0	万円 642.0	万円 634.5	万円 637.8	万円 634.5	万円 634.7	万円 641.6	万円 641.5
特例条例による減額後の年間給与	667.6	640.6	635.4	624.2	618.3	636.0	633.4	634.2	641.0	640.9
減額分	16.9	18.8	12.6	17.8	16.2	1.8	1.1	0.5	0.6	0.6
平均年齢	歳 44.5	歳 44.0	歳 43.5	歳 43.1	歳 42.7	歳 42.5	歳 42.2	歳 41.9	歳 41.9	歳 41.8

(注) 1 各年度の年間平均給与は勧告実施後の金額ですが、平成23年度は勧告実施が翌年4月に先送りされたことから、勧告実施前の金額となっています。

2 平成24年度及び平成25年度は、月例給及び特別給（ボーナス）の改定を勧告していません。