

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
	減額前	387,851円	
388,548円	減額後	387,376円	697円 (0.18%)
			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を基本に、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。