

給与勧告等のあらまし

平成30年10月29日
石川県人事委員会

《給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに5年連続の引上げ

- 1 民間給与が職員給与を上回っていることから、若年層に重点を置きながら給料表の水準を引上げ（改定率 0.24%）
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.05月：4.40月分 → 4.45月分）

職員の給与については、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安とし、総合的に判断した上で、本年の給与勧告を行うこととした。

1 職員の給与改定等

(1) 民間給与の調査

県内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の592事業所から層化無作為抽出した160の事業所について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた職種ごとの給与のほか、ベースアップの状況等についても調査を行った。

(2) 職員給与と民間給与との比較

〈月例給〉

本県の行政職の職員と民間のこれに相当する職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較したところ、民間給与が職員給与を0.24%上回っていることが認められた。

- ・ 給与較差（本年4月） 0.24% 855円

〈ボーナス〉

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給割合と職員の年間支給割合を比較

- ・ 民間の支給割合 4.46月（職員の支給割合 4.40月）

(3) 改定内容

ア 給料表

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率（100分の100.24）を乗じて得た額に改定

（大卒及び高卒の初任給を1,900円引き上げるなど若年層に重点を置きながら給料表の水準を引上げ）
行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定

イ 諸手当

(ア) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定

(イ) 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改定

ウ 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、年間支給割合を引上げ 4.40月分→4.45月分
勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分（0.05月分）を勤勉手当に配分

支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分

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

《一般の職員の場合の支給月数》

区 分		6月期	12月期
30年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90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

[実施時期]

平成30年4月1日（ただし、平成30年12月期の期末・勤勉手当は平成30年12月1日、平成31年6月期以降の期末・勤勉手当は平成31年4月1日）

2 今後の検討課題

(1) 人材の確保及び人材育成

近年の採用をめぐる動向を見ると、若年人口の減少や民間企業における高い採用意欲等を背景に、意欲のある優秀な人材の確保に向けて、より一層職員募集に向けて取組を推進していくことが重要。本委員会においては、県内外の大学等への訪問や、学生向けの説明会はもとより、平成28年度から保護者を対象とした説明会を開催するとともに、昨年度初めて、技術系の志望者を対象にした現場説明会を実施するなど、各受験者層のニーズに応じた募集活動を展開してきたところであるが、今後とも、高い志を持ち、優秀かつ多様な人材を確保するため、任命権者と緊密に連携を図りながら職員募集に取り組んでいくことが重要

また、職員においては、多様化・高度化する行政課題に対し、これまで以上に、県民の視点に立った、質の高い行政を運営していくことが求められており、本県においては、「石川県人材育成ビジョン」に基づき、職員一人ひとりが、必要とされる職員像を明確に意識しつつ、自分のキャリア形成を考えた能力開発に積極的に取り組むために、職員として必要となる知識、技能等の習得や、視野拡大を図るための研修等を実施。また、職員の能力と意欲を引き出すため、人事評価制度により、職員の能力及び業績を適切に把握し、適正な評価結果を活用した人事管理が推進されているところ、任命権者においては、引き続き、人事評価制度に基づく適正な人事管理を推進し、職員の能力向上等を図っていくことが必要

女性職員の活躍推進は、職員に占める女性職員の割合が上昇していく中、優秀な管理職員・幹部職員を確保し、組織の活力を維持していくために、重要な取組であるが、本県においては、女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、「石川県特定事業主行動計画（女性活躍推進プラン）」に基づき、職域拡大・計画的育成とキャリア支援の取組などを推進してきた結果、今年度においては、管理職に占める女性職員の割合が過去最高となっており、今後とも、女性職員が、どの役職段階においても、より一層能力を発揮できる環境づくりを進めていくことが重要

(2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

仕事と生活の両立支援のため、育児や介護等を行う職員の働きやすい職場環境を整備することが必要

任命権者においては、次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、年次有給休暇の取得促進や男性の育児参加促進などの各種取組を推進

本県においては、昨年、幹部職員が、「イクボス」（仕事と生活の調和推進リーダー）となることを宣言し、管理職員を対象としたイクボス研修を実施するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところであり、引き続き、職員が両立支援制度を一層活用することができるよう、職場環境の整備に努めていくことが必要

年次有給休暇については、昨年の平均取得日数は増加しているが、引き続き、計画的な休暇取得が可能となるよう、管理職員が率先して、業務の効率的な執行に取り組むことが必要

なお、本年の人事院勧告において、人事院は、不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境等の醸成等を図っていく旨報告したところであり、今後も国や他の都道府県の動向を注視していくことが必要

また、フレックスタイム制やテレワークなど多様で柔軟な働き方の導入については、人事管理や公務運営に係る課題を整理しつつ、国や他の都道府県の動向も踏まえ、引き続き検討していくことが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、依然、病気休職者全体の半数を超えており、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題

任命権者においては、これまでもメンタルヘルスに関する研修や、臨床心理士によるカウンセリング、精神科医等による相談の実施などに取り組んでいるほか、臨床心理士によるカウンセリング体験事業について、従来の人事管理担当者に加え、今年度から、環境の大きな変化からストレスを抱えやすい立場にある新規採用職員も対象とするなどの取組を実施。また、ストレスチェック制度については、所属ごとの集団分析を行い、管理職員に対し、集団分析結果の説明会や職場環境改善のための研修会が行なわれているところであり、今後も同制度を活用し、職場ごとの課題の把握やその改善を図ることにより、職員のメンタルヘルス不調の未然防止に努めていくことが必要

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等のハラスメント防止対策については、これまでも任命権者において、研修を通じた意識啓発、指針の制定、相談窓口の設置などの取組を実施。職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに職場の運営にも支障をもたらすものであり、今後も、ハラスメント防止のため、引き続きこれらの制度の周知を行い、職員に対する意識啓発等を図っていくことが必要

また、国においては、本年7月「過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下「過労死等防止大綱」という。）」を変更し、国が取り組む重点対策には、公務員の長時間勤務による健康障害防止、メンタルヘルス、ハラスメント防止対策についても明記され、地方公共団体においては、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める旨規定

任命権者においては、こうした国の対策にも留意しつつ、引き続き必要な取組を推進するとともに、各職場においても、これらの課題について、話し合いによる自主的な解決を図るため、労働安全衛生法による衛生委員会なども活用し、職場環境の改善に向けた取組を積極的に進めることが重要

(4) 長時間労働の是正等

本年6月に成立した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により、時間外労働の上限等が定められ、来年4月から施行予定。これを受けて人事院では、国家公務員においても、超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定める等の措置を講じる予定

地方公務員においては、本庁など（労働基準法別表第一に掲げる事業に該当しない事務所）に勤務する職員については、民間労働法制による時間外労働の上限が適用されないこととなっているが、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立、人材確保の観点等から、各職場において、長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、本県においても、今回の民間労働法制の改正を踏まえ、国及び他の都道府県の動向を注視しながら、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進について適切に対応していくことが必要

従来より、任命権者においては、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間や毎月最終金曜日における全庁一斉定時退庁日等を設定するとともに、県民育児の日にイクボスによる庁内巡回などの対応を行っているが、今後も時間外勤務縮減の取組を着実に実行していくことが重要。管理職員においても、常に目配りや気配りを心掛け、時間外勤務を命じない職員には声かけをすることで、退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、部下職員の業務管理、進行管理等のマネジメントを適正に行い、時間外勤務の多い職員には特に健康保持に配慮

なお、本委員会では、各任命権者に対し、本年7月、国が策定した「過労死等防止大綱」とともに「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドライン」の再度の周知を行い、適切に対応するよう求めてきたところであり、任命権者においては、本ガイドラインや民間労働法制の改正を踏まえ、引き続き、職員の勤務時間の適正な把握及び管理を行っていくことが必要

学校現場については、教育委員会において、本年3月に「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」を策定。本取組方針では、県内の全ての学校において月1回の定時退校日を設定することや、夏季休業期間中の旧盆を含む1週間を「リフレッシュウィーク」とし、この期間に連続する3日間以上の学校閉庁日を設定すること、県内で統一した部活動の休養日を設定することや部活動指導員を試行的に配置することなどが内容として盛り込まれており、本年度から取組を実施。教育委員会が実施している教職員の勤務時間調査によると、年度当初の繁忙な時期である4月から6月において、小学校、中学校及び全日制高等学校の教職員の時間外勤務時間の月平均は前年同期に比べ減少しており、今後とも、教職員の時間外勤務の縮減に向け、実質的な多忙化改善につながるよう、教職員の意識改革を図りつつ、本取組方針を基に効果や課題を検証しながら、着実に取組を進めていくことが重要

(5) 高齢期の雇用問題

本年の人事院勧告において、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、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要とし、国家公務員法等の改正について意見を申出。定年の引上げにあたっては、役職定年制の導入、短時間勤務制の導入による60歳を超える職員の多様な働き方の実現、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定すること等の措置を講ずる予定

本県においても、高齢層職員の能力及び経験を最大限活用する観点から、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、定年の引上げについて、今後の国や他の都道府県の動向を踏まえ、検討していくことが必要

(6) 臨時・非常勤職員の任用等

地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けて、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行うとともに、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図ることを内容とする、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が、昨年公布

本県においても、改正法の趣旨を踏まえ、任命権者において、臨時・非常勤職員の勤務実態を把握するとともに、会計年度任用職員の任用方法や勤務条件等の検討に着手しているところであるが、国から示された運用上の留意事項等をまとめた「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」も参考に、平成32年4月の法律施行に向けて、着実に準備を進めていくことが必要

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、民間給与が職員給与を上回っていることから、公民の給与較差を解消するため、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて水準の調整を行うことを内容とするものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

(参考1)

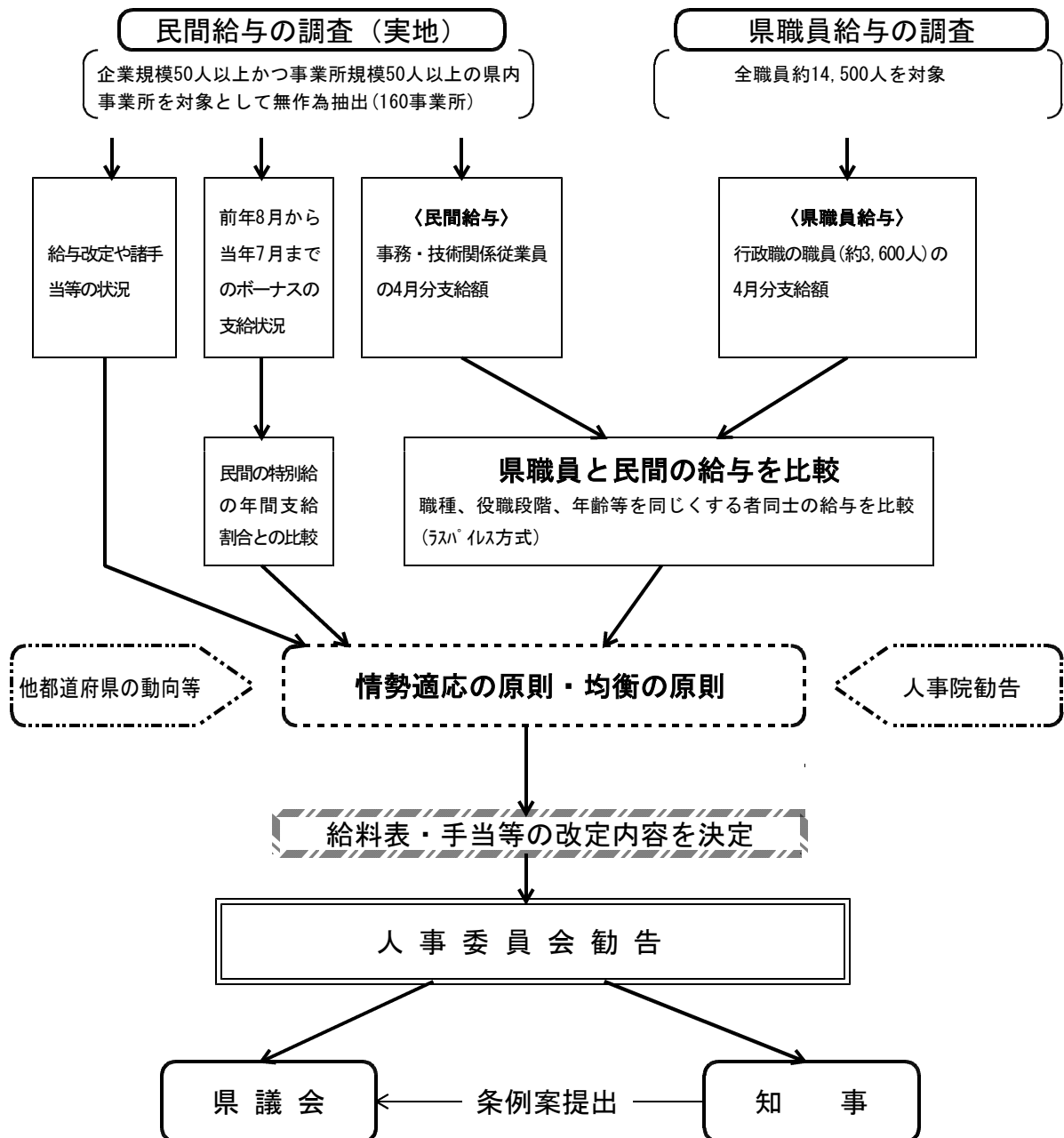
給与勧告の仕組み

1 人事委員会による給与勧告制度

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、労使交渉によって給与を決定することができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安としています。

2 給与勧告の流れ



(参 考 3)

○ 最近の給与改定の実施状況（過去10年）

	月 例 給	期末手当・勤勉手当(ボーナス)	
	改 定 率	年間支給月数	対前年比増減
平成20年	—	4.50 月	— 月
平成21年	▲0.26 %	4.15 月	※ ▲0.35 月
平成22年	▲0.29 %	3.95 月	▲0.20 月
平成23年	▲0.27 %	3.95 月	— 月
平成24年	—	3.95 月	— 月
平成25年	—	3.95 月	— 月
平成26年	0.28 %	4.10 月	0.15 月
平成27年	0.28 %	4.20 月	0.10 月
平成28年	0.23 %	4.30 月	0.10 月
平成29年	0.22 %	4.40 月	0.10 月
平成30年	0.24 %	4.45 月	0.05 月

※6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)を含む。

(参 考 4)

○平成30年度行政職モデル給与例（人事委員会試算）

			改 定 前		改 定 後		年 間 給 与 比 較
			給与月額	年間給与 ①	給与月額	年間給与 ②	②-①
			円	円	円	円	円
係員	25歳	独身	196,800	3,228,000	198,700	3,268,000	40,000
	30歳	配偶者	262,900	4,355,000	264,400	4,394,000	39,000
係長	40歳	配偶者 子2人	381,000	6,355,000	381,400	6,381,000	26,000
補佐	50歳	配偶者 子2人	426,900	7,115,000	427,200	7,142,000	27,000
課長	55歳	配偶者	496,400	8,058,000	496,700	8,087,000	29,000
部長	58歳	配偶者	660,400	11,215,000	660,400	11,253,000	38,000
行政職平均 (平均年齢40.8歳)			353,677	5,840,000	354,526	5,872,000	32,000

※1 年齢は、平成30年度末年齢

※2 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当（3%）、管理職手当（部長：9級1種、課長：6級3種）を基礎に算出。

※3 年間給与は、期末・勤勉手当を含む（改定後は4.45月で算定）。

※4 行政職平均の額は、新採職員を含む行政職3,595人の平均値。