

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

平成30年10月2日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

民間給与との較差等に基づく給与改定（平成30年4月から実施）

① 月例給

職員給与が民間給与を641円（0.16%）下回っていることから、給料表の水準を引上げ

② 特別給

職員の年間支給月数（4.40月）が、民間の年間支給割合（4.45月分）を下回っていることから、年間支給月数を4.45月に引上げ

1 職員の給与に関する報告及び勧告

(1) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

職員給与が民間給与を641円（0.16%）下回っている。

民間給与	職員給与	較差
391,980円	391,339円	641円（0.16%）

※ 行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,539人（平均年齢44.4歳）と、民間事業所の従業員のうち、職務の種類、役職段階等の条件が対応すると認められる者の本年4月の給与を比較

※ 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたもの

イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.05月分下回っている。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.45月分	4.40月	0.05月

※ 民間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績

(2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 給料表

本年の職員給与と民間給与の較差641円（0.16%）を解消するため、若年層を中心に全ての号給を引き上げるとともに、本県の給料表の構造を踏まえて改定

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.05月分引き上げ(4.40月→4.45月)，国の改定状況や民間の配分状況を踏まえ，引上げ分は勤勉手当に配分するとともに，期末手当の支給割合について6月分及び12月分が均等になるよう配分

ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について，国家公務員の取扱いに準じて改定

エ 宿日直手当

宿日直手当について，国家公務員の取扱いに準じて改定

オ 実施時期

平成30年4月1日（期末手当については平成31年4月1日）

(3) 給与制度をめぐる諸課題

ア 高齢層職員の昇給制度の見直し

国が平成26年から実施している，55歳を超える職員の昇給抑制措置については，多くの都道府県で国に準じた導入が進められていることなどを踏まえ，引き続き検討することが必要

イ 通勤手当

通勤手当制度について，職員の通勤実態や通勤に要する費用負担の状況，他の都道府県の動向等を踏まえ，全額支給限度額を引き上げるとともに，自動車性能の向上等の状況を考慮し，自動車等の使用距離区分ごとの額を引き下げることが必要

また，一定数の職員が，駐車場等の費用を自己負担していることなどを踏まえ，駐車場等料金についても，一定の要件の下，通勤手当を支給することについて検討が必要

2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

ア 多様で有為な人材の確保

多様で有為な人材を確保するため，今後も試験制度の研究・改善や対象者層に応じたきめ細かな広報活動などに取り組むことが必要

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を人事管理の基礎として活用していくため，適宜，制度の運用状況を適切に検証しながら，客観的で透明性の高い人事管理を進めていくことが重要

ウ 人材育成

各人の多様性に配慮しながら，個々の職員に応じて採用から退職・再任用まで，計画的な人材育成を図ることが重要

また，出産や育児や介護等のために一時的に職務から離れた職員に対する支援など，ライフイベントに配慮した人材育成を引き続き進めていくことが必要

エ 女性の活躍の推進

特定事業主行動計画に基づく取組により、各役職段階における女性職員の割合については一定の進展が見られるところであるが、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上については、依然として十分とは言えない状況もあることから、計画に掲げる目標の達成に向けて、取組の一層の推進が必要

オ 新しい臨時・非常勤職員制度への対応

平成32年4月の新制度導入に向け、地方公務員法等の改正の趣旨に沿った任用や勤務条件となるよう、適切な制度設計を確実に進めていくことが必要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

働き方改革を推進することにより、全ての職員が従来型の働き方に関する価値観などを改め、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが必要

なお、民間企業の働き方改革に関しては、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たところであり、このような動向も踏まえながら、本県の取組を進めていくことが必要

ア 時間外勤務の縮減等

管理監督者においては、厚生労働省によるガイドラインを踏まえて勤務時間の適正な管理を行い、職場の実態に即した業務改善等を積極的に進める必要があるとともに、各任命権者においては、長時間勤務の是正に向け、要因を踏まえた的確で実効性のある取組を推進していくことが必要

また、労働基準法の改正により時間外労働の上限等が定められた趣旨や国及び他の都道府県の動向を踏まえ、時間外勤務の上限の設定について検討することが必要

特に教員の長時間労働については、教員の勤務実態や時間外労働に関する労働基準法改正の趣旨も踏まえた上で、多忙化解消に向け、より具体的で実効性のある勤務環境の改善策を組織全体で講じ、引き続き、学校における働き方改革を進めることが必要

さらに、各任命権者においては、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置も踏まえた上で、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等に引き続き積極的に取り組むことが必要

イ 両立支援の取組の推進

育児に関しては、各任命権者とも様々な取組を進めてきたところであるが、特定事業主行動計画の一部の項目については目標を達成できていない状況もあることから、更に取組を強化していくことが必要

(3) 職員の健康管理等

ア 職員の健康管理

職員のメンタルヘルス対策については、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策がなお一層必要

また、ストレスチェック制度については、制度趣旨を職員に改めて周知するとともに、集団分析結果の有効活用を図っていくことが必要

イ ハラスメントの防止

各任命権者においては、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりに努め、予防・解決に向けて取り組んでいくことが必要

ウ 長距離・長時間通勤の解消

各任命権者においては、より一層、職員が健康で意欲的に職務に取り組むことができるよう、長距離・長時間通勤の実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な方策により、長距離・長時間通勤の解消に向けて取り組むことが必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

ア 再任用制度

年金支給開始年齢の引上げなどに伴い再任用職員が更に増加することが想定される中、各任命権者においては、新規採用への影響も考慮しつつ、意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験を最大限活用していくことが必要

イ 定年の引上げ

人事院の申出を踏まえ、今後、政府において具体的な検討が進められることから、その動向を注視しつつ、本県においても、制度の円滑な導入に向けて、所要の準備を進めていくことが必要

(5) 不祥事防止に向けた取組の徹底

行政運営に関して課題が山積する厳しい状況の中で、多くの職員は、県職員としての使命を果たすべく、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、依然として教職員によるわいせつ・セクハラ事案は後を絶たず、公文書の不適切な事務処理の事案も発生しており、このような状況は、極めて遺憾

各任命権者は、事案毎に原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組を続けていくことが重要

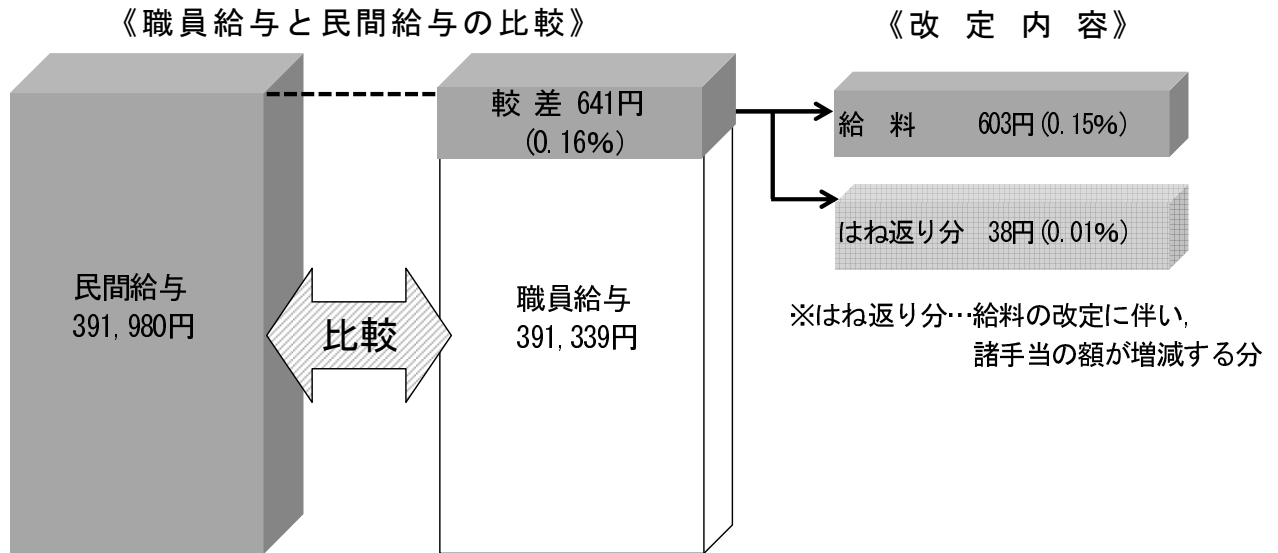
また、職員においては、法令遵守はもとより、高い倫理観のもと、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

(参 考)

1 民間給与との較差等に基づく給与改定（平成 30 年 4 月から実施）

月 例 給

職員給与が民間給与を 641 円 (0.16%) 下回っていることから、給料表の水準を引上げ



特 別 給

職員の年間支給月数 (4.40 月) が民間の年間支給割合 (4.45 月分) を下回っていることから、年間支給月数を 4.45 月に引上げ

2 給与勧告の対象職員

- 給与勧告の対象となる職員数は、23,533 人で、そのうち行政職給料表適用者は 5,728 人、公安職給料表適用者は 5,148 人、教育職給料表適用者は 12,119 人
- 全職員の平均年齢は 41.9 歳 ※平成 30 年 4 月 1 日現在

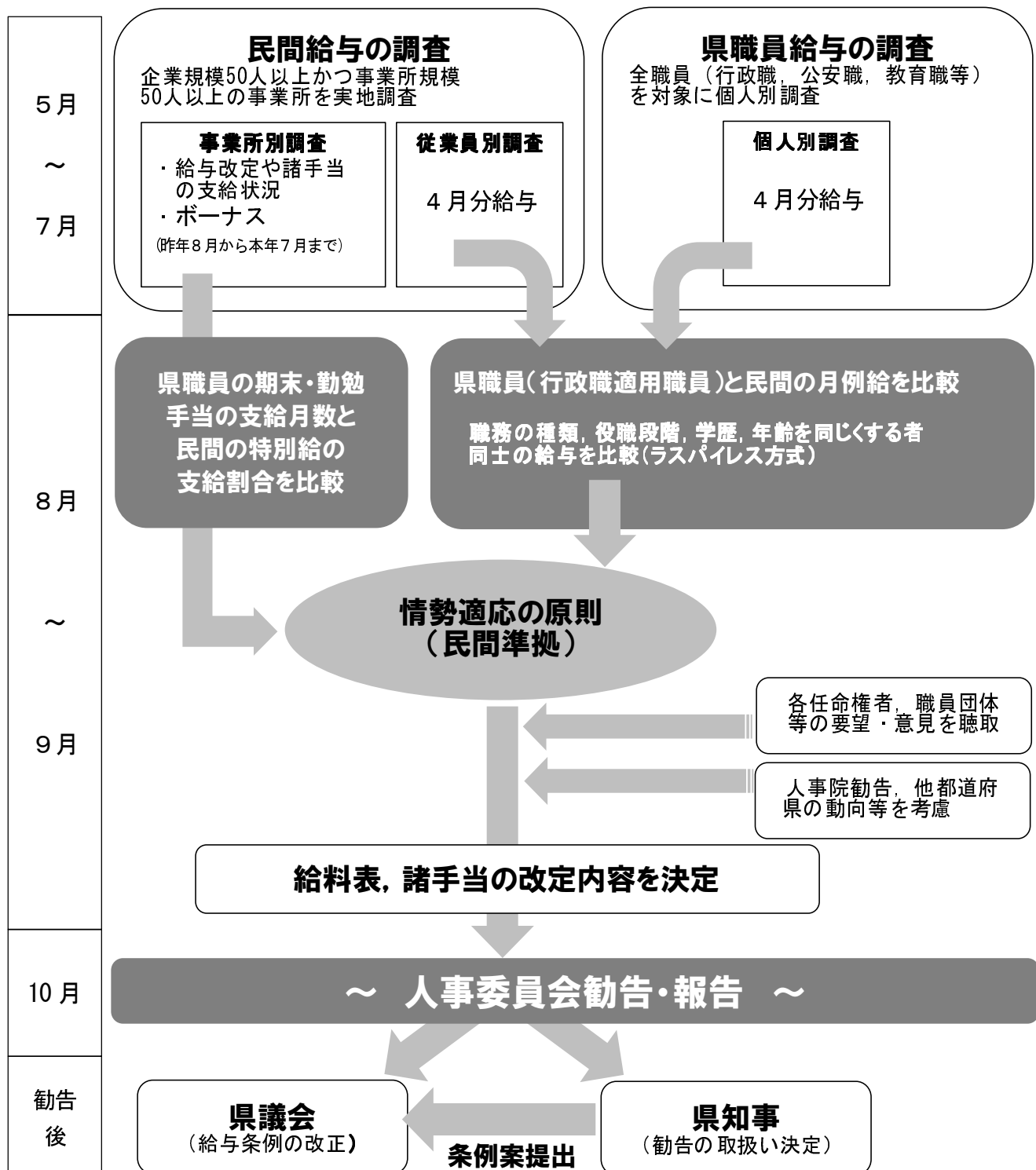
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)	平均年齢 (単位：歳)
全給料表	23,533	100.0	41.9
行政職給料表（一般行政職員）	5,728	24.3	43.7
公安職給料表（警察官）	5,148	21.9	37.9
教育職給料表(二)(ロ)（高校教員等）	4,168	17.7	教育職計 51.5
教育職給料表(三)(イ)（小中教員等）	7,951	33.8	
研究職給料表（研究員）	263	1.1	その他計 2.3
医療職給料表（一）（医師等）	41	0.2	
医療職給料表（二）（栄養士・獣医師等）	163	0.7	
医療職給料表（三）（保健師・看護師等）	71	0.3	

※ 新規採用者を含んだ数値

3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

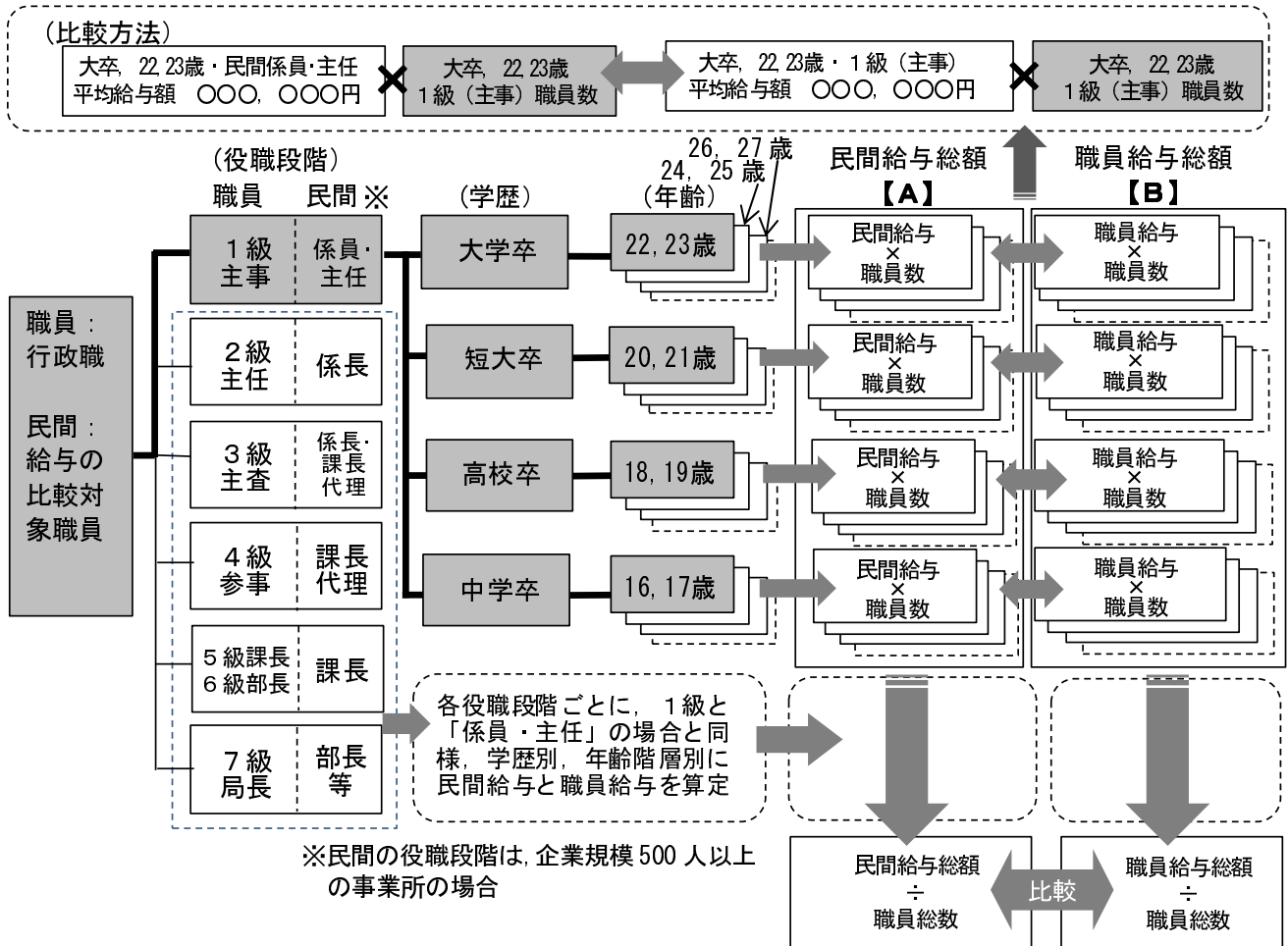
本年の日程



4 民間給与との比較

民間給与との比較方法

- 行政職給料表の適用者と、民間事業所における事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較
- 具体的には、次のとおり個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額【A】が、現に支払っている支給総額【B】に比べてどの程度の差があるかを算出



民間給与の調査対象事業所

- 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,330事業所を企業規模や産業等により32のグループに区分し、これらのグループから350事業所を無作為に抽出して調査を実施し、調査不能等であった49事業所を除く301事業所について調査を完了

区分	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
調査対象事業所	1,330	547	574	209
抽出事業所	350	142	151	57
調査事業所	301	124	130	47

5 給与勧告の実施状況等

最近の給与勧告の実施状況

年	項目		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
	月例給の較差 (民間給与－職員給与)		年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成20年	1,089円	0.28%	4.50月	—	1.9万円	0.29%
平成21年	△ 691円	△0.18%	4.15月	△0.35月	△15.6万円	△2.38%
平成22年	1,469円	0.38%	3.95月	△0.20月	△5.9万円	△0.92%
平成23年	△ 147円	△0.04%	3.95月	—	△0.3万円	△0.05%
平成24年	△ 16円	△0.00%	3.95月	—	—	—
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	—	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.3%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%
平成30年	641円	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.47%

※ 平成22年まで及び平成25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

※ 「平均年間給与」の「増減額」「率」は、勧告による改定前と改定後の増減

地方公務員の給与決定に関する原則

- 1 情勢適応の原則**（地方公務員法第14条第1項）
地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。
- 2 職務給の原則**（地方公務員法第24条第1項）
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。
- 3 均衡の原則**（地方公務員法第24条第2項）
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 4 条例主義**（地方公務員法第24条第5項）
職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

人事委員会の勧告制度

- 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度