

平成30年 給与勧告等の概要

平成30年10月10日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：音田昌子）は、本日（10月10日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 公民較差（0.18%）を解消するため、給料表の水準を引上げ
- ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.05月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与の改定

1 県職員の給与と民間給与との比較

本年5月から6月にかけて、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所339から抽出した113事業所について、本年4月分の給与等の調査を実施（職種別民間給与実態調査）

(1) 月例給

民間の給与（A）	職員の給与（B）	公民較差		特例条例 （給与減額） の適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)}$	
373,730円	373,058円	672円	0.18%	減額前
	371,989円	1,741円	0.47%	減額後

(注) 1 職員の給与は、行政職給料表適用者（平均年齢42.5歳、平均経年数20.2年）で、諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含む。

2 上段「減額前」は、特例条例による管理職に対する給与減額がないものとした場合の給与及び較差、下段「減額後」は、特例条例による管理職に対する給与減額〔部・次長級は3%減、課長級は2%減、小規模長級は0.5%減〕により実際に支払われた給与及び較差

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合（4.47月）は、職員の支給月数（4.40月）を上回っている。

(注) 民間の支給割合は、平成29年8月から平成30年7月までにおける支給状況

2 給与改定の内容

(1) 給料表

人事院勧告に準拠することを基本に改定

・若年層に重点を置き、400円から1,500円の改定（平均改定率0.2%）

(2) 初任給調整手当

医療職給料表（一）の改定状況を勘案し所要の改定

(3) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・ 民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.05月分引上げ 4.40月分→4.45月分
- ・ 引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分

一般職員の支給月数	6月期	12月期
30年度 期末手当 勤勉手当	1. 225月（支給済み） 0. 90月（支給済み）	1. 375月（改定なし） 0. 95月（現行0.90月）
31年度 以降 期末手当 勤勉手当	1. 30月 0. 925月	1. 30月 0. 925月

(4) 宿日直手当

人事院勧告に準じて改定

(5) 改定の実施時期

- ・ 給料表、初任給調整手当及び宿日直手当：平成30年4月1日
- ・ 勤勉手当：平成30年12月1日

II 人事管理

1 働きやすい勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 超過勤務の縮減に向けた各種の取組を各部局において確実に定着させることが必要
- ・ 学校においては、管理職は各教員の業務及び勤務状況の把握に努め、保護者、地域関係者等の理解を得ながら、教員の負担軽減を進めることが重要
- ・ 年次有給休暇等の取得促進のためには、管理職が業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的な休暇取得の促進が図られるよう配慮し、率先して休暇取得に努めるなど自ら範を示すことが重要で、特に取得が少ない職員に対して取得を奨励及び配慮する取組が求められる。

(2) 柔軟で多様な働き方の推進

- ・ フレックスタイム制やサテライトオフィス及びモバイル端末を利用したテレワークについて、折角の環境整備が生かされるよう、制度を利用しやすい職場環境づくりをすることが適当

(3) 心身両面の健康管理

- ・ 職員が心身ともに健康であることは、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で極めて重要であり、大きな課題であるメンタルヘルス対策など、より実効性のある取組が必要
- ・ 学校においては、長時間労働や多様な困難な課題への対応等により、教員の心身に過大な負担がかかっている状況も見られることから、管理職は各教員の健康状態を適切に把握し、一人で問題を抱え込まないような支援体制の確保に努めることが必要

(4) ハラスメントの防止の徹底等

- ・ パワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメント等について、防止のための指針に基づき、管理職への研修をはじめ職員への周知・啓発を図り、良好な職場環境の確保に努めることが必要
- ・ 特にパワー・ハラスメントは、どの職場でも起こりうる問題であり、職場全体でその防止に取り組むことが求められる。

2 女性活躍と両立支援の推進

(1) 女性職員の活躍の推進

- ・ 女性職員の意識改革策、キャリア形成策及び両立支援策を積極的に進め、特に男性管理職が、組織運営のためには女性の活躍が必須であるとの意識を高め、女性活躍社会に向けた職場風土の醸成が必要

(2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

- ・ 仕事と家庭生活の両立のためには、誰もが働きやすい環境で、総労働時間の短縮等を目指す「働き方改革」の実現が不可欠
- ・ 両立支援に関する制度の周知や職員の実情等の把握に努め、様々な事情を抱える職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに継続的に取り組むことが必要

3 多様な人材の確保

- ・ 職員採用試験の受験者の確保が大きな課題となっており、県の施策や県職員として働くことの魅力などを切れ目なく情報発信していくこと及び様々な受験機会の確保が重要
- ・ 女性が活躍できる職場であることに重点をおいた広報活動を継続することが必要

4 人材育成と人事評価制度

- ・ 人事評価制度を人材育成に活用するためには、適正な評価基準と評価者の評価能力が極めて重要であり、研修などにより評価者の制度についての理解度と評価能力の向上を図るとともに、人事評価の納得性及び公平性に十分留意し、現在の評価基準が適正か随時検証していくことが必要

5 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 定年の引上げについて、その開始を見据えて60歳を超える職員の能力及び経験を生かせる執行体制を検討するとともに、国の動向を注視して遅滞なく進められるよう準備することが必要

6 臨時・非常勤職員の勤務条件

- ・ 会計年度任用職員制度の導入に向けて、改正地方公務員法及び地方自治法の趣旨や総務省の事務処理マニュアル等を踏まえ、条例等の整備やその他所要の準備を遅滞なく確実に進めることが必要

Ⅲ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割
- ・ 議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請
- ・ 平成15年4月から実施されてきた特例条例による給与の減額措置は、管理職については引き続き実施されたままであり、速やかに本来の職員の給与水準が確保されるよう望むもの

【参考】 職員の平均給与(行政職給料表適用者)

	勧告前	勧告後	増減額
給与月額	373,058円	373,704円	646円
年間給与	6,158,000円	6,187,000円	29,000円

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
2 行政職給料表適用者の平均年齢は42.5歳、平均経験年数は20.2年
3 諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当等)を含む。年間給与は期末手当・勤勉手当を含む。