

平成30年 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(平成30年10月5日 岡山県人事委員会)

報告及び勧告のポイント

- 1 民間給与との較差の解消を図るため、月例給の引上げ改定 (0.06%)
- 2 期末手当・勤勉手当(特別給)の引上げ (0.05月分)

I 民間給与との比較

- 1 月例給 (職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職、平均44.2歳]	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$	(参考) 較 差 (国)
376,076円	375,832円	244円 (0.06%)	655円 (0.16%)

備考 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから264事業所を無作為抽出し、当該事業所の約10,700人の個人別給与を实地調査(調査完了率:95.8%)

- 2 特別給 (昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)
民間の支給割合 4.44月 (職員 4.40月)

II 民間給与との比較等に基づく給与改定等

- 1 月例給(改定率 0.06%、改定額 236円)
 - ・民間給与との間に差が生じていることを踏まえ、初任給を引き上げるとともに、若年層へ重点的に配分
(初任給:行政職 大卒 191,900円 → 193,100円、高卒 155,000円 → 156,200円)
- 2 期末手当・勤勉手当(特別給)
 - ・年間の支給割合を0.05月分引上げ(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を勤勉手当に配分
 - ・平成31年度以降の6月期及び12月期の期末手当の支給割合が同一となるよう配分
- 3 その他給与の改定
 - (1) 初任給調整手当
医師に係る初任給調整手当について医師の処遇確保の観点から改定
 - (2) 宿日直手当
国家公務員に準じて改定
- 4 改定の実施時期
 - ・改定の実施時期は平成30年4月1日。ただし、2については平成30年12月1日(2のうち、平成31年度以降に係るものは平成31年4月1日)
- 5 降任時等の給料
 - ・降任の効果が給料に適正に反映されるよう、降格時号給対応表を導入
 - ・降号は多くの都道府県で導入が進められている状況等を踏まえ、改めて検討が必要

Ⅲ 公務員人事管理

1 人材の確保・育成

- ・優秀な人材の確保に向け、採用試験の必要に応じた見直しや募集活動の充実・強化が必要
- ・行政課題が多様化する中、職員が能力を最大限発揮できるよう、計画的に人材育成に取り組むことが必要
- ・女性活躍推進の観点から、女性職員の積極的登用が重要

2 臨時・非常勤職員の任用の適正化

- ・臨時・非常勤職員の任用根拠について整理し、会計年度任用職員に関する規定の整備を行うなど、地方公務員法等の改正法の施行に向け、遺漏のないよう準備を行うことが必要

3 人事評価制度

- ・人事評価の結果を任用や給与等に適切に反映していくことは重要であり、人事評価を通して人材育成につなげることが大切
- ・職種、職場によって異なる事情を踏まえ、納得性のある制度として維持することが必要

4 仕事と生活の両立支援

- ・ワーク・ライフ・バランスに対する職員の一層の理解と、各種休業・休暇制度の積極的な活用を促すことが必要
- ・個人の状況に応じ、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、様々な方策について検討することが必要

5 長時間労働の是正

- ・働き方改革関連法や人事院の動向も踏まえ、長時間労働の是正に向けた抜本的かつ具体的な取組を引き続き推進していくことが必要
- ・平成30年7月豪雨からの復旧、復興業務において、職員の負担が過度なものとならないよう配慮することが必要
- ・民間労働法制においては、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務とされたところであり、本県においても、実情を踏まえながら職員の疲労蓄積を防止する取組の検討が必要

6 心の健康づくり

- ・心の健康の問題では、何よりも未然防止が肝要であり、それに加えて早期発見、早期対応や関係機関との連携強化が必要

7 定年制度の見直し等

- ・人事院の意見の申出において示された定年の引上げ等に関する国の動向を注視しつつも、当面は、再任用の職域拡大、フルタイムでの任用の拡大等に向けた取組を進めることが必要

8 公務員倫理の徹底

- ・職員が公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って全力で職務に精励できるよう、不祥事根絶に向けた取組を強く推進することが必要
- ・あらゆるハラスメント行為の予防・解決に向け、十分な対策が必要

《参考1》平成30年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 44.2歳）

勧告前	勧告後	勧告前後の差
6,235千円	6,251千円	16千円

《参考2》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成21年	0.04%	—	4.15月	△0.35月	△13.0万円	△2.2%
平成22年	0.34%	0.33%	3.95月	△0.20月	△5.4万円	△0.9%
平成23年	0.19%	0.18%	4.00月	0.05月	2.9万円	0.5%
平成24年	0.01%	—	3.95月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%
平成25年	0.04%	—	3.95月	—	—	—
平成26年	0.16%	0.16%	4.10月	0.15月	6.7万円	1.1%
平成27年	0.21%	0.21%	4.20月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成28年	0.12%	0.12%	4.30月	0.10月	4.6万円	0.8%
平成29年	0.11%	0.11%	4.40月	0.10月	4.5万円	0.7%
平成30年	0.06%	0.06%	4.45月	0.05月	1.6万円	0.3%

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの