

# 平成30年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成30年10月11日  
静岡県人事委員会

## ○ 本年の給与勧告のポイント

### 月例給、ボーナスともに引上げ

- ・ 民間給与との較差（0.17%）を解消するため、給料表の水準を引上げ
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、ボーナスを引き上げ（0.05月分）、勤勉手当に配分

### 給与制度の総合的見直しの完成後の状況を踏まえた給与改定

- ・ 勤務成績に応じた昇給機会を確保するため、行政職給料表5級の号給を増設
- ・ 50歳台後半層の民間との較差が拡大しないよう、55歳を超える職員に対する昇給抑制措置を導入

## I 給与について

### 1 公民の較差等に基づく給与改定

#### (1) 民間給与との比較

調査対象 467 事業所中、413 事業所の約 1 万 8 千人の個人別給与を実地調査

#### ア 月例給

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較

(民間給与との較差)

民間給与	職員給与	較差
384,147 円	383,511 円	636 円 (0.17%)

(注) 行政職  
平均年齢 43.0 歳

#### イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合 4.47 月（職員の支給月数 4.40 月）

#### (2) 給与の改定

#### ア 月例給

##### (7) 給料表

##### a 行政職給料表

人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定

大卒程度試験に係る初任給を 1,400 円、高卒程度試験に係る初任給を 1,500 円引上げ

若年層についても 1,000 円程度の改定、その他は、400 円の引上げを基本に改定

##### b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

##### (4) 初任給調整手当

医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から引上げ

##### (5) 宿日直手当

国家公務員に支給される手当の改定に準じて改定

## イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を考慮し、年間 4.40 月から 4.45 月に引上げ

（一般職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期	年 間
30 年度	期末手当	1.225 月（支給済み）	1.375 月（改定なし）	4.45 月
	勤勉手当	0.90 月（支給済み）	0.95 月（現行 0.90 月）	
31 年度	期末手当	1.30 月	1.30 月	4.45 月
以降	勤勉手当	0.925 月	0.925 月	

### 〔実施時期〕

- ・ 月例給（給料表、初任給調整手当、宿日直手当）：平成 30 年 4 月 1 日
- ・ 特別給（ボーナス）：平成 30 年 12 月 1 日

## 2 給与制度の総合的見直しの完成後の状況を踏まえた給与改定

### (1) 給料表の号給増設

各年齢層における公民の給与較差が縮小してきた中で、職員の勤務成績に応じた昇給機会を確保し、昇給による職務の熟度や能率の向上を促すことが必要となっていることから、これまでの給料表の改正経過等を総合的に勘案して、行政職給料表 5 級について 8 号給増設

### (2) 55 歳を超える職員に対する昇給抑制措置の導入

世代間の給与配分の適正化を進めた結果、50 歳台後半層の公務と民間の給与較差は縮小してきたものの、依然として公務が民間を上回る状況にあることから、国や多くの地方公共団体と同様に 55 歳を超える職員（医療職給料表(1)適用者は 57 歳を超える職員）の昇給抑制措置を導入

### 〔実施時期〕

- ・ 給料表の号給増設：平成 31 年 4 月 1 日
- ・ 55 歳を超える職員に対する昇給抑制措置の導入：平成 32 年 1 月 1 日

## II 職員の勤務条件等に関する諸課題

### 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

#### (1) 過度な時間外労働の是正

本委員会では、これまでも時間外勤務の縮減を強く求めてきたところである。任命権者の取組により、職員 1 人当たりの時間外勤務時間数及び年間 360 時間を超える職員数は、2 年連続で減少しているものの、職員の時間外勤務時間数は引き続き高い水準にある。

各職場では上司が部下の業務量を把握した上で適切なマネジメントを行い、職員一人ひとりが時間外労働を前提とした働き方を改め、過度な時間外労働を生み出さないように努めることが必要。

任命権者は、不断の業務改善や適切な人員配置に引き続き取り組むことが必要。また、職員の健康確保措置について、長時間勤務職員に対する医師の面接指導の強化など民間労働法制の改正を踏まえた適切な対応が必要。

本委員会は、超過勤務命令の上限について、本県職員に適切な措置を講ずるべく、国や他の地方公共団体の動向を注視。

#### (2) 教職員の多忙化の解消

県教育委員会は、多忙化解消モデル事業を開始し、新たな取組を推進しており、その効果が期待されるが、一方で、新学習指導要領の実施に備え、新たな業務が発生している。

今後は、モデル校の取組を速やかにモデル校以外に展開・実践するとともに、外部人材の活用に関する国の支援制度を有効に活用し、多忙化解消に向けた取組を加速することが必要。また、部活動ガイドラインの運用状況の検証や I C カードによる出退勤管理の試行結果の分析を速やかに実施することが必要。

さらに、静岡県総合教育会議において、教職員の負担の増加を踏まえて提案された「社会総がかり」の教育を実現するための施策の具体化を進め、地域の多彩な人材の協力や住民の支援を得た地域全体を巻き込んだ取組の推進により、多忙化の解消が図られることを期待。

### (3) 子育て支援及び介護支援等の充実

本県においては、育児、介護のための休暇・休業制度の拡充や、勤務時間の選択肢の拡大、さらにはサテライトオフィスでのテレワークの導入など多様な勤務形態の整備を推進。

任命権者は、これらの制度が有効に活用されるよう、職員のニーズや意見の把握に努めるとともに、情報提供や相談体制の充実を図っていくことが必要。また、仕事と育児、介護や不妊治療との両立支援を必要とする職員に対して、全ての職員が協力、応援する職場風土の形成のため、職員一人ひとりの理解の促進に一層力を入れていくことが必要。

本委員会は、仕事と育児・介護等の両立支援制度の活用に関する指針を策定し、各任命権者の取組を支援。

## 2 職員の心身の健康の保持・増進

### (1) 心の健康づくりの推進

平成 29 年度における精神疾患による長期療養者が、前年に比べ増加しており、ストレスチェック制度が、職員の心の健康の保持につながるよう、有効に活用されることが重要。

任命権者は、高ストレス者と判定された職員が面接指導を受けやすい環境整備が必要。

職員は、判定結果から自らの状況を把握して、セルフケアに努め、管理職は、集団分析により判明した組織のストレス傾向などを踏まえた対策を講ずることが必要。

職員の心身の健康を維持し、適切な業務執行を確保するため、管理職は、精神的な不調を生じた職員の早期発見と適切な対応や療養から復帰した職員への職場の支援などの配慮が必要。職員自らも、職員同士のコミュニケーションを円滑にするなど、健全な職場風土の醸成に努めることが必要。

### (2) ハラスメント防止対策の推進

ハラスメントの防止には、職員の理解の促進と、組織として事案に対する迅速かつ厳格な対応を行うことが必要。

任命権者は、風通しのよい職場環境づくりや、事案の発生に適切に対応できる体制の強化に引き続き取り組むことが必要。

## 3 定年の引上げ

本委員会は、国家公務員の定年引上げに関する人事院の意見の申出を受けて行われる、地方公務員の定年引上げに関する国の動向を注視し、適時適確な対応を進めていく。

## 4 人事評価制度の整備

学校現場においては、地方公務員法改正の趣旨に即した人事評価制度の活用がなされていないことから、県教育委員会においては、学校現場の理解を高め、速やかに制度の整備・実施を進めることが必要。

## 5 臨時・非常勤職員の勤務条件の改善

平成 32 年 4 月に予定されている会計年度任用職員制度の施行に向け、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、適切に対応を進めることが必要。

慶弔休暇については国の非常勤職員に講じられる措置を考慮し、適切な対応を図ることが必要。

## 6 公務に対する信頼の確保

交通事犯や公務以外での非行による懲戒事案が後を絶たないことは誠に遺憾。

任命権者は、公務に対する信頼の確保に向け、個々の職員が初心に帰って行動規範を認識し、組織として服務規律の厳正保持を徹底させること。個人の意識の向上と、高い使命感、倫理感を育む組織風土や風通しのよい職場環境づくりに一層厳しく努めることが必要。