

平成30年 職員の給与等に関する報告及び勧告（概要）

平成30年10月3日
鹿児島県人事委員会

《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

- ① 職員給与が民間給与を下回っていることを踏まえ，給料月額を引上げ
 - ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（4.40月→4.45月）
- ～ ①と②の結果，平均年間給与は2.7万円（0.44%）の増加 ～

1 職員の給与と民間の給与との比較

企業規模50人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所633事業所から，無作為に抽出した138事業所を対象に調査

(1) 月例給

民間事業所の従事者（事務・技術職）と職員（行政職）の4月分給与を役職段階，学歴，年齢が同じ者同士で比較

民間給与①	職員給与②	較差 ①－②
366,295円	365,776円	519円（0.14%）

(注) 職員の平均年齢は44.0歳，平均経験年数は22.6年である。

(2) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 4.43月分（職員の支給月数 4.40月）

2 給与改定

地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の給与水準を踏まえるとともに、人事院勧告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案し、以下のように取り扱うことが必要

(1) 給料表

- 行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率（100分の100.28）を乗じた給料表に改定（初任給は1,500円の引上げ）
- 行政職以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定

(2) 期末手当・勤勉手当

- 勤勉手当を0.05月引上げ（4.40月→4.45月）
- 平成31年度以降は6月期及び12月期の期末手当を均等に配分

(3) 初任給調整手当

医師・歯科医師に対する初任給調整手当を人事院勧告の内容に準じて引上げ（最高支給限度額414,300円→414,800円）

(4) 宿日直手当

宿日直手当の勤務1回に係る支給額の限度を人事院勧告の内容に準じて引上げ（通常の宿日直 4,200円→4,400円 等）

[改定の実施時期]平成30年4月1日（ただし、(2)の勤勉手当の引上げは平成30年12月1日）

○ 改定額（改定率）

区分	給料	はね返り	計
行政職	504円	13円	517円（0.14%）

(注) 1 改定額とは、勧告どおり実施された場合の職員（新規学卒の採用者を除く行政職）の平均引上げ額（引上げ後の平均給与月額 365,776円→366,293円）

2 はね返りとは、給料の引上げに連動して引き上げられる定率の手当分

(5) その他の課題

職員の給与制度のあり方については、今後とも国における見直し等を踏まえ、適切に見直しを行う必要

3 人事管理・公務運営の改善

(1) 優秀かつ多様な人材の確保

求める人材像や公務の魅力について広く具体的に発信するなど、人材確保活動に積極的に取り組み、引き続き優秀かつ多様な人材の確保に努める必要

(2) 能力及び実績に基づく人事管理

- ・ 評価者研修の充実や適切な評価結果のフィードバックの実施等に引き続き努めるとともに、評価結果の任用等への更なる活用については、今後とも国や他の都道府県の動向等も踏まえながら、適切に取り組む必要
- ・ 評価結果の給与への反映は、管理監督職員以外の職員について早急に実施する必要

(3) 職員の勤務環境の整備

① 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

ア 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

- ・ 業務執行態勢等の必要な見直しを行うほか、超過勤務が多い所属や職員、時期等について、その要因を把握し、重点的に縮減方策を講じることが重要
- ・ 長時間労働の是正に関して、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が労働基準法に規定されたこと、人事院規則において超過勤務命令の上限を設定することとされたことについても留意する必要
- ・ 管理監督職員においては、勤務時間管理における役割を十分認識し、一層適正な勤務時間管理に取り組む必要

イ 学校における働き方改革

- ・ 教職員の勤務状況の把握に努め、適切な勤務環境の確保のための取組を進めていく必要
- ・ 国の動向等を注視するとともに市町村教育委員会と連携しながら、学校における働き方改革に向けた実効性のある取組を推進する必要

② 健康管理

- ・ ストレスチェック制度の周知等に取り組むとともに、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など、計画的・継続的な対策の充実に一層努める必要
- ・ 管理監督職員においては、日頃のコミュニケーション等を通して、メンタルヘルス不調者への気付きや、周りに相談しやすい職場環境づくりに努め、ストレスチェックの結果を職場環境の改善に活用するなどの取組を進めていく必要

③ ハラスメントの防止

- 管理監督職員や職員に対しハラスメント発生防止等の取組について周知
- ・ 啓発を図り、職員一人ひとりがハラスメントを見過ごさずに向き合うことができ、職員が安心して相談できる職場環境の確保に努める必要

④ 女性の登用の拡大，仕事と生活の両立支援

- ・ 女性職員の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組む必要
- ・ 仕事と生活の両立支援制度を一層活用することができるよう、制度の更なる周知に取り組む必要

(4) 公務員倫理の保持

- ・ 職員一人ひとりが全体の奉仕者としての高い倫理観を持って行動し，県民の期待と信頼に応えていく必要
- ・ あらゆる機会を通じ，職員の倫理意識の高揚に向けた取組を推進していく必要

(5) 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

本年8月に人事院が定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行ったところであるが，雇用と年金の接続が引き続き円滑になされるよう，国及び他の都道府県の動向等を注視しながら，本県の実情を踏まえ，適切に対応する必要

(6) 会計年度任用職員制度の導入等

昨年5月に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の趣旨及び他の都道府県の動向等を踏まえ，会計年度任用職員制度の導入等に向けた準備を着実に進める必要

4 む す び

人事委員会の勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり，職員に対し適正な処遇を確保することは，職員の努力や実績に報いるとともに，行政の効率的，安定的な運営に寄与

県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役割に深い理解を示され，この報告に十分留意されるとともに，この勧告どおり実施されるよう要請