

令和元年 給与勧告等の概要

令和元年10月10日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：松村二郎）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（0.22%）を解消するため、給料表の水準及び地域手当の支給割合を引上げ
- 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 給与の改定等

1 職員給与と民間給与との比較

県内の企業規模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

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差		特例条例 （給与減額） の適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)}$	
372,773円	371,954円	819円	0.22%	減額前
	370,907円	1,866円	0.50%	減額後

(注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。

2 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢42.4歳、平均経験年数20.0年）で、諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含む。

3 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（4.52月）は、職員の支給月数（4.45月）を上回っている。

(注) 民間の支給割合は、平成30年8月から令和元年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（平均改定率0.1%）

・30歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定

(2) 地域手当

給料表の引上げ改定を行っても残る民間給与との較差を解消するため、地域手当の支給割合を一律0.1%引上げ（医療職給料表（一）の適用を受ける者を除く）

(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 4.45月分→4.50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
令和 期末手当 元年度 勤勉手当	1. 30 月 (支給済み) 0. 925月 (支給済み)	1. 30 月 (改定なし) 0. 975月 (現行0. 925月)
2 年度 以 降 期末手当 勤勉手当	1. 30 月 0. 95 月	1. 30 月 0. 95 月

(4) 改定の実施時期

- ・ 給料表及び地域手当：平成31年 4 月 1 日
- ・ 勤勉手当：令和元年12月 1 日

3 住居手当の見直し

本年の人事院勧告において、公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げ、最高支給限度額を引き上げる勧告が行われたが、本県の実情は国と異なる状況にあるため、今後、他の都道府県の動向等を踏まえ、その取扱について検討することが適当

II 人事管理

1 働きやすい勤務環境の整備

(1) 総実労働時間の短縮

- ・ 超過勤務の縮減に向けた各種の取組を確実に定着させることが必要
- ・ 管理職自らが業務を命ずる必要性を十分に勘案した上で、超過勤務時間の縮減に繋がる指導や助言をすることが不可欠。職員一人一人も、タイムマネジメントやコストに関する意識を高め、常に計画的・効率的な職務の遂行に努めることが求められる。
- ・ 学校の長時間勤務の是正及び勤務環境整備に向けて、市町村教育委員会とも連携して現場である学校を支援しながら、働き方改革を進めることが必要

(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、各所属において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

- ・ メンタル不調の予防及び早期対応に引き続き努めるとともに、職場復帰を目指す職員の支援体制など丁寧なフォローアップが重要
- ・ 労働安全衛生法の改正を受けて、独立性・中立性を強化等された産業医や衛生委員会の活用等により、各事業場で安全衛生管理体制の充実を図ることが重要
- ・ 学校において、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) パワー・ハラスメント等の防止の徹底

管理職は自らの言動・行動が職場に与える影響の大きさを認識した上で、業務の適正な範囲内における指導等を行っているかどうか再確認することが求められる。

2 女性活躍と両立支援の推進

(1) 女性職員の活躍の推進

女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施などの意識改革策、女性が少ない分野・ポストへの配置をより一層積極的に実施することが必要

(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、総実労働時間の短縮を目指す働き方改革の実現が不可欠
- ・ 男性職員の育児休業の取得促進のためには、男性職員が育児休業を取得することの不安や抵抗感を軽減し、育児休業を取得しやすい環境整備に努めることが必要

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の魅力・やりがい、さらにはワーク・ライフ・バランスの実践例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
- ・ 技術系職員の確保は喫緊の課題であり、任命権者と連携しながら採用試験制度について検討を進める。

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・説明能力が極めて重要な要素であり、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をしていくことが必要
- ・ 人事評価を契機として若手職員の段階からキャリア形成を考えさせ、自身の職業能力を把握させることも人材育成への活用に有効

5 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 高齢層職員が持つ豊富な経験及び知識を最大限に生かすためには、意欲的に職務に取り組むためのマネジメントが重要
- ・ 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、引き続き必要な準備を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、このような措置は早期に解消されるべきであるとの考え

【参 考】

1 月例給(行政職)の改定の内訳

区 分	改定額(率)
給 料	420円(0.11%)
地 域 手 当	343円(0.09%)
はね返り分	24円(0.01%)
計	787円(0.21%)

(注)「はね返り分」とは、給料表及び地域手当の改定に伴い、諸手当の額が増減する分である。

2 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	371,954円	372,741円	787円
年間給与	6,157,000円	6,189,000円	32,000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42.4歳、平均経験年数は20.0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。