

# 令和元年職員給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年10月16日

山口県人事委員会

## 【本年の給与勧告のポイント】

- 給料表を引上げ改定
  - ・ 初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ改定

## 第1 給与についての報告及び勧告

### 1 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給（本年4月時点）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A)-(B)
368,833円	367,943円	890円(0.24%)

#### (2) 特別給（ボーナス）

- ・ 民間の特別給の支給割合（昨年8月から本年7月まで） 4.51月分  
（職員の現行の年間支給割合は4.40月分）

#### 〔参考〕 本年の人事院勧告の内容

- 月例給、特別給ともに6年連続の引上げ
  - ・ 月例給は民間給与との較差（0.09%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額の引上げを4月に遡及して実施
  - ・ 特別給は勤勉手当を0.05月分引上げ（民間：4.51月、公務4.45月）
- 住居手当について、支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ（令和2年4月実施）

## 2 給与改定の内容

職員給与と民間給与、国家公務員給与等との比較結果及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について判断

### (1) 給料表

- ・ 国家公務員の給与水準との均衡を考慮しつつ、初任給に民間との差が生じていること等を踏まえ、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げることとした人事院勧告の内容に準じて引上げ改定を行うことが必要

### (2) 期末・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分（年間0.10月分）引き上げることが必要

○ 期末・勤勉手当の支給割合

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.30 月分 (1.10)	0.90→0.95 月分 (1.10→1.15)	2.20→2.25 月分 (2.20→2.25)
12 月 期	1.30 (1.10)	0.90→0.95 (1.10→1.15)	2.20→2.25 (2.20→2.25)
年 間 計	2.60 (2.20)	1.80→1.90 (2.20→2.30)	4.40→4.50 (4.40→4.50)

備考 ( )内は特別管理職員

(3) 実施時期

- ・ 平成31年4月1日から実施

3 その他

(1) 住居手当

- ・ 公舎使用料の平均支払額、民間における住宅手当の支給状況等を考慮し、現状では改定を行わないことが適当であるが、引き続き、他の都道府県の動向等に留意することが必要

(2) 昇給制度の見直し

- ・ 55歳を超える職員の昇給制度の在り方について、引き続き、他の都道府県の動向等を踏まえ、検討を行うことが必要

(3) 教育職員の給与

- ・ 教育職員の給与制度に係る国の検討状況を踏まえ、必要に応じて所要の措置を講じることが適当

第2 勤務環境の整備についての報告

1 総実勤務時間の短縮

- ・ 本年4月から施行した時間外勤務の上限設定について、職場におけるマネジメントを適切に行い、遵守することが必要
- ・ あらゆる職場で、実効性のある時間外勤務縮減の取組を一層進めるとともに、職員一人ひとりも、働き方を見直し、計画的・効率的な業務処理を進めることが必要
- ・ 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、職員が確実に休暇を取得できるよう配慮することが必要

2 心身両面の健康管理対策

- ・ 病気の予防、早期発見、早期治療につながる取組を進めるとともに、組織的に総合的なメンタルヘルス対策に取り組むことが必要
- ・ 時間外勤務の縮減と併せて、職員の勤務時間の把握や長時間の時間外勤務を行った職員への医師による面接指導を適切かつ確実に実施していくことが必要

### 3 ハラスメント対策

- ・ 職場におけるハラスメントは、絶対に許されないものであり、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進めていくことが必要

### 4 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 育児休業や介護休暇等に係る制度について、職員への周知や利用しやすい職場環境の整備を図るなど、利用促進に向けた取組を進めていくことが必要
- ・ フレックスタイム制やサテライトオフィス等の活用を図り、柔軟で多様な働き方を推進していくことが必要

## 第3 人事行政の運営についての報告

### 1 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 国においては、公務員の定年の引上げについて、検討が行われており、本県においても、国の検討状況を注視しつつ、本県の実情を踏まえた定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用方策について、検討を進めていくことが必要

### 2 人材の確保・育成等

- ・ 採用試験の応募者の減少が続く中、公務の魅力等の積極的な発信やより幅広い応募者の確保に向けた試験制度の見直しなど、より実効性のある取組を進めていくことが必要
- ・ 計画的かつ効果的な人材育成のため、多様な研修や長期的な人材育成の視点に立った人事管理等を推進していくことが必要
- ・ 女性職員の計画的な採用・登用等を進めるため、女性受験者の確保や女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会の拡大などの取組を進めていくことが必要
- ・ 障害者採用選考において対象となる障害者の範囲拡大等を踏まえ、障害のある職員がその能力を十分に発揮できる環境づくりに努めていくことが必要

### 3 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 組織の活性化や公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績を的確に把握し、人事管理に適切に反映することが重要であり、人材育成の観点も踏まえ、人事評価を適切に活用し、能力・実績に基づく人事管理を推進していくことが必要

### 4 会計年度任用職員制度の導入

- ・ 令和2年4月に施行される会計年度任用職員制度の円滑な実施に向け、着実に準備を行うことが必要

### 5 公務員倫理

- ・ 職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要

[参考]

1 改定額等（行政職）

(1) 平均給与月額

平成31年4月1日現在

職員数	平均年齢	平均給与月額		改定額	改定率
		改定前	改定後		
4,548 人	43.4 歳	363,147 円	363,221 円	74 円	0.02 %

(注) 1 平均給与月額は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）の総額を職員数で除したものである。

2 改定率は、平成31年4月1日現在の平均給与月額（改定前）に対する割合である。

(2) 初任給

平成31年4月1日現在

区分	改定前	改定後	改定額
大卒程度	187,200 円	188,700 円	1,500 円
高卒程度	153,000 円	154,900 円	1,900 円

2 給与改定の状況（行政職）

	月例給改定額	特別給増減月	年間給与の増減額	備考
平成22年	638円	△0.20月	△64千円	別に給与減額措置あり
平成23年	改定なし	改定なし	—	〃
平成24年	改定なし	改定なし	—	〃
平成25年	899円	改定なし	14千円	〃
平成26年	1,734円	0.15月	83千円	
平成27年	1,123円	0.10月	56千円	
平成28年	892円	0.10月	52千円	
平成29年	0円	改定なし	0円	
平成30年	716円	0.10月	49千円	
平成31年	74円	0.10月	38千円	

(注) 1 月例給改定額は、各年の4月1日現在の職員1人当たりの額である。

2 平成29年の改定は医師等に対する初任給調整手当のみであり、改定額は、職員1人当たりでは0円となる。