

勸告等の骨子

平成30年10月12日
高知県人事委員会

勸告等のポイント

1 月例給、ボーナスともに引上げ

- (1) 民間給与との較差（503円、0.15%）を解消するため、給料月額を引上げ
- (2) ボーナスは、民間の支給割合（4.16月）との均衡を図るため、支給月数を引上げ（0.05月分）

2 医師等の初任給調整手当を引上げ

3 宿日直手当を引上げ

4 初任給基準を引上げ

1 民間給与との比較

県内101事業所の4,042人の個人別給与を実地調査（調査完了率 95.3%）

【月例給】 職員と民間従業員の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、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 42歳 9月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
344,197円	343,694円	503円（0.15%）

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
平成30年	4.16月	4.10月	4.46月	4.40月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

本県の初任給が民間や他の都道府県の水準を下回っているほか、国家公務員が5年連続で初任給や若年層に重点を置いた俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、優秀な人材の確保の観点から、初任給を1,500円、若年層についても1,000円程度引上げ、その他は、それぞれ200円の引上げを基本に改定

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 初任給調整手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師等の支給月額の限度を国に準じて引上げ
414,300円 → 414,800円

ウ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分 → 4.15月分
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期		12月期	
30年度	期末手当	1.20月	(支給済み)	1.35月	(改定なし)
	勤勉手当	0.775月	(支給済み)	0.825月	(現行0.775月)
31年度 以降	期末手当	1.275月		1.275月	
	勤勉手当	0.80月		0.80月	

エ 宿日直手当

国家公務員の改定に準じて改定

(2) 実施時期

- 給料表、宿日直手当
平成30年4月1日
- 平成30年12月期のボーナス
平成30年12月1日
- 初任給調整手当、平成31年度以降のボーナス
平成31年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算(行政職 平均年齢42歳9月)

	勧告前(A)	勧告後(B)	(B) - (A)
平成30年	558.9万円	561.5万円	2.6万円

(4) 報告事項

初任給基準

優秀な人材を確保する観点から、県内民間事業所や他の都道府県と比べ低位にある初任給基準を1号給引上げ

3 給与制度の総合的見直しに関する事項

国が平成27年4月から地域間、世代間の給与配分等を見直す給与制度の総合的見直しを3年間にわたって段階的に実施し、本年3月末をもって完了したことを受けて、職員と国家公務員の給与水準について改めて検証した結果、国と同様の措置が必要な状況は認められなかったことから、本県においては、これらに伴う給料表の見直しは必要ないものと判断

4 公務運営に関する事項

(1) 人事評価制度

人事評価制度の更なる充実に向けて、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要

(2) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務等の縮減

時間外勤務を縮減するためには、国の措置状況等を踏まえ、これまで以上に適切な対応が必要

管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、組織マネジメントを強化・徹底することが必要

過重な勤務の実態にある所属については、早急に要因を分析し、実効性のある取組を徹底するとともに、その検証結果を共有し、更に組織的な取組を継続していく

ことが必要

職員の健康を保持するための取組についても、引き続き、適切に実施することが必要

学校現場では、働き方改革の目指す理念を共有しながら教員の多忙化の解消に努めていくことが必要

イ 年次有給休暇の取得促進

国の措置状況等も踏まえ、管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

(3) 健康管理

引き続き、職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、重点的な取組が必要であり、予防から再発の防止に至る各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

(4) 仕事と家庭生活の両立

次世代育成支援行動計画に掲げる目標の達成に向けて、県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、着実に実行することが必要

(5) ハラスメントの防止

ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、その防止及び解決は重要な課題

職員アンケートによると、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられ、その件数も増加傾向

ハラスメントを防止するための研修の内容を更に充実させるとともに、相談体制を職員側の視点から常にチェックするなど、より実効性のある対策につなげていくことが必要

(6) 定年の引上げ

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少していく中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題であるとして、人事院が定年を段階的に65歳に引き上げる必要があるとの意見の申出を実施

定年の引上げに当たっては、本県の実情も踏まえ、国や他の都道府県の動向にも注視しつつ検討を進めることが必要

(7) 会計年度任用職員

国は、会計年度任用職員について統一的な取扱いを定め、地方公共団体に積極的な情報提供を実施

各任命権者は、国の動向を注視しつつ、改正法が施行される平成32年4月に向けて、適切な制度設計に努めるとともに円滑な運用に向けて取り組むことが必要

(8) 服務規律の確保

多くの職員は、真摯に職務に取り組んでいるが、依然として不祥事が発生

各任命権者は、職員の意識改革を徹底するとともに、個々の職員が持つ適性や能力を存分に発揮しうる職務環境や組織づくりに努めることが必要

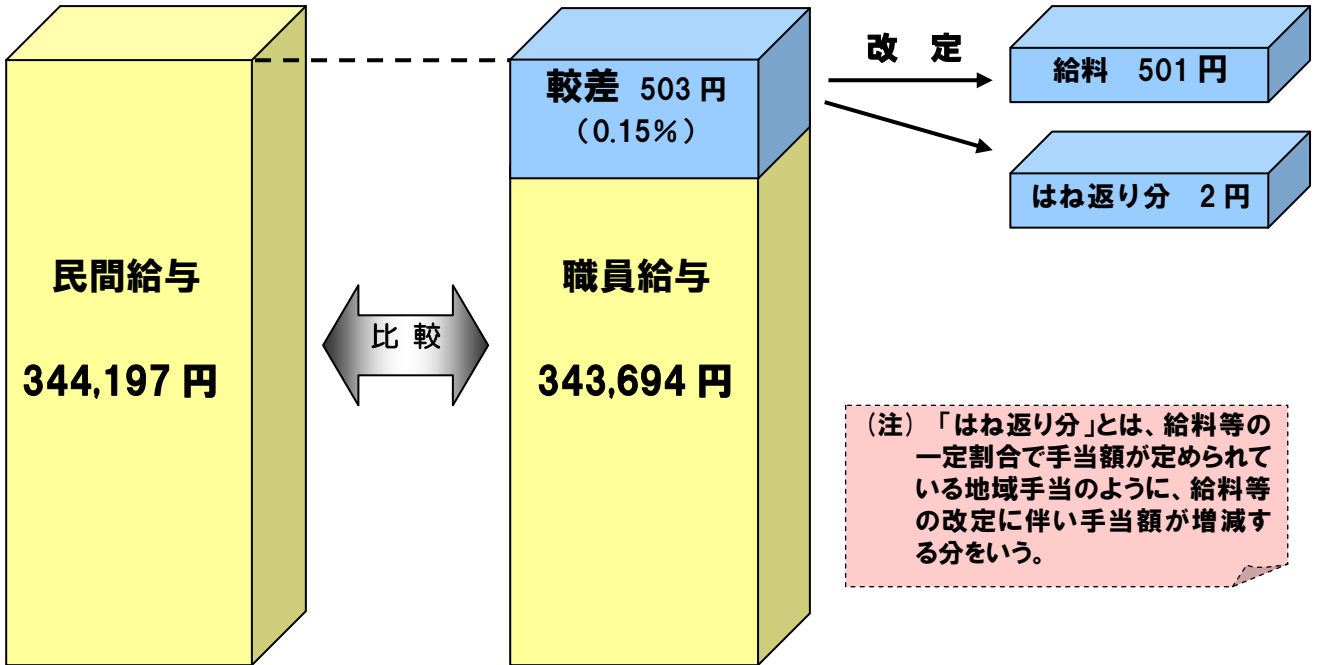
各職員も、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を保持しつつ、県民の期待と信頼に応え、その職責を果たすことが必要

最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.17%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%
平成 30 年	0.15%	4.15 月	0.05 月	2.6 万円	0.5%

民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差(503 円(0.15%))を踏まえ、以下のとおり、給与の引上げ改定を行うこととしました。

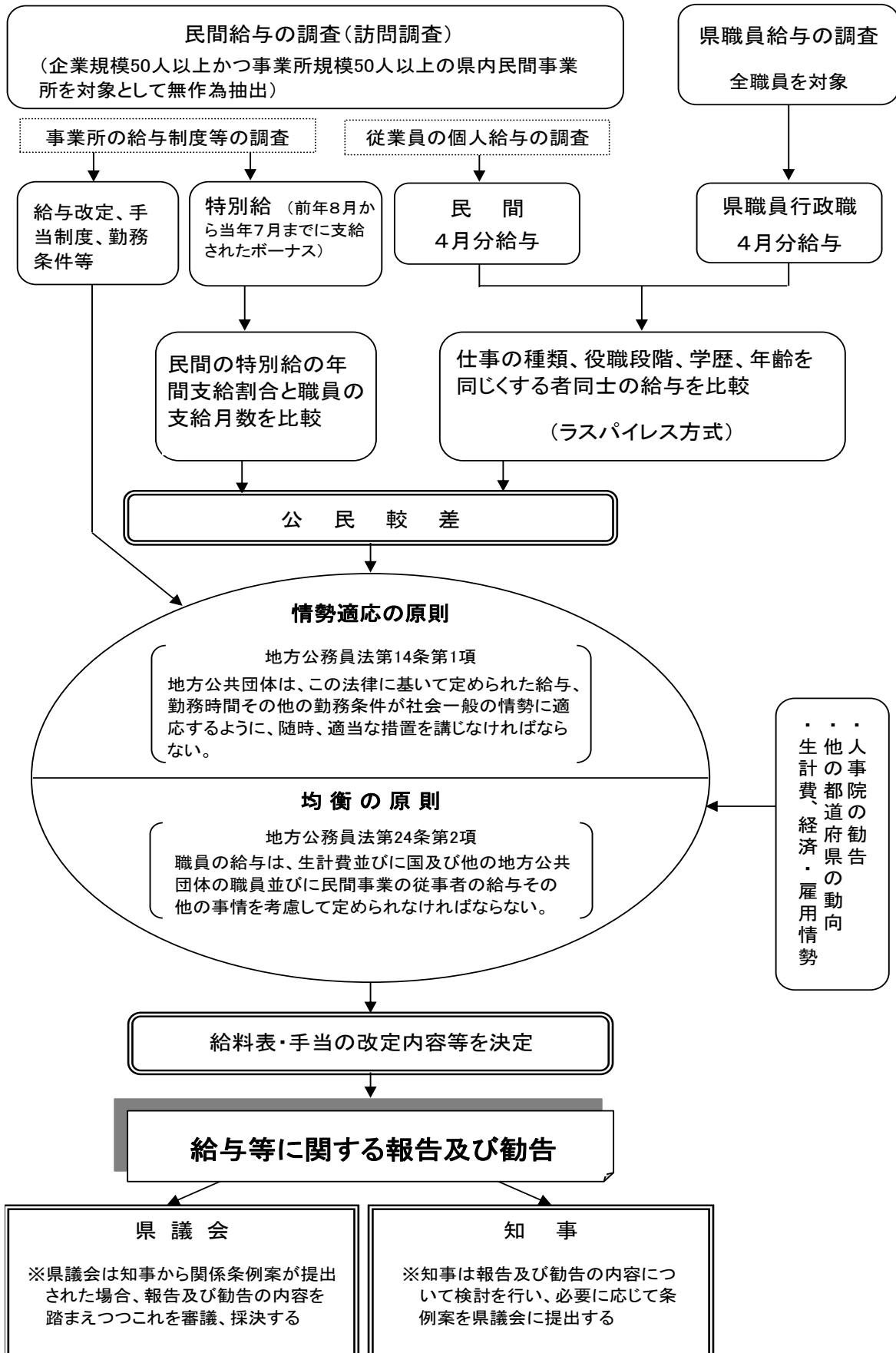


○職員の平均給与額の推移

区分 給与	高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(一))					
	平成30年	30-29	平成29年	29-28	平成28年	平成30年	30-29	平成29年	29-28	平成28年	
平均給与	343,694	▲1,334	345,028	▲1,078	346,106	410,940	221	410,719	▲265	410,984	
給与内訳	給料(俸給)	322,551	▲1,675	324,226	▲1,457	325,683	329,845	▲686	330,531	▲1,285	331,816
	諸手当	21,143	341	20,802	379	20,423	81,095	907	80,188	1,020	79,168
	扶養手当	8,108	▲150	8,258	▲17	8,275	10,429	▲377	10,806	▲581	11,387
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,922	189	5,733	153	5,580	12,481	121	12,360	44	12,316
	地域手当等	781	▲35	816	0	816	43,062	832	42,230	647	41,583
	住居手当	5,569	391	5,178	281	4,897	5,893	145	5,748	277	5,471
	その他	763	▲54	817	▲38	855	9,230	186	9,044	633	8,411
平均年齢	42.8歳	▲0.2歳	43.0歳	▲0.1歳	43.1歳	43.5歳	▲0.1歳	43.6歳	0.0歳	43.6歳	

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。
 2 その他は、単身赴任手当(基礎額)、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

給与等に関する報告及び勧告の手順

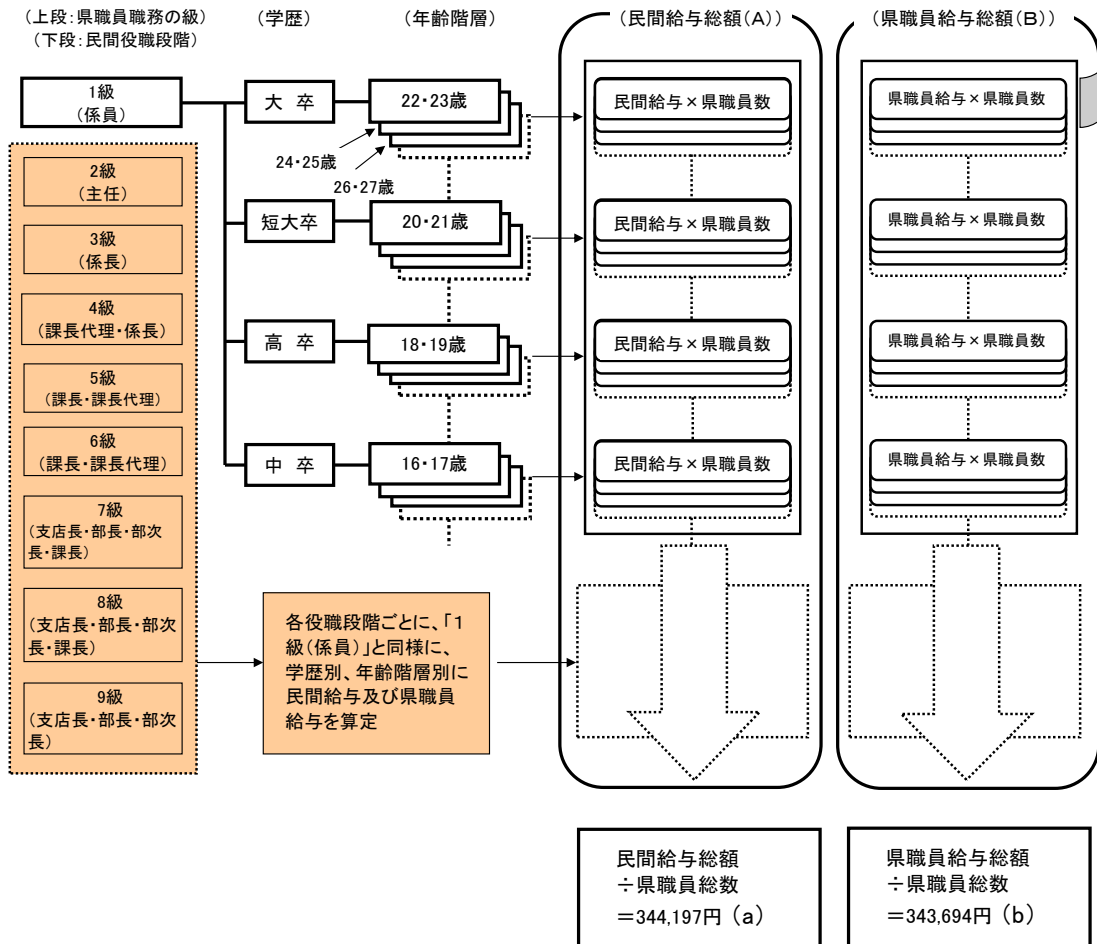
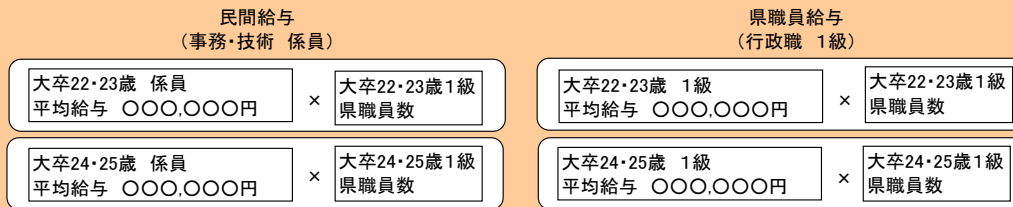


県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式^(※))

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(B))に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



本年の公民較差 (a) - (b) = 503円 (0.15%)

(※) ラスパイレス方式
 公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとっており、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。