

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

令和元年10月2日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

- ① 月例給について、民間給与との較差312円（0.08%）を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給の年間支給月数を0.05月分引き上げ、勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限及び手当額の上限を引上げ（令和2年4月から実施）

1 職員の給与に関する報告及び勧告

(1) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

職員給与が民間給与を312円（0.08%）下回っている。

民間給与	職員給与	較差
388,989円	388,677円	312円（0.08%）

- ※ 行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,522人（平均年齢44.1歳）と、民間事業所の従業員のうち、職務の種類、役職段階等の条件が対応すると認められる者の本年4月の給与を比較
- ※ 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたもの

イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.05月分下回っている。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.50月分	4.45月	0.05月

- ※ 民間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績

(2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 給料表

本年の職員給与と民間給与の較差312円（0.08%）を解消するため、初任給を引き上げるとともに、30歳台半ばまでの職員が在職する号給等について所要の改定

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.05月分引き上げ（4.45月→4.50月）、国の改定状況や民間の配分状況を踏まえ、引上げ分は勤勉手当に配分

ウ 実施時期

平成31年4月1日

(3) 給与制度をめぐる諸課題

ア 住居手当

国の見直し内容や職員の家賃負担の状況、民間の住宅手当の状況等を踏まえ、令和2年4月から、手当の支給対象となる家賃額の下限を2,000円引上げ（12,000円→14,000円）、あわせて手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

【見直し内容】

現 行		見直し後	
家賃額	支給額	家賃額	支給額
12,000円以下	0円	14,000円以下	0円
12,001～ 23,000円	家賃額－12,000円（基礎控除額）	14,001～ 25,000円	家賃額－14,000円（基礎控除額）
23,001～ 54,999円	①+② ①：1/2加算限度額 （家賃額－23,000円）×1/2 ※上限16,000円 ②：全額支給額 11,000円	25,001～ 58,999円	①+② ①：1/2加算限度額 （家賃額－25,000円）×1/2 ※上限17,000円 ②：全額支給額 11,000円
55,000円以上	27,000円	59,000円以上	28,000円

イ 地域手当

本県の職員給与の状況、国及び他の都道府県の状況等を総合的に勘案し、令和2年4月から、支給割合を1.3%引き下げ、給料表の水準を同程度引き上げるなど、所要の措置

ウ 高齢層職員の昇給制度の見直し

本県職員の実態や国における定年引上げに伴う高齢層職員の給与水準等の在り方に係る検討などを踏まえつつ、引き続き検討

エ 公安職の初任給基準

本県の行政職その他の職種や他の都道府県との均衡を図るため、見直しが必要

2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

ア 多様で有為な人材の確保

人材確保を取り巻く情勢が厳しい中においても、意欲と志を持つ人材を幅広く掘り起こし、確保していくことができるよう、試験制度の研究・改善、効果的な広報活動を行うことなど、積極的に取り組むことが必要

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を人事管理の基礎とし組織の総合力を高めしていくために、制度の運用状況を適切に検証しながら、客観的で透明性の高い人事管理を進めていくことが重要

ウ 人材育成

施策を効果的に進めていくために、計画的な人材育成により職員の能力を最大化するとともに、多様な能力や個性が生かされる組織風土を形成していくことが重要

また、出産や育児、介護等のために一時的に職務から離れた職員に対する支援など、ライフイベントに配慮した人材育成を引き続き進めていくことが必要

エ 女性の活躍の推進

女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍することを推進するため、現在の特定事業主行動計画の目標達成に向けた取組を着実に進めていくことが必要

次期計画の策定に向けては、人事管理面での取組に加えて、意識改革や風土づくりを一層進めるなど、多面的で実効性のある取組を検討することが必要

オ 障害者雇用の推進

障害のある人が自らの能力を発揮し、活躍できる社会を実現していくために、今後の障害者雇用のあり方について検討した上で、障害者が職場において能力を十分に発揮できる環境を整えていくことが必要

カ 会計年度任用職員制度への対応

令和2年4月に制度が適正かつ円滑に導入されるよう、適切に対応していくことが必要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

組織の活力を維持・向上させるためには、働き方改革を推進することにより、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすワーク・ライフ・バランスの実現が必要

また、民間企業の働き方改革に関しては、働き方改革関連法が順次施行されており、各制度の導入状況も踏まえながら本県の取組を進めていくことが必要

ア 時間外勤務の縮減等

本年4月から時間外勤務の上限規制を導入し、限度時間を設定したところであり、各任命権者においては、限度時間を超えて時間外勤務を命じることができる例外規定の適用などの制度運用について、人事委員会規則等の趣旨を踏まえて定めた具体的な手続等に沿って、適切な運用を図ることが必要

管理監督者においては、職場の実態を正しく把握した上で、勤務時間を適正に管理し、職場の実情に即した業務改善等を積極的に進めること、各任命権者においては、長時間勤務の是正に向け、要因を踏まえた的確で実効性のある取組を推進することが必要

特に、教員の長時間労働については、勤務実態や国の勤務時間の上限に関するガイドラインも踏まえた上で、多忙化解消に向け、より具体的で実効性のある勤務環境の改善策を組織全体で講じ、引き続き、学校における働き方改革を進めることが必要

さらに、各任命権者においては、年次有給休暇の取得推進について、今後も、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等に、引き続き積極的に取り組むことが必要

イ 両立支援の取組の推進

育児に関しては、特定事業主行動計画に基づき、各任命権者とも様々な取組を進めてきたところであり、目標達成に向けた取組を着実に進めていくことが必要

なお、次期計画の策定に向けては、現計画に基づく取組の効果検証を行った上で、より実効性のある取組を検討することが必要

(3) 職員の健康管理等

ア 職員の健康管理

職員のメンタルヘルス対策については、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策がなお一層必要

また、ストレスチェック制度については、制度趣旨を職員に十分周知するとともに、集団分析結果の有効活用を図っていくことが必要

イ ハラスメントの防止

各任命権者においては、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりに努め、予防・解決に向けて取り組んでいくことが必要

なお、民間のパワー・ハラスメント防止対策の法制化に伴い、今後示される国の指針も踏まえながら、取組を進めていくことが必要

ウ 長距離・長時間通勤の解消

各任命権者においては、長距離・長時間通勤の実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な方策により、長距離・長時間通勤の解消に向けて取り組むことが必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

今後も再任用職員が増加することが想定される中、意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験を最大限活用していくことが必要

定年の引上げについては、国等の動向を注視の上、制度の円滑な導入に向けて、所要の準備を進めていくことが必要

(5) 不祥事防止に向けた取組の徹底

行政運営に関して課題が山積する厳しい状況の中で、多くの職員は、県職員としての使命を果たすべく、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、依然として教職員によるわいせつ・セクハラ事案は後を絶たず、任意団体会費の横領事案等も発生しており、このような状況は、極めて遺憾

各任命権者は、事案毎に原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組を続けていくことが重要

また、職員においては、法令遵守はもとより、高い倫理観のもと、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

(参 考)

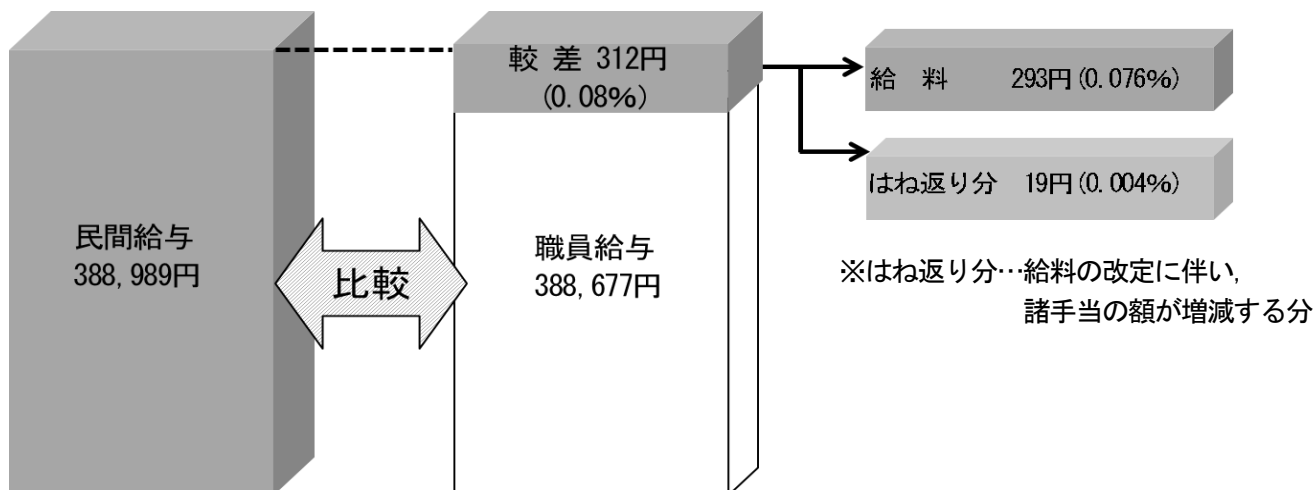
1 民間給与との較差等に基づく給与改定（平成 31 年 4 月から実施）

月 例 給

職員給与が民間給与を 312 円 (0.08%) 下回っていることから、給料表の水準を引上げ

《職員給与と民間給与の比較》

《改 定 内 容》



特 別 給

職員の年間支給月数 (4.45 月) が民間の年間支給割合 (4.50 月分) を下回っていることから、年間支給月数を 4.50 月に引上げ

2 職員数及び職員構成

- 本年 4 月現在における人事統計調査によると、職員数は、23,384 人で、そのうち行政職給料表適用者は 5,741 人、公安職給料表適用者は 5,143 人、教育職給料表適用者は 11,966 人
- 全職員の平均年齢は 41.5 歳

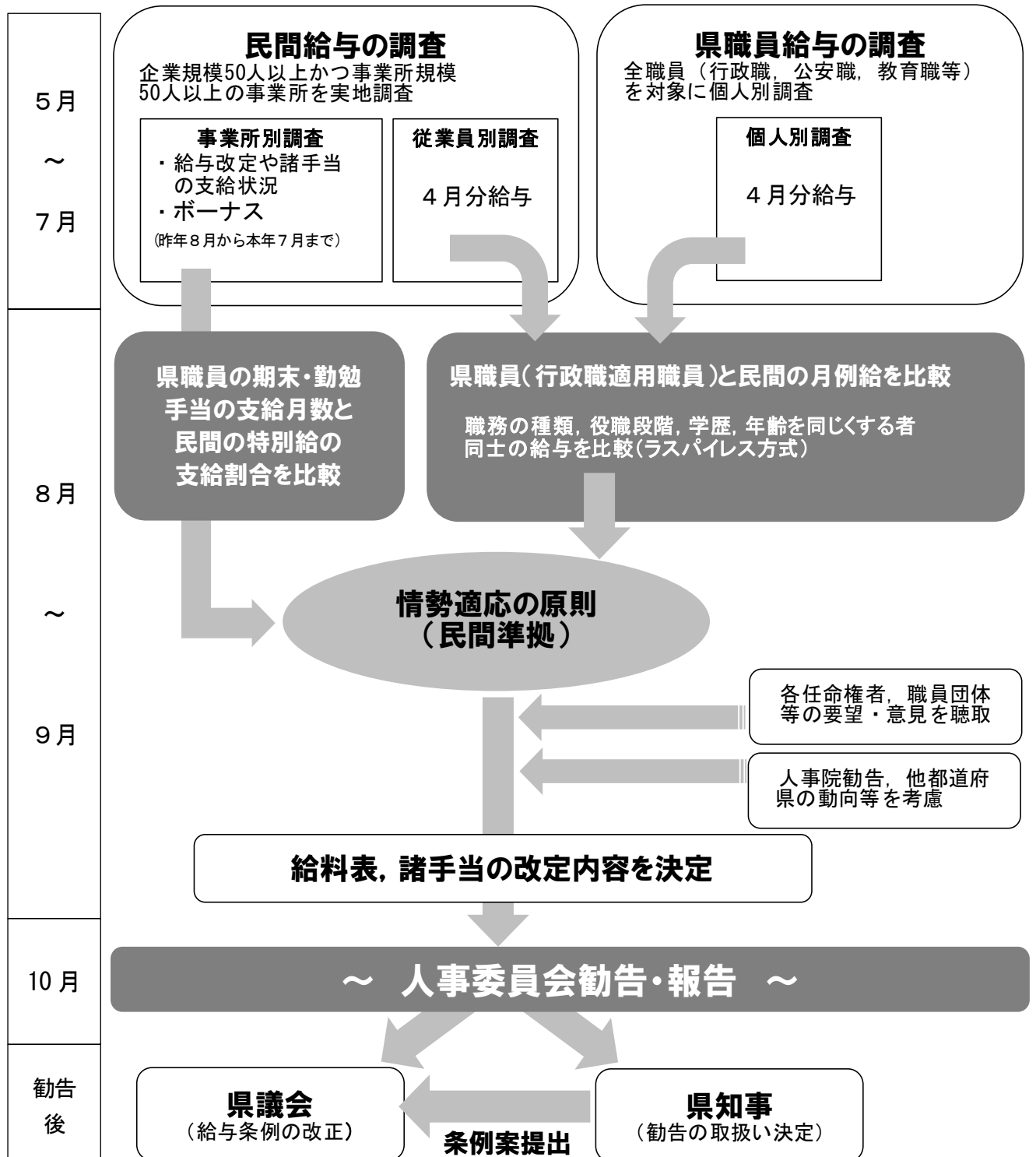
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)	
全給料表	23,384	100.0	
行政職給料表（一般行政職員）	5,741	24.6	
公安職給料表（警察官）	5,143	22.0	
教育職給料表(二)(ロ)（高校教員等）	4,098	17.5	教育職計 51.2
教育職給料表(三)(イ)（小中教員等）	7,868	33.7	
研究職給料表（研究員）	263	1.1	その他計 2.3
医療職給料表（一）（医師等）	42	0.2	
医療職給料表（二）（栄養士・獣医師等）	155	0.7	
医療職給料表（三）（保健師・看護師等）	74	0.3	

※ 小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100 とならない場合がある

3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

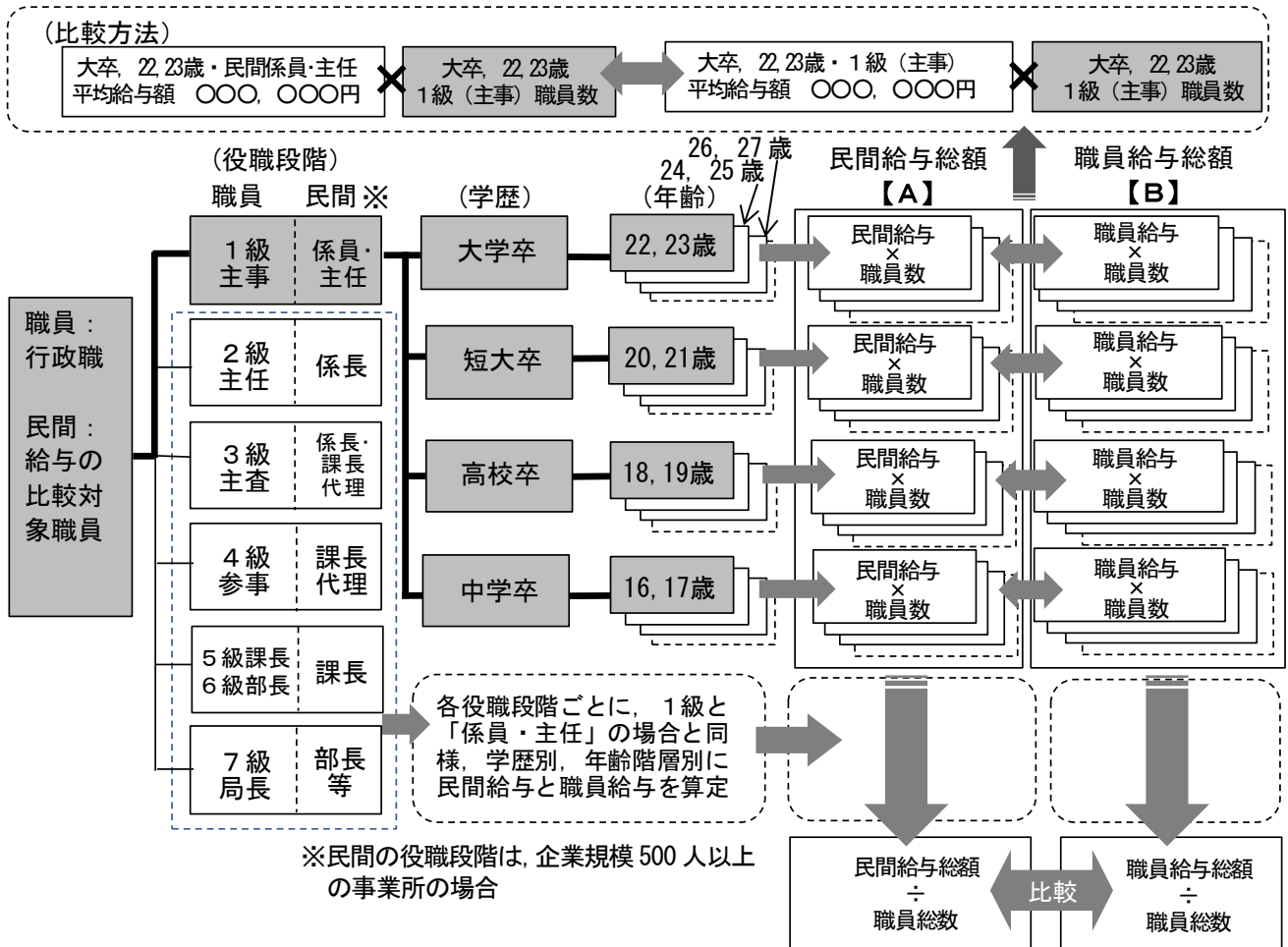
本年の日程



4 民間給与との比較

民間給与との比較方法

- 行政職給料表の適用者と、民間事業所における事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較
- 具体的には、次のとおり個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額【A】が、現に支払っている支給総額【B】に比べてどの程度の差があるかを算出



民間給与の調査対象事業所

- 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,355事業所を企業規模や産業等により32のグループに区分し、これらのグループから357事業所を無作為に抽出して調査を実施し、調査不能等であった49事業所を除く308事業所について調査を完了

区分	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
調査対象事業所	1,355	580	564	211
抽出事業所	357	162	139	56
調査事業所	308	137	124	47

5 給与勧告の実施状況等

最近の給与勧告の実施状況

年	月例給の較差 (民間給与－職員給与)		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
	年間支給月数	対前年増減	増減額	率(※)	増減額	率(※)
平成21年	△691円	△0.18%	4.15月	△0.35月	△15.6万円	△2.38%
平成22年	1,469円	0.38%	3.95月	△0.20月	△5.9万円	△0.92%
平成23年	△147円	△0.04%	3.95月	—	△0.3万円	△0.05%
平成24年	△16円	△0.00%	3.95月	—	—	—
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	—	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%
平成30年	641円	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.47%
令和元年	312円	0.08%	4.50月	0.05月	2.6万円	0.40%

※ 平成21年、22年及び25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

※ 「平均年間給与」の「増減額」「率」は、勧告による改定前と改定後の増減

地方公務員の給与決定に関する原則

- 1 **情勢適応の原則**（地方公務員法第14条第1項）
地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。
- 2 **職務給の原則**（地方公務員法第24条第1項）
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。
- 3 **均衡の原則**（地方公務員法第24条第2項）
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 4 **条例主義**（地方公務員法第24条第5項）
職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

人事委員会の勧告制度

- 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度