

# 平成30年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

平成30年10月12日 三重県人事委員会

## 【職員の給与に関する報告及び勧告】

### ○本年の給与勧告のポイント

#### 『月例給（3年ぶり）・ボーナスともに引上げ』

- (1) 月例給は、地域手当の支給割合を0.1%引上げ  
(4.5%→4.6%)
- (2) ボーナスは、勤勉手当の支給月数を年間0.05月分引上げ  
(年間4.40月→4.45月)

## I 本年の給与改定

### 1 職員の給与と民間給与との比較

- ・企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内773の民間事業所から抽出した163事業所を対象に、職種別民間給与実態調査を実施
- ・4月分の公民給与について、役職・学歴・年齢別に対比して較差を算出

#### (1) 月例給

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	392,720 円
職員(行政職)の給与 (B)	392,238 円
公 民 較 差 (A)-(B)	482 円 (0.12%)

(参考) 国

金 額 等
411,595 円
410,940 円
655 円 (0.16%)

※特例条例による減額措置後の公民較差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	392,720 円
職員(行政職)の給与 (B)	390,660 円
公 民 較 差 (A)-(B)	2,060 円 (0.53%)

#### (2) ボーナス (特別給)

区 分	月 数
民間の支給割合 (A)	4.46 月
職員の支給月数 (B)	4.40 月
較 差 (A)-(B)	0.06 月

(参考) 国

月 数
4.46 月
4.40 月
0.06 月

※特例条例により、勤勉手当が0.085月分減額されています。

(期末・勤勉手当年間支給月数：4.40月→4.315月)

## 2 改定すべき事項

### (1) 月例給

#### 【地域手当】

公民較差を解消するため、引上げ改定

(県内に勤務する職員に対する地域手当 4.5%→4.6%)

#### 【初任給調整手当】

医師又は歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じ、  
所要の改定

#### ○改定内容 (行政職)

区分	配分額	配分率
給 料	—	—
諸 手 当	368 円	0.09%
はね返り分	△1 円	△0.00%
計	367 円	0.09%

(注) 「はね返り分」とは、給料等の改定により諸手当の額が増減する分。

### (2) ボーナス (特別給)

- ・民間のボーナスの支給割合 (4.46 月分) を下回っていることから、  
職員の期末・勤勉手当の支給月数を 0.05 月分引上げ (4.40 月→4.45 月)
- ・引上げ分は、勤勉手当に配分

#### ○改定後の支給月数 (一般の職員の場合)

	6 月期	12 月期
平成 30 年度 期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.375 月 (改定なし)
勤勉手当	0.90 月 (支給済み)	0.95 月 (現行 0.90 月)
平成 31 年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 勤勉手当	0.925 月	0.925 月

### (3) その他

#### 【宿日直手当】

人事院勧告に準じ、所要の改定

## 3 実施時期

(1) 月例給、その他：平成 30 年 4 月 1 日

(2) ボーナス (特別給)：平成 30 年 12 月 1 日

(平成 31 年度以降の改定は、平成 31 年 4 月 1 日)

## II 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置

- ・経過措置受給者の状況等を検証したところ、激変緩和のための所要の措置を講じる必要があると認められないため、平成 31 年 3 月 31 日の経過措置廃止に伴う措置は講じないことが適当

## III その他の課題

### 1 特例条例による職員の給与の減額措置

- ・給与勧告制度に基づかない減額措置は、地方公務員法に規定する給与決定の原則とは異なるものであり、遺憾

### 2 高齢期職員の給与

- ・人事院による定年引上げの意見の申出、民間企業における高齢期職員の給与の状況を踏まえ、高齢期職員の給与のあり方について、検討していく必要

### 3 「能力・実績に基づく人事管理」に伴う給与制度の推進

- ・任命権者において、適切な任用に応じた職務の級の決定を行うとともに、人事評価結果を的確に反映させ、職員全体の意欲・能力の向上と公務能率の最大化につなげることが肝要
- ・定年の引上げに関連して、若手・中堅層職員も含めてあらためて人事管理全体を見直すとともに、地方公務員法の趣旨に則った給与制度を推進することが必要

## 【人事管理に関する報告】

限られた経営資源の中で、必要最小限の精鋭な職員による効率的・効果的な行財政運営を行っていくためには、適正な人事評価による「能力・実績に基づく人事管理」を徹底し、「組織力の向上」を図っていくことが重要である。

### 1 人材の確保・育成

#### (1) 人材の確保

- ・採用試験の受験者数が減少傾向にあり、受験者数の確保に向けた取組が必要

#### (2) 人材の育成・活用

##### ア 人材の育成・活用

- ・将来の職員構成を見据え、若手職員の能力や専門性の向上を図る、計画的な人材育成が必要
- ・ポストが限られる中、自身の思い描いたキャリアと異なる中堅・高齢層職員の意欲ややりがいを高める人材活用が必要

##### イ 女性活躍の推進

- ・キャリアデザインの実現や管理職員への登用につながる人材育成、能力の実証に基づく適材適所の配置や任用などの取組を一層進めていくことが必要
- ・男女を問わず時間外勤務を前提とした働き方を見直し、緊急業務等を除いて定時退庁できる職場環境づくりが必要

#### (3) 不祥事防止に向けた取組の徹底

- ・傷害や窃盗など重大な非違行為を起こした職員や、故意や悪質な不適切事務処理を行った職員に対しては、懲戒処分や分限処分など厳正に対応することが必要
- ・不適切な事務処理が起きた原因や背景を分析し、組織全体で再発防止に向けた取組を徹底するとともに、組織ガバナンスなどについての見直しが必要
- ・管理職員や課長補佐級職員による不祥事が連続して発生しており、組織として人事管理のあり方を改めて大きく捉え直すことが必要

### 2 能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上

- ・現行の人事評価における効果や課題を十分に分析・検証し、職員の育成支援とともに各職級に求められる職責を果たしているかなどを的確に評価しつつ、これまで以上に「能力・実績に基づく人事管理」に取り組むことが必要

- ・人事評価においては、下位の評語を含め各評語の水準に応じた適正な評価を行い、勤務成績が良好でない職員の降任や免職を含めて厳正な対応を行うとともに、給与についても的確な反映を徹底することが必要
- ・「能力・実績に基づく人事管理」を通じ、「職員全体の意欲・能力の向上」と「職員のやりがいを引き出す組織風土の醸成」による「組織力の向上」をさらに進めていくことが必要

### 3 ワーク・ライフ・マネジメントの推進と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正と健康対策の推進

- ・各部局は、各課・各事務所別の時間外勤務時間における二極化の解消に向け、地域機関を含む部局内の人員や業務の配分、課等を越えた応援体制などに取り組むことが必要

#### (2) 学校現場における労務管理の推進

- ・教員の長時間労働の是正に向けては、労務管理を行う教育委員会や各学校の管理職員だけではなく、県や市町などの様々な関係機関が連携・協力して取り組むことが必要

#### (3) 警察における労務管理の推進

- ・署長を含む幹部職員と若手職員など部下職員が、時間外勤務の状況や対応策などを定期的を確認し合う仕組みを設けるなど、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりを行うことが必要

#### (4) 仕事と家庭の両立支援

- ・子育て等を行っている職員をより一層支援するため、男女を問わず子育て等が一段落した職員の勤務地や職域の拡大に向けた配置や、柔軟で多様な働き方を選択できる仕組みの検討などを推進していくことが必要

#### (5) ハラスメントのない職場環境づくり

- ・研修などを通じてハラスメントに対する職員の正しい理解を深め、職場全体でハラスメントのない誰もが働きやすい職場環境づくりに努めることが必要

#### 4 臨時・非常勤職員に係る人事管理

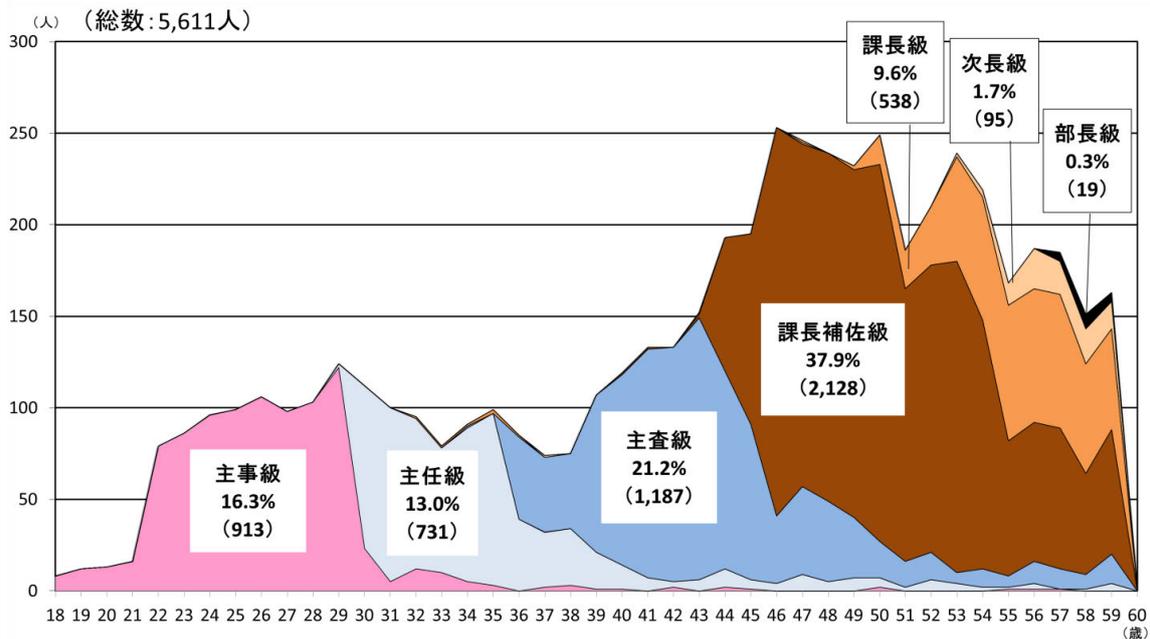
- ・臨時・非常勤職員が意欲や能力を発揮するためには働きやすい勤務環境の整備を図ることが必要
- ・臨時的に任用されている常勤の講師と常勤職員である教員との間で、処遇等の不合理な格差を生じさせないよう適切に対応していくことが必要

#### 5 高齢期の雇用問題

- ・人事院による意見の申出などを踏まえ、若年・中堅層職員も含めた人事管理全体の見直し、人事評価に基づく昇進管理の厳格化など、定年の引上げに係る具体的な取組について関係条例等の整備を進めることが必要

【年齢・職級別職員構成】

(平成 30 年 4 月 1 日現在)



(注)「平成 30 年人事統計調査」から、知事部局、各種委員会事務局、警察、県立学校、市町立学校の行政職給料表、研究職給料表、医療職給料表(二)、医療職給料表(三)適用職員の構成を示しています。