

平成30年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要について

平成30年10月29日
兵庫県人事委員会

《本年のポイント》

月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに引上げ

～月例給、期末・勤勉手当ともに5年連続の引上げ～

- ① 行財政構造改革による職員構成の変化等を検証のうえ、公民比較方法を見直し
- ② 比較方法見直し後の公民較差〔99円(0.02%)〕は極めて小さいが、国や他の都道府県との均衡等を考慮し、国の改定内容に準じ、給料表を引上げ
- ③ 期末・勤勉手当(ボーナス)を引上げ(0.05月分)

本委員会は、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定について所要の措置をとられるよう勧告した。

1 公務と民間の給与水準の比較

(1) 公民比較方法の見直し(詳細は別紙参照)

公務と民間の給与を比較する要素のうち役職段階に着目し、平成18年以降の職員構成の変化等を検証のうえ、現時点で適切な対応関係となるよう、従来の比較方法を見直し、本年の公民比較に反映した(公民較差への影響額:△8,435円)。

(2) 民間給与

公民比較方法の見直しにより、公務と比較する民間の役職段階を下位の区分に見直したため、公民比較上の民間給与が大きく減少した。

(3) 職員給与

これまで行財政構造改革による減額措置とされてきた地域手当の相当分を公民較差の算定に含めたこと、昨年の公民較差を解消するため、期間を限定して実施された給料月額に加算措置が本年3月で終了したこと等により、前年を大きく下回った。

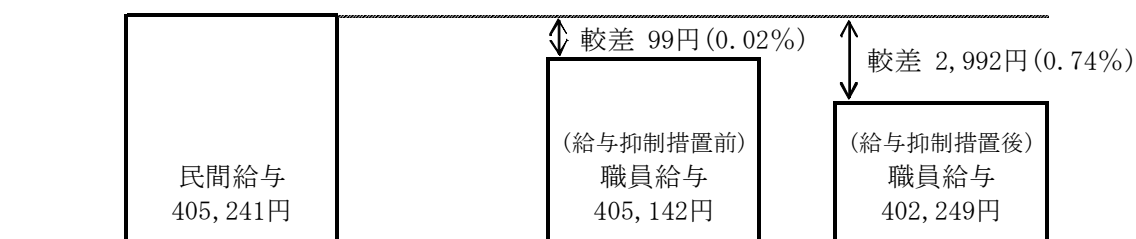
(4) 公民較差(行政職)

民間の給与水準の変動に加え、(2)及び(3)の要因を含んだものとなった結果、給与抑制措置の影響分を除いた場合の比較では、職員給与は民間給与を99円(0.02%)下回った。

なお、管理職に対する給与抑制措置が講じられていることにより、職員給与は民間給与を2,992円(0.74%)下回った。

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A) - (B)	備考
405,241円	405,142円	99円 (0.02%)	給与抑制措置前
	402,249円	2,992円 (0.74%)	給与抑制措置後

【公民較差イメージ図】



(5) 特別給（期末・勤勉手当）

昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績を比較したところ、職員の支給月数が民間の支給月数を0.06月分下回った。

民間の支給実績(A)	職員の支給月数(B)	差 (A) - (B)
4.46月	4.40月	0.06月

2 職員の給与改定

(1) 給料表

公民較差〔99円(0.02%)〕は極めて小さく、本来、給料表の改定等には至らない数値であるが、本県においては、従来から国に準じた給料表を採用しており、特に初任給や若年層の給与水準について、国や他の都道府県との均衡を考慮する必要がある。

また、今回の公民比較方法の見直しは、職員の給与水準を決定する公民較差に相当程度の影響を及ぼすことも考慮し、本年においては、次のとおり改定を行う。

① 国の俸給表の改定内容に準じて引上げ（平均改定率：0.2%）

初任給は1,400円～1,500円、若年層は1,000円、その他は400円の引上げを基本に改定

② 職員の在職実態を踏まえ、行政職5級において8号給増設

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

年間支給月数の引上げ：現行4.40月分→4.45月分（勤勉手当を+0.05月）

[一般職員の支給月数]

一般職員	6月期	12月期	計
期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
勤勉手当	0.925月 (現行0.900月)	0.925月 (現行0.900月)	1.85月 (現行1.80月)
計	2.150月 (現行2.125月)	2.300月 (現行2.275月)	4.45月 (現行4.40月)

※平成31年度以降は、期末手当の支給月数を平準化（各期1.30月）

(3) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当の限度額を国に準じて引上げ

(4) 宿日直手当

国に準じて改定

(5) 改定の実施時期

平成30年4月1日より実施

〔参考〕 職員1人当たりの改定状況

(行政職：平均年齢 43.8歳、平均経験年数22.0年)

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改定前	394,526円	4.40月	6,503,000円	27,000円 (0.42%)
改定後	394,959円	4.45月	6,530,000円	

3 人事行政における諸課題

(1) 人材の確保及び育成

- ア 多様で優秀な人材を確保するため、次の取組を進める。
- ・女性を対象とした新たな職員ガイダンスを開催するなど、広報活動を一層強化
 - ・障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、身体障害者を積極的に採用
 - ・確保が困難な獣医師について、受験年齢の見直しや適切な処遇のあり方等を検討
- イ 女性活躍を一層推進するため、女性職員の職域拡大、ライフステージに応じた研修の充実やロールモデルの情報共有等、引き続き具体的取組を進める必要がある。
- ウ 職員の育成・能力開発と組織の活性化に向け、人事評価結果を評価者が被評価者と共有し指導・助言を行うなど、能力と実績に基づく人事管理に努める必要がある。
- エ 人材確保及び育成を中長期的視点で総合的に推進するため、新たな「人材育成基本方針」を策定する必要がある。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

① 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- ア 知事部局等においては、「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」に基づくこれまでの取組の検証を行い、実効ある超過勤務の縮減を着実に進める必要がある。
- イ 教員については、長時間勤務の改善が喫緊の課題との認識のもと、県教育委員会において、適切な勤務時間の把握やそれを踏まえた対策、数値目標の設定等の取組を進めていく必要がある。また、本委員会としても、勤務時間の縮減に向けた実効性の上がる取組が強力に推進されるよう、必要に応じ、県教育委員会との意見交換を進める。
- ウ 年次休暇の取得促進については、計画的な休暇取得等に引き続き取り組む必要がある。また、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置に配慮する必要がある。

② 仕事と家庭の両立支援の充実

- ア 在宅勤務制度やフレックスタイム制、本年10月から試行の「勤務時間の弾力化」等の制度について、ワーク・ライフ・バランス推進の有効な取組の一つとなるよう、両立支援のための休暇制度の積極的な活用とあわせ、さらなる制度の運用を検討する必要がある。
- イ ワーク・ライフ・バランスの推進、職員の健康管理等の観点から、長距離・長時間通勤への対応について、検討する必要がある。

③ 職員の健康管理

- ア 心の健康対策について、個別事例にきめ細かく対応するとともに、ストレスチェック制度の集団分析結果を活用した職場環境の改善を進める必要がある。
- イ ハラスメント防止に向けた取組を一層進める必要がある。

(3) 高齢期の雇用及び臨時・非常勤職員の任用等

① 雇用と年金の接続

ア 60歳を超える職員の勤務形態の在り方について、定年延長に係る国の動向を注視するとともに、現行の再任用制度の状況を考慮のうえ、必要な検討を行う。

イ 再任用職員について、士気を維持し、持てる力を最大限発揮して活躍できるように、職員の希望にも配慮した配置に取り組む必要がある。

② 臨時・非常勤職員の任用等

会計年度任用職員制度への移行を図る改正地方公務員法の施行に向け、多種多様な臨時・非常勤職員の勤務実態を踏まえたうえで、適正な任用、服務、給与その他の人事行政に関する制度の構築を進める必要がある。

4 おわりに

公民比較方法の見直しは、行財政構造改革の目標年度を迎えるにあたり、改革期間における様々な状況変化を踏まえ検証を行った結果であり、本委員会としては、見直しの時期や内容について、適切なものと考えている。

一方、この間、定員削減と給与抑制措置という、厳しい改革に直面してきた職員にとっては、今回の見直しが自らの給与水準に大きな影響を及ぼすものであるだけに、心情的に受け入れ難いとの意見があることも承知しており、こうした意見は真摯に受け止める。任命権者にも十分に認識していただきたい。

さらに、今回の検証等でも明らかになったように、行政職においては、職務・職責の範囲を超えて業務に従事しているケースが生じていることや、中堅層の職員数が減少し、年齢構成の平準化が必要となるなど、職員構成について様々な課題が生じている。

行政サービスを的確に提供する業務執行体制の確保という面だけでなく、給料表に規定する職務の級と実際の職務・職責との適切な対応という観点からも、任命権者において、職員の採用や班編成等の組織検討を通じ、早期にこれらの課題の解決に向けた取組を進める必要がある。

本委員会においては、今回の見直しは、本県行政職の現状を客観的・外形的にとらえた当面の措置とし、今後も、職員構成の変化等の状況を見極めながら、適宜、比較方法のあり方について検討していきたい。

本委員会の勧告に基づく給与改定とは別の観点から、10年余にわたり実施されてきた行財政構造改革による給与抑制措置は、管理職については継続、一般職については平成29年度末で解消とされているが、今後の給料及び諸手当等の検討にあたっては、この間の経緯を常に念頭に置きながら、職員のモチベーションの維持・向上に十分配慮されるよう、要請する。

(別 紙)

公民比較方法の検証について

《検証のポイント》

- 公務と民間の給与を比較する要素のうち役職段階に着目し、現行の対応関係を定めた平成18年以降の職員構成の変化等を検証のうえ、現時点で適切な対応関係となるよう、従来の比較方法を見直し、本年の公民比較に反映
- 公務と比較する民間の役職段階を下位の区分に見直したため、公民比較上の民間企業給与が減少し、公民較差を引き下げ（公民較差への影響額：△8,435円）

1 検証方法

公務と民間の給与を比較する要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）のうち、「役職段階」については、業務内容や規模、組織づくりの考え方などによって様々であり、形式的な職名をもって単純に比較できない。このため、構成員数等の客観的な指標により、民間の役職者の要件（例：部長 構成員20人以上の部の長）を定め、公務の役職者と比較している。

今回の検証では、公務の役職者の平均部下数等の状況が、民間の役職者の要件と均衡しているかについて、確認を行った。

2 職員構成の変化（平成18年との比較）

4級：職員数、構成比とも大きく減少（△1,487人（7割減）、△11.9ポイント（各級で最大））

5級：職員数、構成比とも大きく減少（△1,884人、△8.2ポイント）

6級：構成比は増加（+5.0ポイント）、1人あたりの下位級の職員数は減少（4.1人→2.9人）

[級別職員数（行政職給料表）]

		2級	3級	4級	5級	6級
H30 (a)	職員数	791人	652人	612人	2,547人	1,614人
	構成比	10.7%	8.9%	8.3%	34.6%	21.9%
H18 (b)	職員数	255人	394人	2,099人	4,431人	1,753人
	構成比	2.5%	3.8%	20.3%	42.8%	16.9%
比較 (a-b)	職員数	536人	258人	△1,487人	△1,884人	△139人
	構成比	+8.3pt	+5.1pt	△11.9pt	△8.2pt	+5.0pt

		7級	8級	9級	10級	特10級	計
H30 (a)	職員数	702人	307人	106人	30人	1人	7,362人
	構成比	9.5%	4.2%	1.4%	0.4%	0.0%	100.0%
H18 (b)	職員数	848人	437人	111人	33人	1人	10,362人
	構成比	8.2%	4.2%	1.1%	0.3%	0.0%	100.0%
比較 (a-b)	職員数	△146人	△130人	△5人	△3人	0人	△3,000人
	構成比	+1.4pt	△0.0pt	+0.4pt	+0.1pt	+0.0pt	

[下位の級との職員数比率（行政職）]

	6級	7級	8級	9級	10級
H30本県	2.9人	8.9人	22.5人	68.2人	244.4人
H18本県	4.1人	10.5人	22.4人	92.0人	313.0人
H30国	4.8人	7.5人	35.4人	62.3人	105.7人
H29全国	5.0人	10.2人	44.3人	121.6人	244.3人

3 対応関係の検証

(1) 行政職 6 級以上（企業規模 500 人以上）

6 級 本庁の班長・主幹の平均部下数は 2.5 人で、民間の課長代理の部下要件（4 人以上）を下回ることから、対応関係を「課長代理（部下 4 人以上）」から「係長（部下あり）」へ見直し

公務の役職		平均部下数	対応関係	民間の役職	部下要件
10 級	本庁の部長	209.2 人	←→	部長	20 人以上
9 級	本庁の局長	76.0 人	←→	課長	10 人以上
8 級	本庁の課長	14.9 人	←→	課長代理	4 人以上
7 級	本庁の副課長	9.3 人	←→	係長	部下あり
6 級	本庁の班長・主幹	2.5 人	←→		

※ 図中の矢印は、公務の役職と民間の役職との対応関係を示しています。6 級の班長・主幹は、民間の課長代理（4 人以上）と係長（部下あり）の間に位置し、見直し対象とされています。

(2) 行政職 5 級以下（企業規模 500 人以上）

4 級 班員の最上位の級は 5 級以上が 95.7% で、4 級の職員が部下を有するとは認められないため、対応関係を「係長（部下あり）」から「主任（部下なし）」へ見直し

3 級 4 級の見直しに伴い、職名を持たない 2 級及び 3 級の対応関係を係員に統一するため、対応関係を「主任」から「係員」へ見直し

職務の級	班員の最上位級の割合
5 級以上	95.7%
4 級	2.1%
2 級又は 3 級	2.2%

※ 図中の図表は、班員の最上位級の割合を示しています。班長、班員（最上位級）、班員、班員が示されています。

(3) その他（企業規模 500 人未満）

6 級 企業規模 500 人以上の対応関係を基本に、一定の段階差（一段階上位又は同位の役職段階）を維持するため、2 段階以上乖離する 企業規模 100 人以上 500 人未満の対応関係を「課長」から「課長代理」へ見直し

4 見直し後の対応関係

検証の結果、公民比較の対応関係を下表のとおり見直し、本年の報告・勧告から適用

公務		民間				
職務の級	役職	企業規模 500 人以上の事業所		企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所		企業規模 50 人以上 100 人未満の事業所（変更なし）
		現行	見直し後	現行	見直し後	
特 10 級	理事					
10 級	部長	部長等	部長等			
9 級	局長			部長等	部長等	
8 級	課長	課長	課長	部長等	部長等	部長等
7 級	副課長	課長代理	課長代理	課長	課長	部長等
6 級	班長・主幹	課長代理	係長	課長	課長代理	課長
5 級	主査			課長代理	課長代理	課長代理
4 級	主任	係長	主任	係長	係長	係長
3 級	職員	主任		主任	主任	主任
2 級		係員	係員	係員	係員	係員