

令和元年給与等に関する報告・勧告の骨子

令和元年 10 月 18 日
山梨県人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給は、公民較差（379円、0.10%）を解消するため、給料月額の上上げ
- ② 特別給（期末手当及び勤勉手当）は、年間支給月数の0.05月分引上げ
- ③ 住居手当は、人事院勧告の内容に準じて改定（令和2年4月1日実施）

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精密に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡等も考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

119 民間事業所の 5,379 人の個人別給与を実地調査(期間:平成 31 年 4 月 24 日～6 月 13 日 完了率:86.2%)

〈月例給〉

職員と民間の 4 月分給与を調査（ベースアップ中止、定期昇給の昇給額を据置きした企業等の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
379,464 円	379,085 円	379 円 (0.10%)

※ 職員給与は、行政職給料表適用職員の平均給与月額（平均年齢 43.6 歳、平均経験年 21.2 年）

【参考】

人事院勧告における官民較差 387 円 (0.09%)

〈特別給（期末手当及び勤勉手当）〉

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を比較

民間と職員の特別給の支給状況

民間	職員
4.48 月分	4.45 月分

2 給与改定の考え方と内容

〈月例給〉

○給料表

① 行政職

- ・ 人事院勧告に準じて改定
- ・ 民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を 1,500 円程度の引上げ
- ・ 30 歳台半ばまでの職員について、国に準じて給料月額を改定

② その他の職

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定

〈特別給（期末手当及び勤勉手当）〉

民間の支給割合との均衡を図るとともに、国家公務員の支給月数を考慮し引上げ
年間支給月数 4.45月 → 4.50月（0.05月分）

一般の職員の場合の支給月数

		6月期	12月期
R01年度	期末手当 勤勉手当	1.300月（支給済） 0.925月（支給済）	1.300月（改定なし） 0.975月（現行0.925月）
R02年度 以降	期末手当 勤勉手当	1.300月 0.950月	1.300月 0.950月

3 改定の実施時期

- ・ 月例給（給料表）は、平成31年4月1日
- ・ 特別給（期末手当及び勤勉手当）は、令和元年12月1日
※特別給の令和2年度以降の改定は、令和2年4月1日

【参考】

1 平成31年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額 行政職平均（新卒採用者を除く。）

年齢	経験年数	改定前		改定後		増減額（率）	
		給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	月額	年間給与
43.6歳	21.2年	379,085円	6,309,000円	379,451円	6,334,000円	366円 (0.10%)	25,000円 (0.40%)

※ 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で
公民比較に使用した給与項目の合計額であり、年間給与は、4月の給与月額を基本に試算
(年間給与＝給与月額＋期末勤勉手当)

2 最近の職員給与の改定状況

年度	月例給		特別給（月）		
	較差（%）	改定内容	改定前	改定	改定後
平成22年度	▲0.38	給料表、自宅に係る住居手当の引下げ	4.15	▲0.20	3.95
平成23年度	▲0.19	給料表の引下げ	3.95	—	3.95
平成24年度	▲0.00	月例給の改定なし	3.95	—	3.95
平成25年度	0.01	月例給の改定なし	3.95	▲0.05	3.90
平成26年度	0.22	給料表、初任給調整手当の引上げ	3.90	0.20	4.10
平成27年度	0.41	給料表、地域手当、初任給調整手当の引上げ	4.10	0.10	4.20
平成28年度	0.89	給料表、扶養手当、地域手当及び初任給調整手当の引上げ	4.20	0.10	4.30
平成29年度	0.13	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.30	0.10	4.40
平成30年度	0.17	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.05	4.45
令和元年度	0.10	給料表の引上げ、住居手当の見直し	4.45	0.05	4.50

Ⅲ 住居手当の見直し

1 内容

- ・ 人事院勧告の内容に準じて改定（所要の経過措置）

2 改定の実施時期

- ・ 令和2年4月1日

Ⅳ その他の給与上の課題

- ・ 国の動向や他の都道府県の検討状況等を注視し、60歳を超える職員の給与制度の在り方について検討を進めていくことが必要

Ⅴ 給与勧告実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、議会及び知事に対して、勧告どおり実施するよう要請

Ⅵ 公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保・育成

- ・ 有為な人材確保については厳しい局面が続いていることから、引き続き、任命権者と連携し、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を推進するとともに、採用試験制度について、国や他の都道府県の動向を踏まえ、優秀で多様な人材の確保に向けた見直しを検討していくことが必要
- ・ 引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、職員が意欲を高め能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むことが必要

2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価者の評価能力向上に資する研修の充実に加え、評価結果を任用、給与、分限、人材育成などの人事管理の基礎として十分活用できるよう、運用実態の検証や更なる改善を図っていくことが必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

- ・ 長時間労働の是正など仕事と家庭の両立の実現に向けて職場環境を改善していくためには、所属長等が適切なマネジメントを行うとともに、職員においては、自らの業務の進め方の見直し及び職員間の協力による業務の効率化を図ること、職員全体で支え合う職場環境の整備などに取り組むことが重要

(1) 長時間労働の是正

- ・ 労働安全衛生法の改正により、管理職員を含めた全ての労働者の労働時間の状況を客観的な方法により記録する義務が課されたことから、今後、各職員の勤務記録を客観的に把握する方策を検討することが必要
- ・ 教員の多忙化改善については、これまでの取り組みの効果や課題を検証し、各学校の実態に応じた業務の見直しを進め、更なる多忙化改善を推進していくことが必要

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 職員一人ひとりが能力を十分発揮し、意欲的に公務に取り組みためには、育児や介護を行う職員が安心して働くことのできる環境を整備することが必要
- ・ 子育て支援の更なる推進を図るため、働きながら育児や介護がしやすいよう環境整備を更に進めていくことが必要
- ・ テレワークの運用については、実施の効果や課題を検証し、より利用しやすい制度となるよう必要な改善を行っていくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇は、心身のリフレッシュを図り、業務の能率向上や仕事と生活の調和を図る上でも非常に重要であるため、引き続き、計画的な取得促進に向けた取組を進めることが必要
- ・ 民間における労働基準法の改正による年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年次有給休暇の付与日数が10日以上の職員が、休暇を5日以上確実に取得できるよう配慮することが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 職員が心身の健康を保持することは、質の高い行政サービスの提供する観点から重要であるため、引き続き、所属長等を中心としてラインケアによるストレス低減の対策などの取組を進めていくことが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ 引き続き、職員が相談しやすい環境づくりに配慮するとともに、職場研修等を通じて職員の理解を深め、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組むことが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理観や使命感を持って、公務に当たることが必要
- ・ 任命権者においては、引き続き、服務規律の遵守と不祥事の根絶に向けた取組の徹底が必要
- ・ 所属長等においては、職員の勤務状況や勤務態度を的確に把握し、適切な管理を行うとともに、職場研修等を通じて職員の意識啓発に努めるなど、引き続き、服務規律の遵守の徹底を図ることが必要

5 定年の引上げ

- ・ 人事院は、昨年8月の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請
- ・ 本県も、こうした人事院の要請を受けた国や他の都道府県の検討状況を注視するとともに、民間の動向等も把握する中で、人事管理や給与制度などの見直しを検討していくことが必要

6 会計年度任用職員制度への対応

- ・ 地方公務員法及び地方自治法が改正され、令和2年4月1日から新たに「会計年度任用職員制度」が創設されることに伴い、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、規則・要綱等の整備や各所属への周知について遺漏なく進め、円滑に移行できるよう対応することが必要