

令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年 9 月 25 日
福岡県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに引上げ。住居手当の改定

- ① 民間給与との較差 528 円 (0.14%) の解消を図るため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ② 民間の支給割合に見合うよう、期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.05 月分引上げ（年間支給月数 4.45 月分 → 4.50 月分）
- ③ 住居手当について、支給対象となる家賃額の下限及び最高支給限度額をそれぞれ引上げ

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与、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、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し、報告及び勧告を実施

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 2,211 事業所から 543 事業所を無作為に抽出して実地調査を行い、把握した民間給与と職員給与を比較

ア 月例給

民間と県職員の本年 4 月分給与の額について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ比較。職員給与が民間給与を 528 円 (0.14%) 下回る。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差(A-B)	$[(A-B)/B \times 100]$
371,781 円	371,253 円	528 円	[0.14%]

*職員給与：行政職給料表適用職員のうち、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員に相当する職員(平均年齢 42.6 歳、平均経験年数 20.8 年)の平均給与月額

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間の支給月数を比較。職員の支給月数が民間の支給割合を 0.03 月分下回る。

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A-B)
4.48 月分	4.45 月分	0.03 月分

(2) 改定の内容（平成 31 年 4 月 1 日から実施）

ア 月例給

公民較差の状況及び人事院勧告における俸給表の改定内容を勘案して、給料表を改定。初任給を引き上げ、30 歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の年間支給割合に見合うよう、0.05月分引上げ

・4.45月分 → 4.50月分（引上げ分は勤勉手当に配分）

[参考] 職員（行政職）の年間給与（月例給＋ボーナス）の平均額

改定前	改定後	増減額
6,197,533円	6,225,651円	28,118円 (0.45%)

3 住居手当の改定（令和2年4月1日から実施）

人事院勧告の内容に準じて、次のとおり改定

- ・支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円 → 16,000円）
- ・最高支給限度額を1,000円引上げ（27,000円 → 28,000円）

4 意見

(1) 人材の確保及び育成について

ア 有為な人材の確保

職員採用試験の受験者が減少傾向にある中、優秀な人材を継続的に確保するためには、本県の仕事の内容や魅力などについて受験者層に積極的にアピールを行っていく必要がある。

本委員会としては、任命権者と緊密に連携を図りつつ、受験者層が求める情報の把握に努めながら、より有効な広報の内容や手段について検討していく。

イ 女性の採用・登用の拡大

複雑化・多様化している行政課題に対応するため、有為な女性職員の採用・登用を進めていくことが重要である。今後とも、女性受験者の確保に努め、任命権者においては、キャリア形成のための人事配置や研修、管理職のマネジメント能力の向上などに取り組み、女性が意欲を持って働くことができる職場づくりを一層進めていく必要がある。

ウ 人事評価制度に基づく適正な人事管理

人事評価制度は、職員の士気高揚や能力開発、人材育成を目的としたものであり、任命権者は、引き続き運用実態の検証や評価者である管理職員のスキル向上などに努め、職員の理解と納得を得ながら適正な人事管理を進めていく必要がある。

(2) 働き方改革の推進と勤務環境の整備等について

ア 時間外勤務の上限規制の遵守及び長時間労働の是正

本県職員の時間外勤務命令の状況調査により、例外業務に該当しない業務により上限時間を超えた職員が認められた。任命権者においては、所属長に対する是正指導及び要因等の検証を行い、上限規制を遵守する必要がある。さらに、各所属のマネジメントの強化を図り、時間外勤務縮減の取組を進める必要がある。

教員については、県立学校における勤務実態を分析の上、国のガイドラインの上限の目安時間を遵守できるよう、実効性のある縮減策の展開が必要である。あわせて小中学校や市町村の取組を支援することにより、本県の教職員の働き方改革を牽引していくこ

とが求められる。

イ 長時間労働者の健康の確保

長時間労働に従事した職員の心身の健康を確保するためには、医師による面接指導を適時かつ適切に行う必要がある。任命権者においては、長時間の時間外勤務等に伴う疲労の蓄積により健康障害のリスクが高まっているおそれがある職員について、本人の申出がなくとも面接指導を実施できるよう、必要な措置を講ずる必要がある。

ウ 年次休暇の使用促進

職員の心身の健康の保持や仕事と生活の調和を図るため、任命権者においては、所属における年次休暇使用を促進するよう所属長に対する指導を更に進めるとともに、管理監督者においては、職員が年次休暇を使用しやすい職場環境づくりや計画的・連続的な使用の促進に引き続き努める必要がある。

エ 仕事と家庭等の両立支援の推進

任命権者においては、性別にかかわらず、必要とする職員に両立支援制度が十分に活用されるよう、引き続き制度の周知や意識啓発に取り組む必要がある。また、時差勤務制度の拡充、サテライトオフィスの設置、在宅勤務の導入等の弾力的な働き方を可能にする措置を講ずることについて、引き続き検討を進める必要がある。

オ ハラスメント防止対策

任命権者においては、国における議論等を注視しつつ、実効性のあるパワー・ハラスメント防止策を適切に講じていく必要がある。また、あらゆるハラスメントに関する意識啓発や職員が相談しやすい環境整備を継続するとともに、相談を行ったこと等を理由に不利益な取扱いがなされないよう十分留意することが重要である。

カ メンタルヘルス対策

任命権者においては、職員が悩みを一人で抱え込むことのないよう、風通しの良い職場づくりを引き続き進めるとともに、メンタルヘルス不調を未然に防止するための職員自身のセルフケア能力や管理監督者のマネジメント能力の向上、早期発見・早期対応のための相談しやすい環境の整備、円滑な職場復帰のための支援、再発防止に向けた取組を更に推進する必要がある。

キ 会計年度任用職員制度の導入

臨時的任用職員及び特別職非常勤職員の任用要件の厳格化並びに会計年度任用職員制度の創設が盛り込まれた地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が来年4月に施行され、本県においても会計年度任用職員制度が導入される。任命権者は、法の趣旨に沿って、適切に制度を運用していく必要がある。

(3) 定年の引上げに関する検討について

昨年、人事院は、定年の引上げについて意見の申出を行い、本年は、その実現のための措置が早期に実施されるよう要請を行った。

高齢層職員の能力及び経験を活用するため、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、引き続き、職員の定年の引上げに関し、本県の実態を踏まえた人事給与制度等の検討を進めていく必要がある。

(4) 公務員倫理の徹底について

職員においては、福岡県職員としての使命感と矜持を堅持し、服務規律の厳正な確保と法令遵守を旨として職務に精励することが重要である。任命権者においては、引き続き、職員に対し高い倫理意識の保持を徹底するとともに、不祥事の根絶に向けた取組を粘り強く進めていく必要がある。