

勸告等の骨子

令和元年10月10日
高知県人事委員会

勸告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- 1 民間給与との較差（409円、0.12%）を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 2 ボーナスは、民間の支給割合（4.21月）との均衡を図るため、支給月数を引上げ（0.05月分）

1 民間給与との比較

県内100事業所の3,822人の個人別給与を实地調査（調査完了率 92.6%）

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 42歳6月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
341,739円	341,330円	409円（0.12%）

【ボーナス】 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とを比較

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和元年	4.21月	4.15月	4.51月	4.45月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

本県の初任給が民間や他の都道府県の水準を下回っているほか、国家公務員が初任給や若年層に限定した俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、優秀な人材の確保の観点から、初任給を1,500円引き上げ、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) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

イ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.15月分 → 4.20月分
（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期		12月期	
令和元年度	期末手当	1.275月	（支給済み）	1.275月	（改定なし）
	勤勉手当	0.80月	（支給済み）	0.85月	（現行0.80月）
2年度以降	期末手当	1.275月		1.275月	
	勤勉手当	0.825月		0.825月	

(2) 実施時期

- 給料表
平成31年4月1日
- 令和元年12月期のボーナス
令和元年12月1日
- 令和2年度以降のボーナス
令和2年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢42歳6月）

	勧告前 (A)	勧告後 (B)	(B) - (A)
令和元年	556.7万円	559.1万円	2.4万円

(4) 報告事項

住居手当

本県においては、公務員宿舍使用料、県内民間の状況等が国とは大きく異なり、特段の見直しが必要な状況は認められないことから、住居手当の改定を行わない

3 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保・育成

社会経済情勢の変化や複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員の能力、適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要

若年人口の減少や民間企業の旺盛な採用意欲等を背景に、採用試験の受験者は総じて減少傾向にあり、各種採用試験ごとに実施状況の分析・検証を行い、適宜、必要に応じて制度の見直しを行うとともに、任命権者と連携し、効果的な情報発信を行うなど、募集活動や広報活動のより一層の充実・強化に取り組んでいくことが必要

職員の士気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくため、採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築等に取り組むことが重要

(2) 人事評価制度

人事評価制度の充実に向けて、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要

(3) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務等の縮減

任命権者は、時間外勤務について上限が設定された趣旨を踏まえ、適切に運用する必要がある

管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、組織マネジメントを強化・徹底することが必要

過重勤務者が減少するなど、長時間労働の是正につながりはじめていることがうかがわれることから、過重な勤務の実態にある所属は効果のある取組事例等も参考に、組織的な取組を継続することが必要

職員の健康を保持するための取組についても、引き続き、適切に実施することが必要

学校現場では、働き方改革の目指す理念を共有しながら教員の多忙化の解消に努めていくことが必要

イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

(4) 健康管理

職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、重点的な取組が必要であり、予防など各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

(5) 仕事と家庭生活の両立

新たに策定している次世代育成支援行動計画について、県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、確実に実行されることを期待する

(6) ハラスメントの防止

法改正により、パワー・ハラスメント防止のため、事業主に雇用管理上の措置が義務づけられることとなった

ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、その防止及び解決は重要な課題

職員アンケートによると、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況に変化はない

ハラスメントを防止するための研修の内容を更に充実させるとともに、相談体制を職員側の視点から常にチェックするなどし、法改正の趣旨等を踏まえ、より実効性のある対策につなげていくことが必要

(7) 障害者雇用に関する取組

障害のある人が希望や能力・適性を十分に生かし、活躍できる社会の実現に向けて、障害のある人の雇用や活躍の場の拡大を図る取組を進めていくことが必要

本県では、障害のある人の雇用や活躍の場の拡大を図るため、障害のある人を対象とした採用選考試験の受験資格の見直しやワークステーションの新設などを実施

今後とも、障害のある人が職員としてその能力を十分発揮できるよう、募集・採用時や採用後において本人の障害の状態等に応じた合理的な配慮の提供を行うなど勤務環境の整備に努めていくことが重要

(8) 定年の引上げ

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少していく中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題であるとして、昨年8月、人事院が定年を段階的に65歳に引き上げる必要があるとの意見の申出を行い、本年8月の報告において、定年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

定年の引上げに当たっては、本県の実情も踏まえ、国や他の都道府県の動向にも注視しつつ、引き続き、検討を進めることが必要

(9) 会計年度任用職員

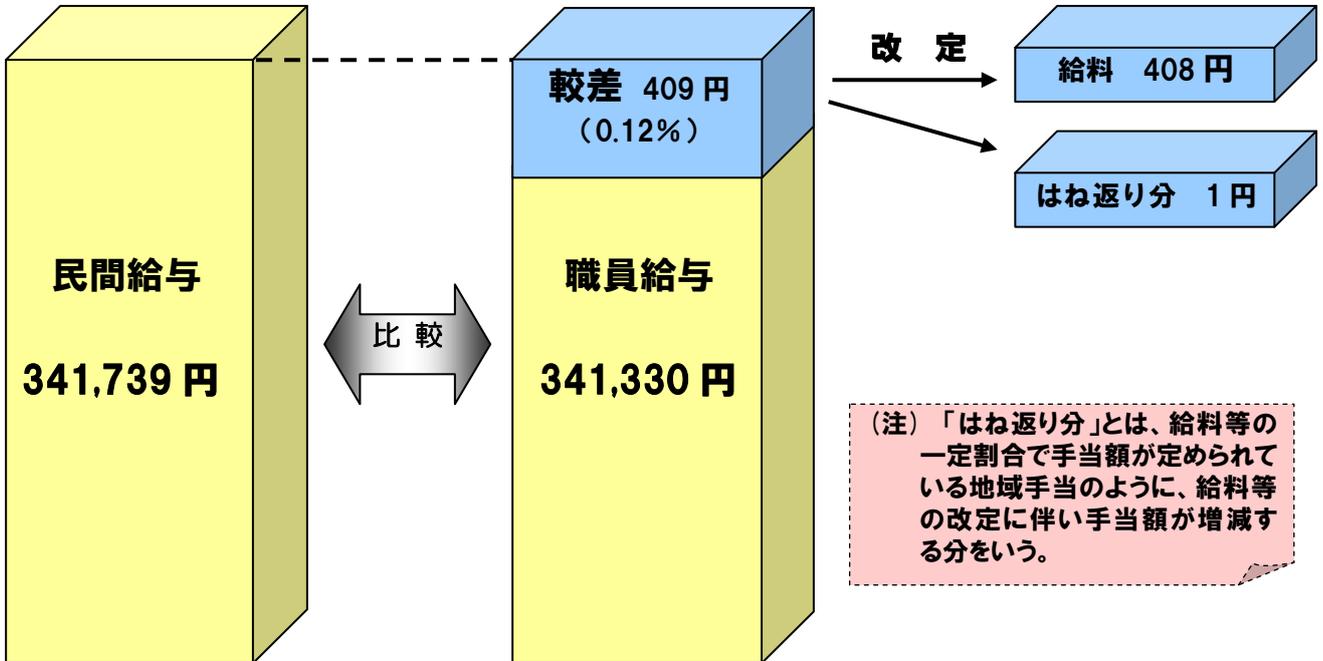
各任命権者は、改正法が施行される来年4月に向けて、制度の趣旨を踏まえ、適正な任用や勤務条件の確保を図り、円滑な運用に取り組むことが必要

最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.17%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%
平成 30 年	0.15%	4.15 月	0.05 月	2.6 万円	0.5%
令和元年	0.12%	4.20 月	0.05 月	2.4 万円	0.4%

民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差(409円(0.12%))を踏まえ、以下のとおり、給与の引上げ改定を行うこととしました。

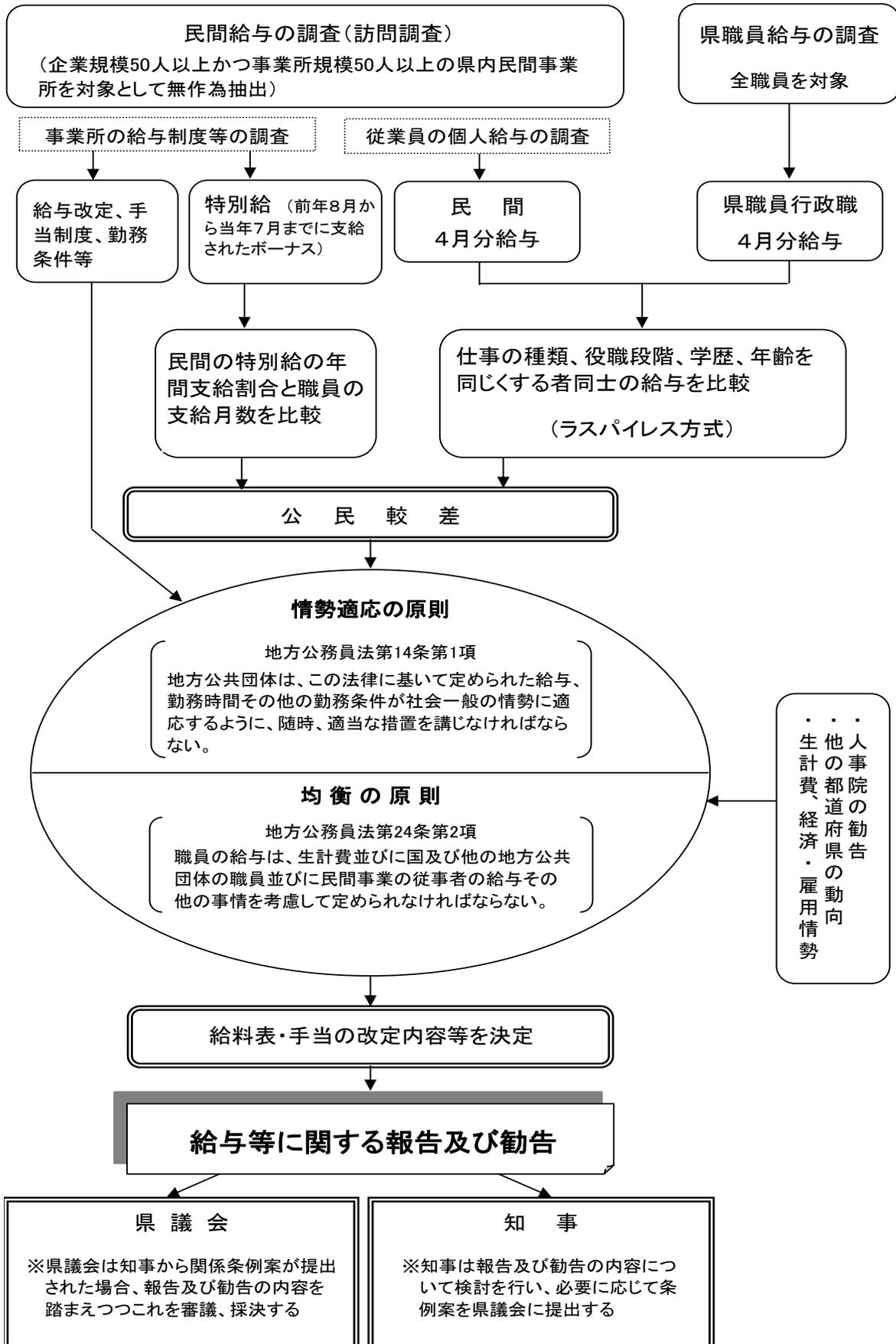


○職員の平均給与額の推移

区分 給与	高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(一))					
	平成31年	31-30	平成30年	30-29	平成29年	平成31年	31-30	平成30年	30-29	平成29年	
平均給与	341,330	▲ 2,364	343,694	▲ 1,334	345,028	411,123	183	410,940	221	410,719	
給与内訳 諸手当内訳	給料(俸給)	320,139	▲ 2,412	322,551	▲ 1,675	324,226	329,433	▲ 412	329,845	▲ 686	330,531
	諸手当	21,191	48	21,143	341	20,802	81,690	595	81,095	907	80,188
	扶養手当	7,979	▲ 129	8,108	▲ 150	8,258	10,059	▲ 370	10,429	▲ 377	10,806
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,836	▲ 86	5,922	189	5,733	12,659	178	12,481	121	12,360
	地域手当等	785	4	781	▲ 35	816	43,540	478	43,062	832	42,230
	住居手当	5,773	204	5,569	391	5,178	6,121	228	5,893	145	5,748
	その他	818	55	763	▲ 54	817	9,311	81	9,230	186	9,044
	平均年齢	42.5歳	▲0.3歳	42.8歳	▲0.2歳	43.0歳	43.4歳	▲0.1歳	43.5歳	▲0.1歳	43.6歳

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。
 2 その他は、単身赴任手当(基礎額)、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

給与等に関する報告及び勧告の手順

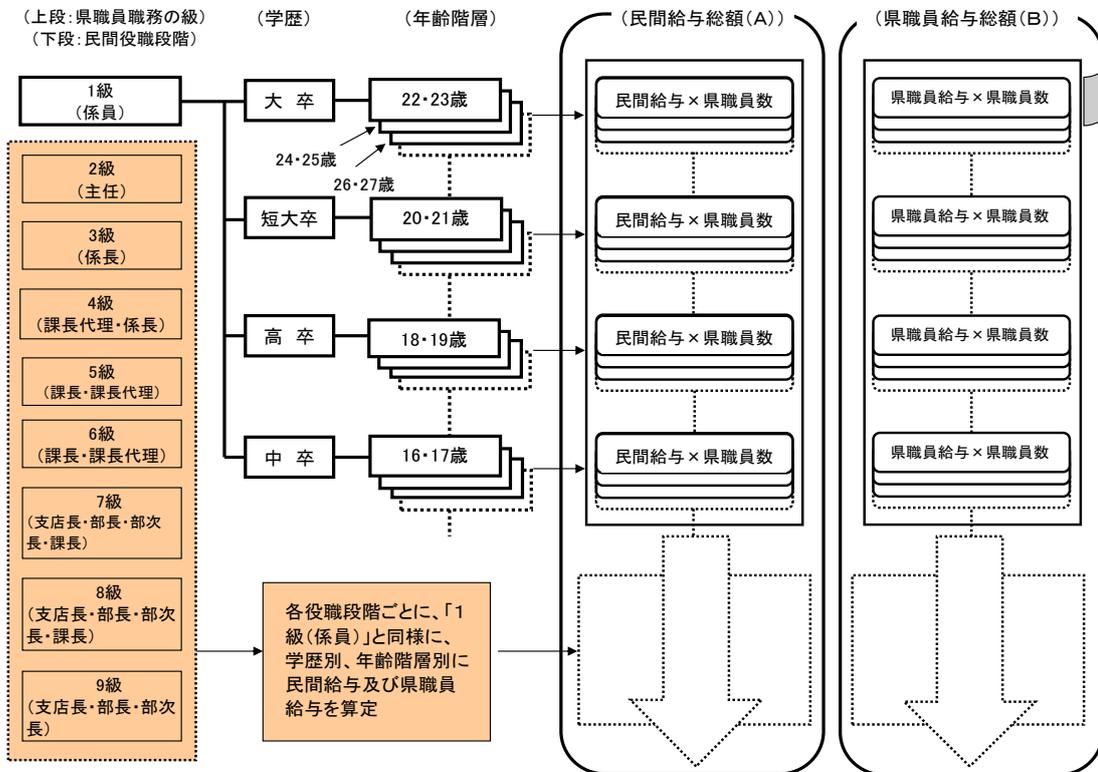


県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式^(※))

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(B))に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



民間給与総額
 ÷ 県職員総数
 = 341,739円 (a)

県職員給与総額
 ÷ 県職員総数
 = 341,330円 (b)

本年の公民較差 (a) - (b) = 409円 (0.12%)

(※) ラスパイレス方式
 公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を精確に比較することができる方法と考えられています。