

## 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11日  
秋田県人事委員会

### ◎ 報告・勧告のポイント 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）をともに引上げ

- ① 月例給  
公民較差(349円(0.09%))を解消するため、若年層に重点を置いて水準を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）  
県内民間の年間支給割合に合わせ引上げ改定（年間4.15月→4.25月 +0.10月）
- ③ 諸手当  
医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の限度額の引上げ及び宿日直手当の勤務1回に係る支給額の限度を引上げ

### 1 給与

#### (1) 改定の考え方

地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保等を考慮することを基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映する必要があるとの認識に立ち、判断した。

#### (2) 本年の改定

##### ① 給料表

本年4月時点における職員の月例給が県内民間給与を349円（0.09%）下回っていることから、若年層に重点を置いて給料表の水準を引き上げ、県内民間給与との較差を解消する。  
また、初任給については、900円程度引き上げる。

| 民間給与 A   | 職員給与 B   | 公民較差 (A - B) |
|----------|----------|--------------|
| 368,640円 | 368,291円 | 349円(0.09%)  |

##### ② 期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合（4.23月）に見合うよう、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引き上げて4.25月とする。また、平成31年度以降においては、国に準じて、6月期及び12月期の期末・勤勉手当が均等となるよう配分する。

##### 【改定後の支給月数】

|          | 一般職員                |                  |                  |
|----------|---------------------|------------------|------------------|
|          |                     | 6月期              | 12月期             |
| 平成30年度   | 期末手当 2.50月          | 1.175月           | 1.325月           |
|          | 勤勉手当 1.75月 (+0.10月) | 0.825月           | 0.925月 (+0.10月)  |
|          | 計 4.25月 (現行4.15月)   | 2.000月           | 2.250月           |
| 平成31年度以降 | 期末手当 2.50月          | 1.250月 (+0.075月) | 1.250月 (△0.075月) |
|          | 勤勉手当 1.75月 (+0.10月) | 0.875月 (+0.050月) | 0.875月 (+0.050月) |
|          | 計 4.25月 (現行4.15月)   | 2.125月           | 2.125月           |

##### ③ 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を引き上げる。

##### ④ 宿日直手当

国の動向等を踏まえ、次の見直しを行う。  
勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4,400円、特殊な業務を主とする宿日直勤務については7,400円に引き上げる。

#### (3) 実施時期

(2)の①、③及び④の改定は平成30年4月1日から、(2)の②の改定は平成30年12月1日から実施する。

#### (4) その他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、職員の業務の実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩等に伴って、改定する必要があるものについて、随時見直しを行う。

## 2 人材の確保等

### (1) 人材の確保

より良い行政を実現するためには、全体の奉仕者として変化する社会に対応できる優秀な人材の確保に、より一層取り組んでいく必要がある。

本委員会は、地方公務員が社会への貢献とやりがいを感じられる仕事であることを伝え、魅力をアピールするなどの取組を継続していく。

### (2) 女性の採用及び登用の拡大

女性の採用者数を着実に増加させていくためには、多くの有為な女性の受験者確保に積極的に取り組んでいく必要がある。

女性職員の幹部職員への登用については、職域の拡大と研修の充実、キャリア形成に向けた取組を積極的に進め、女性職員の登用の促進につなげていく必要がある。

## 3 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の能力及び実績を任用、給与等に適切に活用していくため、人事評価制度の円滑な導入及び定着に向けた取組を進めていく必要がある。今後の評価においては、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進の観点にも留意する必要がある。

## 4 勤務環境の整備等

### (1) 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減のため、業務に応じた適正な人員配置や事務処理体制の見直し等により、業務の効率化や業務量の平準化に努めることが重要である。時間外勤務等の事前命令及び事後の確認を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、年次休暇を計画的に取得しやすい職場環境づくりを引き続き推進する必要がある。

教職員の長時間労働の改善については、本年3月に策定した多忙化防止計画を着実に推進するため、学校現場や関係団体等との話し合いを持ちながら勤務環境の整備に努める必要がある。

### (2) 仕事と家庭の両立支援

職員が育児や介護を行うための両立支援制度や柔軟で効率的な働き方を可能とする早出・遅出勤務、フレックスタイム制等を周知するなど、職員がより一層利用しやすいように制度を運用していく必要がある。

### (3) 心身の健康づくりの推進

ストレスチェックをはじめとする職員のメンタルヘルス対策の充実を図ることが重要である。また、管理職員による職場環境の改善、長時間勤務を行った職員の的確な把握及び職員の心身の不調の早期発見など、職員の健康管理について取組を行っていくことも必要である。

### (4) ハラスメントの防止

ハラスメント防止に向けて、職員一人一人への意識啓発を図るとともに、良好な職場環境づくりを推進していく必要がある。また、管理職員は、部下職員とのコミュニケーションに留意し、ハラスメントの防止に努める必要がある。

### (5) 臨時・非常勤職員の勤務条件等

平成32年4月に実施される会計年度任用職員制度の導入に当たり、今後、給与や休暇等の勤務条件に関する条例等を整備する必要がある。

本委員会においても、任命権者における検討状況を把握し、必要な対応を行う。

## 5 高齢層職員の雇用

### (1) 高齢層職員の活用及び雇用と年金の接続

再任用制度を適切に運用することにより、高齢層職員が公務で培った能力、経験及び専門性を有効に活用して、質の高い行政サービスの提供に努めるとともに、雇用と年金を確実に接続する必要がある。

国家公務員の定年の引上げについては、今後も、その動向を注視していく必要がある。

### (2) 再任用職員の給与

本委員会は、再任用職員の給与について、必要な検討を行っていくこととする。

## 【参考】職員の年収（平均年間給与）（行政職）

| 平均年齢  | 勧告前        | 勧告後        | 増減額      |
|-------|------------|------------|----------|
| 42.2歳 | 5,879,753円 | 5,921,291円 | +41,538円 |