

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和元年10月

秋田県人事委員会

令和元年10月15日



秋田県議会議長 加藤 鉦一 様

秋田県知事 佐竹 敬久 様

秋田県人事委員会委員長 柴田 一 宏

## 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

## 報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第2項に規定する職員の給与決定の諸条件（生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

### 1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

本委員会は、平成18年の給与構造改革以降、職員の給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮し、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきた。これは、職員も勤労者であり、その給与は適正な水準を確保する必要がある中において、民間とは異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、職員の給与は労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して定めることが合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得が得られる方法であると考えられることによるものである。

### 2 職員の給与

職員の総数は13,363人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「平成31年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,641人については、給料月額330,810円、給料の調整額153円、扶養手当10,202円、管理職手当10,745円、地域手当625円、住居手当5,129円、その他の手当6,164円、計363,828円となっている。また、その年齢は平均42.5歳、男女別構成は男性75.2%、女性24.8%、学歴別構成は大学卒48.6%、短大卒6.5%、高校卒44.9%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額359,457円、給料の調整額1,103円、教職調整額7,318円、扶養手当9,612円、管理職手当6,263円、地域手当273円、住居手当4,416円、その他の手当10,054円、計398,496円となっている。

（参考資料 第1表～第14表）

### 3 民間給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の398の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した128の事業所について「平成31年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て91.3%となっており、例年並みの高い完了率となっている。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

#### (1) 給与改定の状況

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は32.4%（昨年31.4%）、ベースアップを中止した事業所が5.0%（同6.9%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.0%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は79.3%（同84.7%）、定期昇給を停止した事業所の割合は1.7%（同0.0%）となっている。

（参考資料 第16表、第17表）

#### (2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で18.1%（昨年20.8%）、高校卒で24.6%（同18.5%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で36.8%（同43.9%）、高校卒で57.5%（同39.2%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で63.2%（同56.1%）、高校卒で42.5%（同60.8%）となっている。また、昨年と同様、初任給を引き下げた事業所はなかった。

（参考資料 第18表）

### 4 職員の給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

月例給については、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。

その結果、職員の給与が370,215円、民間給与が370,604円となっており、民間給与が職員の給与を1人当たり平均389円（0.11%）上回っていた。

（参考資料 第29表）

## (2) 特別給

特別給については、職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては所定内給与月額2.03月分、上半期（本年2月から7月まで）においては同2.31月分、年間で4.34月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数4.25月を0.09月分上回っていた。

（参考資料 第24表）

## 5 職員の給与と国家公務員の給与との比較

### (1) ラスパイレス指数

平成30年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の俸給額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける本県職員の給料額をラスパイレス方式により算出した指数は、国家公務員を100とした場合、本県職員は101.1となっている。

### (2) 平均給与月額

本年4月における国家公務員の行政職俸給表(一)の適用を受ける職員と、本県の行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、国家公務員が411,123円、本県職員が363,828円となっている。

## 6 物価及び生計費

### (1) 物価指数

総務省統計局の調査における平成31年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して1.1%の上昇となっている。

### (2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した平成31年4月における秋田市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ109,282円、139,137円及び168,985円となっている。

（参考資料 第31表、第32表）

## 7 人事院勧告等の概要

人事院は本年8月、給与の改定等に関する勧告を行ったが、その概要は参考資料のとおりである。

月例給については、民間給与との較差（0.09%）の程度を踏まえ、若年層について、俸給を引き上げることとした。

また、特別給についても、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、0.05月分引き上げることとした。

そのほか、住居手当について、公務員宿舎の使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げるとともに、手当額の上限を引き上げることとした。

## 8 本委員会の見解

### (1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

#### ① 給与改定の考え方

これまで給与改定に当たっては、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、民間給与の水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与の水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

#### ② 改定の内容

##### ア 給料表

本年4月時点における職員の月例給は、前記のとおり、県内の民間給与を389円(0.11%)下回っていることから、改定に当たっては、去年の人事院勧告の俸給表に一定の率を乗じた水準の給料月額にすることにより、この較差を解消することとする。

##### イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合が4.34月で、公務の年間支給月数の4.25月を上回っていることから、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引き上げ、4.35月とすることとする。その際、支給月数の引上げ分は、国の期末手当・勤勉手当の支給割合を考慮したうえで配分することとする。

再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、上記職員との均衡を考慮して改定することとする。

##### ウ 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こととする。

③ 改定の実施時期

②アの給料表の改定、②ウの初任給調整手当の改定は平成31年4月1日から、②イの期末手当・勤勉手当の改定は令和元年12月1日から実施することとする。

(2) 給与に関するその他の事項

① 住居手当

住居手当については、人事院による勧告の内容や職員の家賃の負担状況等を踏まえ、他の都道府県の動向等を注視しながら、取扱いについて検討していく必要がある。

② その他

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、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、随時見直しを行うこととする。

(3) 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多様な有為の人材を確保することが重要である。

しかしながら、近年、少子化に伴う若年人口の減少、進学等による県外流出、民間企業等の高い採用意欲などを背景に、職員採用試験の受験者は減少傾向にあり、とりわけ技術職の一部においてはその傾向が顕著で、必要な人員の確保が厳しい状況にある。

このため、本委員会は、「秋田県職員の仕事ガイダンス」の開催や、県内外の大学主催説明会及び昨年度から新たな中学生向け地域企業ガイダンス等への参加など様々な取組を行っているほか、任命権者においては、インターンシップの受入れや、実業高校等への訪問などを行っているところである。

今後とも、各受験者層に応じて、県職員の業務の魅力ややりがいをアピールし、志願者の更なる掘り起こしを行うなど、将来を担う人材を確保する取組の充実を図っていくこととする。

障害者の雇用については、本年度の職員採用試験から、特定の障害種別に限定することなく、これまでの身体障害者に加えて、知的障害者や精神障害者も受験の対象としたところであり、任命権者においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨を踏まえ、引き続き障害者の雇用に取り組んでいく必要がある。

② 女性の採用及び登用の拡大等

本県では、平成28年3月に策定した「女性の職業生活における活動の推進に関する秋田県特定事業主行動計画」に基づき、女性の採用及び登用の拡大等に向けた取

組を行っているところである。

女性の採用者数を着実に増加させていくためには、引き続き多くの有為な女性の受験者を確保する必要がある。

このため、本委員会は、これまで採用に関する説明会等における女性限定ブースの設置や受験者向けパンフレットへの先輩女性職員からのメッセージ掲載などの情報提供を行っている。今後もこうした取組等を継続して、女性の受験者確保に積極的に取り組んでいくこととする。

女性職員の育成と幹部職員への登用については、これまでも任命権者において職域の拡大とキャリア形成の促進を図ってきたところであるが、任命権者は、引き続きこうした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、女性職員の育成と登用の促進につなげていく必要がある。

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、効率的な組織活動や効果的な人材の育成等を実現し、組織目標を達成するため、知事部局等において人事評価制度を導入しているほか、教育委員会においても導入に向けた準備が進んでいるところである。

本県における人事評価制度は、制度として定着してきているところであるが、職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用、給与等に適切に反映させることで、より一層職員の意欲や士気を高め、組織の活力を向上させることが期待できることから、更に取り組を進める必要がある。

また、今後の評価においては、客観性や公平性の確保に引き続き努めていくとともに、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。

#### (5) 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は、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの推進、人材確保の観点からも重要な課題であり、本委員会は時間外勤務等の縮減に取り組んでいく必要性を毎年の報告で指摘してきている。

本年4月から、本県では、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」による労働基準法等の改正も踏まえ、時間外勤務等命令を行うことができる上限を、原則、1箇月について45時間、1年について360時間などと設定したところである。

本県では、これまで時間外勤務等の縮減に向けて、ノー残業デーの徹底、「朝コミ」・「夕（ゆう）コミ」の活用等に取り組んできており、平成30年度の職員一人当たりの時間外勤務等の月平均時間数や、年間360時間を超えて時間外勤務等を行う職員数は前年度に比べ減少したものの、恒常的な時間外勤務の実態が依然として見



受けられるところである。

このため、任命権者及び管理職員は、時間外勤務等が発生する要因を整理・分析し、業務に応じた適正な人員配置や事務処理体制の見直しを行い、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。また、管理職員は、時間外勤務等の事前命令及び事後確認を徹底するとともに、部下職員の出退勤記録と時間外勤務等命令との照合を確実に行うなど、業務の進行管理のマネジメントを適正に行う必要がある。さらには、職員一人ひとりにおいても、時間やコストに関する意識を高め、計画的・効率的に業務を遂行することが重要である。

また、総労働時間の短縮のためには、時間外勤務等の縮減に向けた取組を進めていくだけでなく、管理職員等がそれぞれの状況に応じて、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するとともに、任命権者は、民間労働法制における労働基準法の改正による年次休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年5日以上の子年次休暇の確実な取得を促す取組が必要である。

教職員の長時間労働の改善については、任命権者において、平成30年3月に策定した多忙化防止計画に基づいた各種の取組の成果や課題を検証しながら、事業等の見直し、調査・照会物等の精選、部活動指導の負担軽減など、教職員の多忙化の改善につながる取組を、今後も着実に進めていく必要がある。

## ② 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援の推進は、男女を問わず育児や介護などの事情を有する職員が安心して働き続けることのできる環境を整備するものであり、ひいては、職員の健康保持や多様な有為の人材の確保にもつながるものである。

本県では、これまで育児休業や介護休暇等に係る条例及び規則の改正等により、両立支援に向けた制度の充実を図ってきたところである。

ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、将来にわたり、誰もが活躍できる働きやすい職場環境づくりを実現していくためには、任命権者において、引き続き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の改善やこれらの周知を行うなど、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

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、自己の能力を十分に発揮し、さらには多様な県民のニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要である。本県では、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全所属を対象として実施しているほか、研修の実施や相談窓口を開設するなど、職員のメンタルヘルス対策として様々な取組が行われてきたところである。しかしながら、長

期病休者のうち心の健康の問題を事由とする者の割合が依然として高い状況にあることから、任命権者は、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とともに、長時間労働者に対する産業医による面接指導を確実に実施す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継続していくことも必要である。

#### ④ ハラスメントの防止

任命権者においては、これまで「セクシュアルハラスメント等防止対応マニュアル」の改定や相談対応職員の指定などにより、職員の意識啓発等に取り組んでいるところであるが、特にパワー・ハラスメントについては、本委員会が行っている職員からの苦情相談において、毎年、一定数の苦情が寄せられている。

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけ、心身の健康を害するばかりか、職場の運営にも支障をもたらすものである。

任命権者は、ハラスメント防止に向けて、職員一人ひとりへの意識啓発を図るとともに、「労働施策総合推進法」の改正に伴って今後国から示される、パワー・ハラスメントに対し事業主が講ずべき措置等に関する指針に基づき、職員からの相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備など、良好な職場環境づくりを推進していく必要がある。

また、管理職員においても、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 会計年度任用職員制度の導入

令和2年4月に実施される会計年度任用職員制度の導入に向けて、先般、給与や勤務時間等の勤務条件に関する条例が県議会において議決されたところであるが、平成29年5月に公布された「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」の趣旨に則り、引き続き任命権者等において、関係規則や要綱等の整備、制度の周知、職員の募集等を着実に進め、制度の円滑な実施を図る必要がある。

#### (6) 高齢層職員の活用

人口減少と高齢化が急速に進行している中、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる環境を整備することが重要な課題となっていることから、これまで、職員が公務で培った能力及び経験を発揮できるよう再任用制度を取り入れてきたところである。

一方、人事院は、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用するこ

とが不可欠であるとして、平成30年8月、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行い、本年の「公務員人事管理に関する報告」においても、早期の実施について改めて要請している。

国家公務員の定年の引上げについては、今後こうした方向に沿って検討が行われ、地方公務員についても、国家公務員と同様に取り扱われるものと考えられることから、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

## 9 勧告実施の要請

最近の県内経済は、個人消費は全体としては緩やかな持ち直しの動きが続き、製造業は弱含みの動きとなっているが、雇用は高水準で推移している。

本年の勧告は、職種別民間給与実態調査により把握した民間企業の月例給及び賞与等の支給状況を踏まえ、職員の給料及び期末手当・勤勉手当の支給割合を引き上げることとしたところである。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員の日々のたゆまぬ努力によって生み出された利益により維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを改めて認識し、引き続き、県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与等の決定方式として定着している。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割に鑑み、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

## 給与勧告の骨子

### I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与水準との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

### 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

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査 (完了率 87.9%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 387円 0.09% [行政職(一)…現行給与411,123円 平均年齢43.4歳]  
[俸給344円 はね返り分(注)43円]

(注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<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)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.51月(公務の支給月数 4.45月)

#### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

##### (1) 俸給表

###### ① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定(平均改定率0.1%)

###### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

##### (2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ(12,000円→16,000円)。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引き上げ(27,000→28,000円)

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分  
(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	1.30月 (支給済み)	1.30月 (改定なし)
勤勉手当	0.925月 (支給済み)	0.975月 (現行0.925月)
2年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

### 3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。  
民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

#### (2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

### 2 勤務環境の整備

#### (1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・ 心の健康づくりの推進、過労死等防止策の推進

#### (2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での

議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

**(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保**

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

**3 障害者雇用に関する取組**

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

**4 定年の引上げ**

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な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

## 勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

### 1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

#### (1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

#### (2) 勤勉手当について

##### ① 令和元年12月期の支給割合

###### ア 特定幹部職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.975月分とすること。再任用職員については、0.475月分とすること。

###### イ 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.175月分とすること。再任用職員については、0.575月分とすること。

##### ② 令和2年6月期以降の支給割合

###### ア 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.925月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.45月分とすること。

###### イ 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.125月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.55月分とすること。

#### (3) 初任給調整手当について

① 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支給月額を414,800円とすること。

② 医療職給料表(一)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,800円とすること。

## 2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

### (1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

### (2) 期末手当について

#### ① 令和元年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

#### ② 令和2年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

## 3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

### (1) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

### (2) 特定任期付職員の期末手当について

#### ① 令和元年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

#### ② 令和2年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

## 4 改定の実施時期

この改定は、平成31年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)の①、2の(2)の①及び3の(2)の①については令和元年12月1日から、1の(2)の②、2の(2)の②及び3の(2)の②については令和2年4月1日から実施すること。