

平成30年度 県人事委員会報告・勧告 速報号

- ◎ 月例給：平均 0.1% 引き上げ 初任給を中心に若年層の給料月額を引き上げ
- ◎ ボーナス：0.05月分引き上げ(4.35月→4.40月)

月例給、ボーナスともに5年連続の引き上げ！

県人事委員会(笠間善裕委員長)は、10月2日(火)、県議会及び県知事に対し、本年度の職員の給与等に関する勧告及び報告を行いました。今次勧告は、月例給については、民間給与との較差321円(0.09%)を埋めるため、俸給表水準を平均0.1%引き上げることとしています。また、ボーナスについては、民間の支給割合に見合うよう、0.05月分の引き上げ(4.35月→4.40月)となりました。このほか、宿日直手当の支給額の引き上げ、通勤手当額の検討の必要性が勧告されるとともに、人事管理の課題として、働き方改革と勤務環境の整備、人材の確保・育成等への取組、定年制度の見直しなど4項目が報告されました。

今次勧告にあたり、福島高教組は、私たち教職員の生活の維持・改善のため、9月7日(金)の県議団要請及び9月11日(火)の県人事委員会要請に鋭意取り組んできました。

今後、11月には確定期における県教委交渉が実施されますが、福島高教組組合員の声が極めて重要となります。組合員の皆様には、福島高教組への結集とご協力をよろしくお願いいたします。

なお、今次勧告の詳細については、『福島高教組情報2033号(10月20日号)』にて解説いたします。

職員の給与等に関する報告・勧告の概要〈抜粋〉

I 職員の給与に関する勧告

1 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与(企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の840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185事業所の給与)の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差等は次のとおり

※高教組《注》民間給与が321円高いということです。

(1) 月例給

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差 (b)-(a)
372,488円 ※高教組《注》[昨年度比-5,413円]	372,809円 ※高教組《注》[昨年度比-5,389円]	321円(0.09%) ※高教組《注》[昨年度 297円(0.08%)]

(2) 特別給(ボーナス)

職員の年間支給月数(a)	民間の年間支給割合(b)	差 (b)-(a)
4.35月 ※高教組《注》[昨年度比+0.1月]	4.41月 ※高教組《注》[昨年度比+0.06月]	0.06月 ※高教組《注》[昨年度 0.10月]

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の割合

2 本年の給与の改定等

(1) 月例給

① 給料表

初任給を中心に、若年層に重点を置いた引き上げ改定(行政職給料表：**平均改定率0.1%**)
医療職給与表(二)については、獣医師及び薬剤師の確保が困難な状況を踏まえた引き上げ改定

※高教組《注》給与制度の総合的見直し等により、高齢層ほど俸給表水準が引き下げられましたが、今次勧告においても、高齢層は給料月額引き上げの恩恵を受けることができませんでした。

② 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引き上げ

※高教組《注》勧告通りに月例給とボーナスが引き上げられた場合、行政職の年収(平均41.7歳)は613万4,499円となり、現在より2万3,971円増えることとなります。

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

年間支給月数を**0.05月分引き上げ(4.35月分→4.40月分)**

勤務実績に応じた給与を推進するため、**引き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	合計
30年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.325月(改定なし)	2.55月(改定なし)
	勤勉手当	0.9月(支給済み)	0.95月(現行0.9月)	1.85月(現行1.8月)
31年度	期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
以降	勤勉手当	0.925月	0.925月	1.85月

(3) 宿日直手当

支給額を国家公務員に対してとられる措置を考慮して引き上げ改定

(4) 実施時期

・月例給は平成30年4月1日 ・特別給は平成30年12月1日

3 その他の課題

通勤手当については、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤事情等を踏まえ、手当額について検討する必要

II 人事管理の課題に関する報告

1 働き方改革と勤務環境の整備

働き方改革推進法の趣旨を踏まえ、公務がより効率的に運営されるために、職員一人一人が心身の健康を保ち、働きやすい職場環境の整備をより一層進める必要

(1) 長時間労働の是正

恒常的な長時間労働は、職員の心身への影響も大きいことから、引き続き必要な人員の確保や管理職員による効果的・能率的なマネジメントを一層強化するとともに、ITを活用した業務改革や業務の簡素効率化など、より実効性のある取組を推進していく必要

また、教職員の長時間労働については、教職員多忙化解消アクションプランの進捗と時間外労働の状況を注視

※高教組《注》 教員勤務実態調査及び多忙化解消アクションプランの取組状況が公表され、勤務時間が縮減傾向にあるとの結果が示されましたが、学校間で大きな差があるのが現状です。今後の交渉を通じて、実効ある改善策が講じられるよう、現場の声を発出していく必要があります。

(2) 職員の健康保持

心の疾病を原因とする長期休暇等を取得した職員の職場復帰を円滑にする支援体制を更に強化していくとともに、メンタルヘルス不調の未然防止に向け、ストレスチェックへの理解を深め、職場環境の改善を進める必要

また、健康診断の有所見率が高いため（83.1%）、職員の健康保持に向けた取組を強化していく必要

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進

育児や介護に関する両立支援制度の一層の周知と活用しやすい環境作りを引き続き積極的に行い、利用促進を図る必要
また、更に職員の事情に応じた柔軟な働き方を進めていくために、テレワーク等の実施を検討する必要

2 人材の確保・育成等への取組

(1) 人材の確保

若年人口が減少していく中、受験者数は減少傾向にあり、有為な人材確保に今まで以上に計画的・戦略的に取り組む必要。このため、本県職員として働くことの魅力を広く具体的に、かつ、きめ細かに発信することにより、受験者の確保に努める。併せて、県民全体の奉仕者たる県職員としてふさわしい有為な人材の確保に向け、採用試験制度の検証を行う

(2) 人材の育成《略》

(3) 人事評価制度の適切な運用と活用

人事評価制度を、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保された制度として運用することが重要。併せて、人事評価の結果を地方公務員法の規定に基づき、人事管理の基礎として適切に活用していく必要

(4) 非常勤職員の新たな任用制度の導入

会計年度任用職員制度の導入に向け、適正な制度設計を行う必要。また、本委員会は、必要な対応を行うとともに、国等の動きを注視

※高教組《注》 定年延長については、地方公務員法において国に準ずることとなっています。政府で本格的な検討に入ったとされる中、その動向を注視していく必要があります。

3 定年制度の見直し

地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として定めることと地方公務員法に規定されており、国等の取組を注視しつつ、検討を進める必要

4 公務員倫理の徹底

管理監督する立場にある職員までもが逮捕される事案が相次ぎ発生したことは、危機的な状況と認識しており、職員の意識改革に向けた取組の充実強化等の真摯な努力を積み重ね、組織を挙げて不祥事を根絶させる必要

職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるハラスメントがない、全ての職員が安心して働くことができる勤務環境の整備を確実に進めていく必要