

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成30年10月2日  
福島県人事委員会

<本年の報告・勧告のポイント>

- 平成30年4月の公民較差に基づく給与改定(平成30年度)
  - ・民間給与との較差(0.09%)を埋めるため、初任給を中心に、若年層に重点を置いた給料月額引上げ
  - ・特別給(期末・勤勉手当)を引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 人事管理の課題に関する報告  
働き方改革と勤務環境の整備など4項目

I 職員の給与に関する報告・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

(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	372,809円	321円(0.09%)

(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	4.41月	0.06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上げ改定(行政職給料表:平均改定率0.1%)  
医療職給料表については、獣医師及び薬剤師の確保が困難な状況を踏まえ引上げ改定

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上げ

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

年間支給月数を0.05月分引上げ(4.35月分→4.40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	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)
30年度 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
31年度 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上げ改定

(4) 実施時期

・月例給、宿日直手当:平成30年4月1日  
・特別給(期末・勤勉手当):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実情等を踏まえ、手当額について検討する必要がある

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

(2) 職員の健康保持

心の疾病を原因とする長期休暇等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、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がある

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

組織及び受講者のニーズを的確に把握し、より効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、各職場でOJTの重要性を認識し、先輩職員の有する経験・知識・技術等を共有・継承し活用していく必要。また、管理職は、各職員の自発的な成長を促し、職員の能力や専門性の向上を図るための指導力を培うことが必要  
さらに、職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力向上を図る機会の確保が必要

(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

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

2018県人勸

5年連続のプラス改定

県職員の賃金改善を勧告

福島県人事委員会は、10月2日に民間給与との較差321円、0.09%を埋めるため初任給を中心に、若年層に重点を置いた月例給の給与改定、一時金も民間との較差を踏まえ、0.05月分プラスとする勧告、人事管理の課題に関する報告を行った。5年連続の引き上げ勧告とはなったが、連合福島の春闘結果(4,324円、1.55%)からすれば、県人事委員会が調査した民間給与との較差(0.09%)からすれば、民間の支給状況等を踏まえ、0.05月分プラスとする勧告、人事管理の課題に関する報告を行った。また、この間、要求し続けている、一時金の国との「0.05月分」の較差が解消されなかったこと、復興・創生に向け、全力で取り組んでいる県内公務員労働者の思いに込めておらず、極めて遺憾である。各単組とも、今回の県人事委員会勧告の内容を精査するとともに、来る10月31日(水)に県庁前広場において開催される「18秋季確定闘争勝利!県公務員共闘総決起集会」への積極的な結集により、今回の勧告に対する怒りをぶつけてもらいたい。



昨年の県公務員共闘総決起集会(県庁前広場)

声明

福島県人事委員会は、本日、月例給について民間給与との較差0.09%、321円を埋めるため、初任給を中心に、若年層に重点を置いて給料月額を引上げ、一時金の支給月数を0.05月引上げる勧告を行った。

月例給、一時金ともに5年連続での引き上げ勧告ではあるが、月例給は連合福島の春闘結果(4,324円、1.55%)からすれば民間給与との較差が低すぎることで、中堅層以上の職員は引上げがないことなど、復興・創生に向け全力で取り組んでいる県内公務員労働者への配慮がなく、期待を裏切る勧告と言わざるを得ない。さらに、一時金について、国との0.05月分の較差が解消されなかったこと、引上げ分を育児休業者等に支給されない勤勉手当に配分したことは、極めて遺憾である。

一方、人事管理の課題に関する報告では、長時間労働の是正について、「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」としているが、ICT等を活用した勤務時間管理や上限規制などの具体策に踏み込まなかったこと、加えて教職員の長時間労働について、具体性に欠け、実効性に疑問がある「教職員多忙化解消アクションプラン」の推進と時間外労働の状況を「注視」にとどまったことは、不十分であり不満である。

職員の健康保持については、職場復帰を円滑にする支援体制の強化とメンタルヘルス不調の未然防止に向けた姿勢は評価できるが、真に実効性のある具体策がなく、県内の公務職場におけるメンタルヘルス対策が喫緊の課題とした我々の要求からみれば不十分と言わざるを得ない。

今後は、県当局による勧告の取り扱いが焦点となる。

県公務員共闘は、不満や課題がある勧告であるが、県当局に対し、給与改定勧告の早期完全実施を求めていく。また、全職員に引上げ効果のある給与改定、業務量に見合う人員の確保と長時間労働の解消、雇用と年金の接続、男女共生社会の実現、実効性のあるメンタルヘルス対策、臨時・非常勤職員の賃金・処遇改善など、要求前進に向け、2018年秋季確定闘争を全力で取り組むこととする。

2018年10月2日

福島県公務員労働組合共闘会議  
議長 志賀一幸



行政職給料表(一)

Main salary table with columns for employee category (再任用職員), grade (1-6), and various salary metrics (current, announced, etc.) for each grade.

Summary table for '再任用職員' (Re-employment staff) showing salary details for grades 1 through 6.