



給与勧告のしくみと
本年の勧告等のポイント

平成30年10月
北海道人事委員会

目 次

1 人事委員会勧告制度

① 給与勧告とは	1
② 給与勧告の対象職員	2
③ 民間給与との比較	3

2 給与改定のポイント

① 民間給与との較差に基づく給与改定	4
② 本年の勧告のポイント	5
<参考> 過去10年間の給与勧告の状況	6

3 公務運営に関する報告事項

① 採用から退職までの視点に立った人事管理	7
② その他の勤務環境に関する課題	7

人事委員会とは

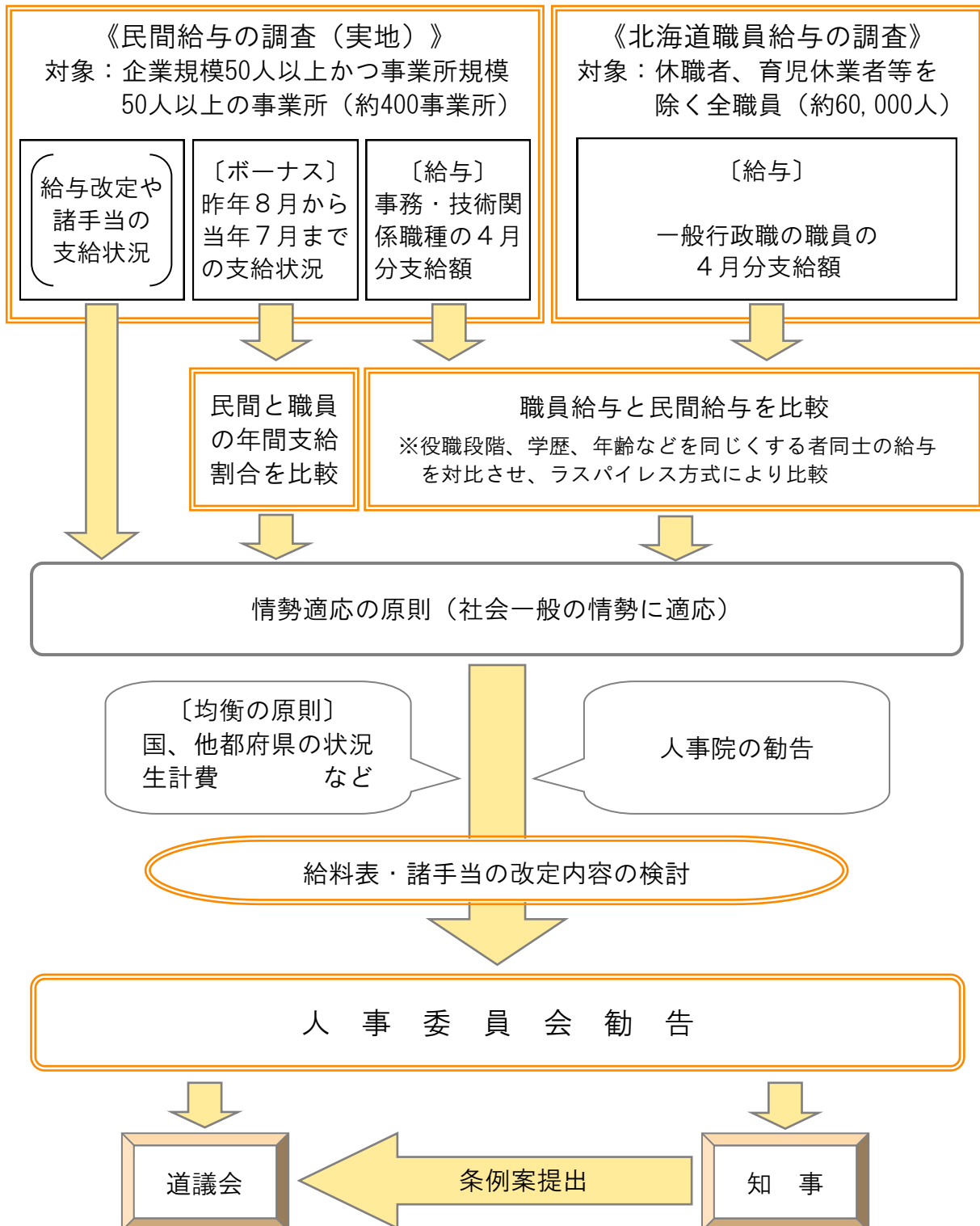
人事委員会は、都道府県や政令指定都市などに設置される行政委員会で、3名の委員による合議制により、専門的・中立的な立場から、人事行政に関する調査研究を行うとともに、次のような役割を担っています。

- ① 準司法的権限：任命権者と職員との間の紛争を裁定
(勤務条件に関する措置要求の審査、不利益処分 of 審査請求の審査など)
 - ② 準立法的権限：人事委員会規則を制定
(各種内部手続の規則、初任給や昇格・昇給の基準に関する規則など)
 - ③ 行政的権限：給与勧告や条例の制定・改廃への意見申出、競争試験・選考の実施など
-
-

1-① 給与勧告とは

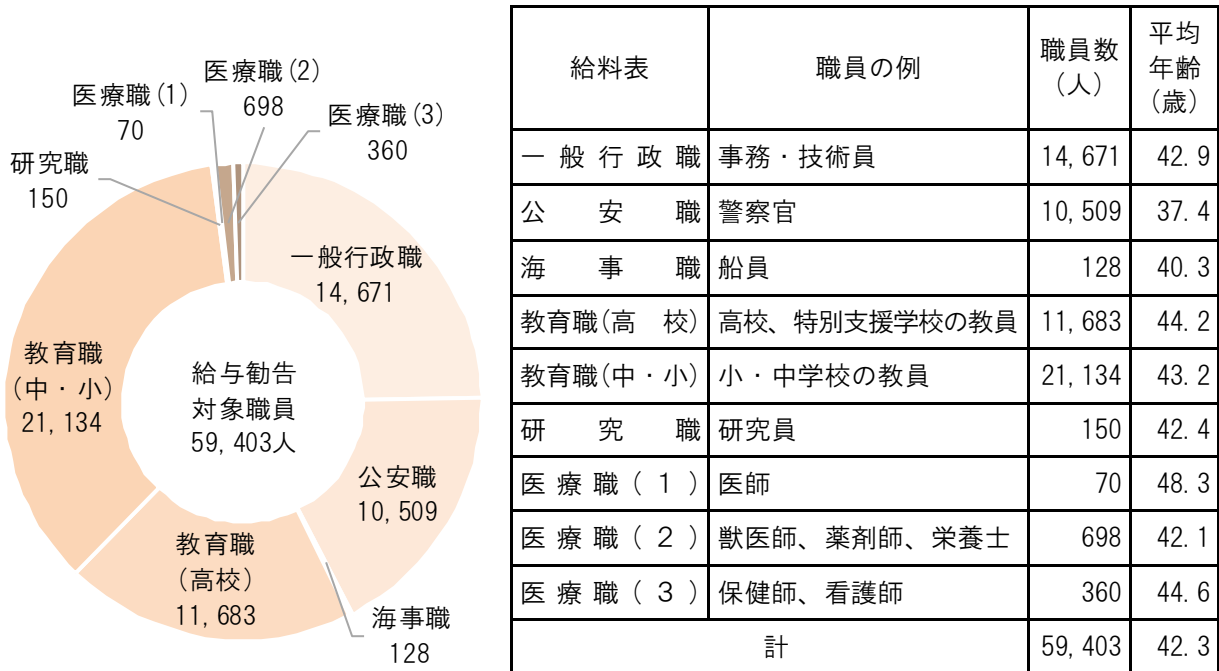
給与勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有しています。

勧告が実施され、職員について適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっています。



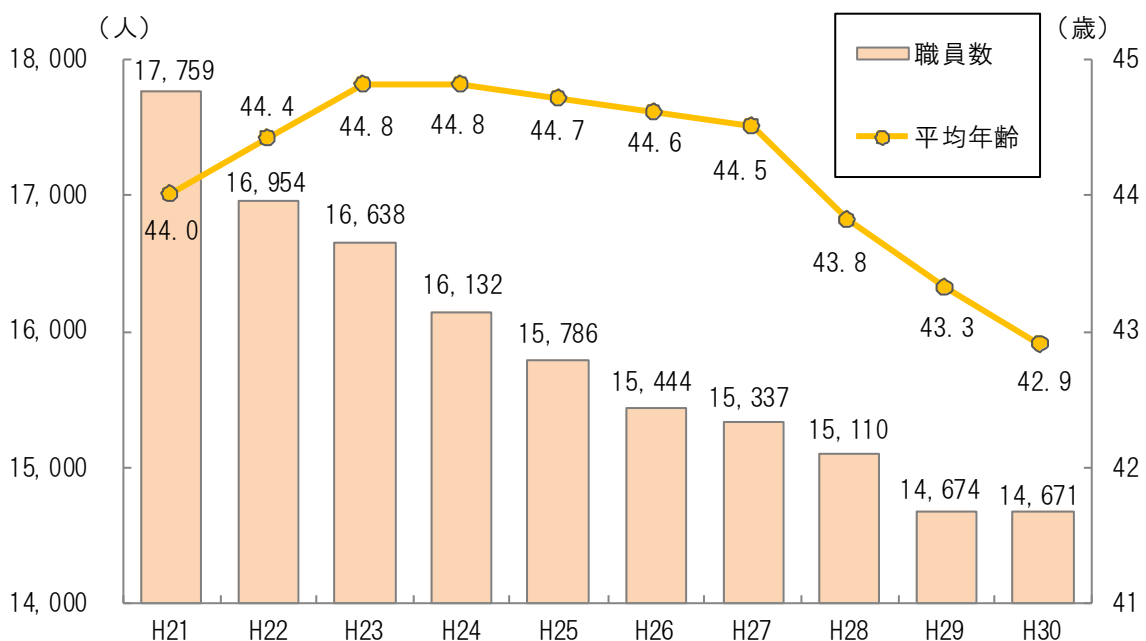
1-② 給与勧告の対象職員

平成30年4月1日現在の給与勧告対象職員は、59,403人（平均年齢42.3歳）※です。このうち、民間給与との比較を行っている一般行政職の職員は、14,671人（平均年齢42.9歳）です。



※技能労務職員、企業職員及び病院事業職員は、給与勧告の対象外のため含まれていません。

《一般行政職における職員数の推移》

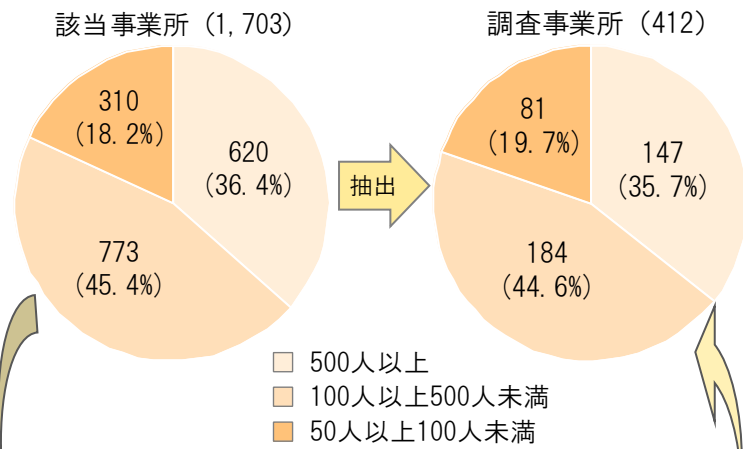


1-③ 民間給与との比較

《民間給与の調査の概要》

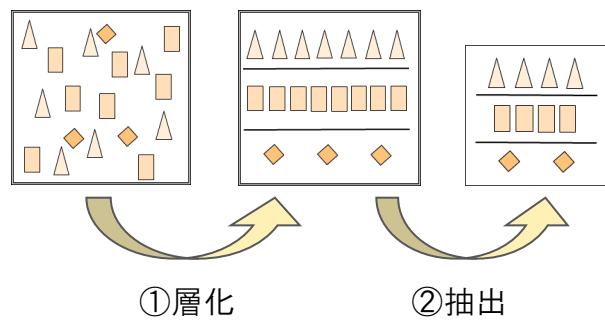
企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の道内民間事業所約1,700のうち、層化無作為抽出法によって抽出した412事業所を対象として、事務・技術関係職種約16,000人の本年4月分給与額を調査しました。

(調査完了事業所数：374)



《層化無作為抽出法とは》

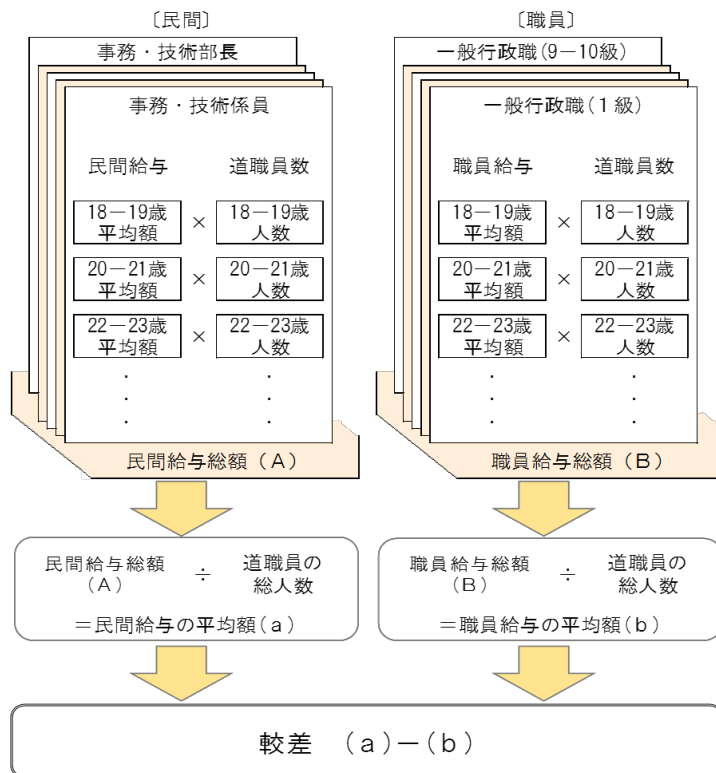
①企業規模・業種別に36の層に分け、②各層ごとに調査する従業員の割合が等しくなるように、一定の従業員数を確保できるまで、無作為に抽出して調査を行っています。



《比較方法 (ラスパイレス方式)》

ラスパイレス比較においては、個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額 (A) が、現に支払っている支給総額 (B) に比べてどの程度差があるのかを算出しています。

具体的には、役職段階、学歴、年齢等別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与それぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



※上記比較を行う際の一般行政職の職員には、新規学卒の採用者や道外勤務者などは含みません。

2-① 民間給与との較差に基づく給与改定

《給与の改定》

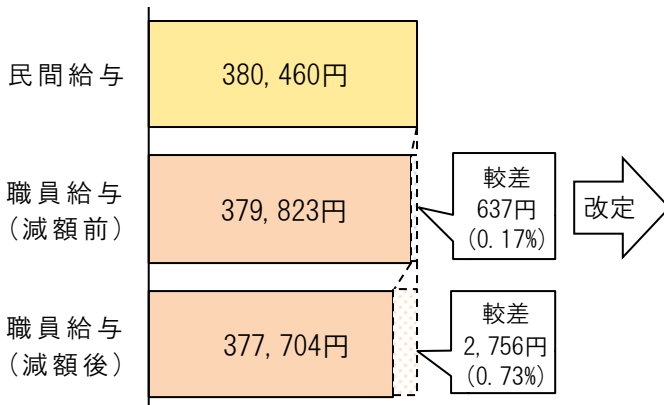
厳しい財政状況から、管理職員については、減額措置（給与カット）が講じられています。この給与カット前の職員給与を民間給与と比較すると、637円(0.17%)下回っていることから、給料表の水準を引き上げる勧告を行いました。

なお、本年4月時点において、給与カットにより実際に支給された職員給与と民間給与を比較すると、2,756円(0.73%)下回っています。

＜減額措置の内容（平成30年度）＞

職員の区分	減額割合	
	給料月額	管理職手当
課長相当職以上	△4.0%	△8.0%
主幹相当職	△1.5%	-

＜民間給与と職員給与の状況＞



区分	改定額
給料	620円
はね返し分※	8円
計	628円 (改定率0.17%)

※給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料表等の改定に伴い手当額が増減する分をいいます。

《比較給与》

民間：所定内給与から通勤手当を除いたもの

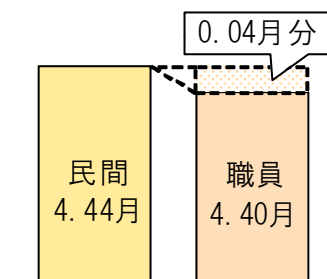
職員：所定内給与から通勤手当を除いたものに相当する給与

給料の月額、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤勤務手当、へき地手当、管理職手当、初任給調整手当、寒冷地手当などの合計

《期末・勤勉手当（ボーナス）の改定》

職員の期末・勤勉手当については、職員の年間支給月数(4.40月)が民間の特別給(ボーナス)の年間支給割合(4.44月分)を下回っていることから、0.05月分引き上げる勧告を行いました。

なお、引上げに当たっては、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当を引き上げることとしました。



2-② 本年の勧告のポイント

＜平成30年度の改定分＞

- ◇ 民間給与との較差を踏まえ、給料表の水準を引上げ
- ◇ 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.05月分）、勤勉手当に配分

＜平成31年度からの改定分＞

- ◇ 獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額の引上げ、支給期間の延長

○平成30年度の改定

《給料表》

- 民間給与との較差等をもとに、人事院勧告の内容に準じて引上げ
（行政職給料表の場合…初任給を1,500円引上げ、若年層についても1,000円程度の改定。その他の層は400円の引上げを基本に改定）

《期末・勤勉手当（ボーナス）》

- 民間における特別給の年間支給割合との差をもとに、0.05月分引上げ
（4.40月→4.45月）

《初任給調整手当》

- 給料表の改定状況を勘案し、医師・歯科医師及び獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額を引上げ（100円～500円）

《宿日直手当》

- 人事院勧告の内容に準じて支給額を引上げ（200円～1,000円）

《実施時期》

- 平成30年4月1日から実施

○平成31年度からの改定

《獣医師に対する初任給調整手当》

- 道における獣医師の安定的な人材確保のため、初任給調整手当の支給限度額を55,000円に引上げ、支給期間を20年に延長
（支給月額：46,700円→55,000円、支給期間：15年→20年）

《扶養手当》

- 国及び他都府県における見直しの状況を踏まえ、行政職8級相当以上の職員の子以外の扶養親族に係る扶養手当について、減額または不支給

《期末・勤勉手当》

- 6月期及び12月期の期末手当が均等になるように配分

《実施時期》

- 平成31年4月1日から実施

<参考> 過去10年間の給与勧告の状況

年 度	月例給		特別給[ボーナス]		平均年収	
	改定額	改定率	年間支給月数 [減額後]	対前年 増減	増減額	増減率
平成21年度	△914円	△0.23%	4.15月[4.00月相当]	△0.30月	△13.7万円	△2.05%
平成22年度	△934円	△0.23%	3.95月[3.85月相当]	△0.20月	△9.6万円	△1.46%
平成23年度	△1,046円	△0.26%	3.95月[3.85月相当]	—	△1.7万円	△0.26%
平成24年度	—	—	3.95月[3.85月相当]	—	—	—
平成25年度	—	—	3.95月[3.75月相当]	—	—	—
平成26年度	862円	0.22%	4.05月	0.10月	5.3万円	0.85%
平成27年度	578円	0.15%	4.10月	0.05月	2.8万円	0.44%
平成28年度	657円	0.17%	4.30月	0.20月	8.6万円	1.37%
平成29年度	484円	0.13%	4.40月	0.10月	4.5万円	0.73%
平成30年度	628円	0.17%	4.45月	0.05月	2.9万円	0.47%

3-① 採用から退職までの視点に立った人事管理

《人材の確保・育成》

- 今後も一定の採用者数が見込まれることから、受験者確保に向けた取組を引き続き行います。また、インターンシップへの参加が採用へとつながる割合が高いことから、インターンシップ制度の充実について検討する必要があります。
- 現行の試験制度について検証を行い、課題となっている辞退者対策に対応すべく、来年度以降の試験制度について見直しを行っています。
- 近年、採用者数が増えたことから、新規採用職員の早期育成に資する取組を充実させることが重要です。

《女性の活躍推進》

- 女性職員の活躍推進に向けて、任命権者が行っている仕事と家庭を両立できる職場環境づくりや、職員の意識啓発などの取組を継続する必要があります。

《高齢層職員の能力活用》

- 高齢層職員がそれまで培ってきた能力や経験を若年層職員の育成などに活用する観点から、役付職員への再任用に引き続き積極的に取り組んでいく必要があります。
- 人事院は、本年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ったことから、今後も国の動向を注視していく必要があります。

3-② その他の勤務環境に関する課題

《両立支援制度の活用》

- 仕事と家庭の両立のため、育児や介護を行う職員が、必要な制度を適時に利用できる環境づくりを推進するなど、各種両立支援の取組を行う必要があります。

《働き方改革の推進》

- 公務能率の確保や職員の健康保持の観点から、時間外勤務の上限規制等について検討を進める必要があります。
- 教員については、本年3月に策定した「学校における働き方改革『北海道アクション・プラン』」に基づき、実効性のある取組を着実に進める必要があります。

《適切な職員の健康管理》

- ハラスメントを防止するため、意識啓発の強化や相談窓口の周知など、職員が相談しやすい勤務環境の整備等に取り組む必要があります。

《服務規律の確保》

- 飲酒運転等不祥事の再発防止に向けた取組を徹底し、職場研修等により職員の倫理意識の向上に努める必要があります。
- 何よりも、職員一人一人が公務員としての使命と責任を深く自覚し、自らの行動を律する必要があります。



その先の、道へ。北海道
Hokkaido. Expanding Horizons.
2018年は北海道150年
Hokkaido's 150th Anniversary

北海道人事委員会事務局給与課

〒060-8588 北海道札幌市中央区北3条西7丁目

電 話：011-204-5656（直通）

F A X：011-232-2709

「平成30年 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」は
HPに掲載しています。

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hj/kuy/>
