

# 令和元年 給与勧告等の概要

令和元年10月4日  
北海道人事委員会

## 〔本年の給与勧告のポイント〕

＜本年度の改定分＞

- 民間給与との較差を踏まえ、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 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

＜令和2年度からの改定分＞

- 住居手当の支給対象となる家賃額の下限と手当額の上限を引上げ

## 《給与関係》

### 1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所（379事業所）の約18,000人の個人別給与を实地調査
- ・ 月例給は、4月分の職員給与と民間給与について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士を対比させるラスパイレース方式により比較
- ・ 特別給（ボーナス）は、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

#### 〔給与の較差等〕

＜月例給＞

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A - B)
377,343円	376,885円	458円 (0.12%)

＜特別給(ボーナス)＞

民間	職員
4.49月	4.45月

### 2 本年度の改定

月例給に係る公民較差や特別給の状況、人事院勧告の内容等を勘案し、職員の給与について次のとおり改定

#### (1) 給料表

人事院勧告の内容に準じて引上げ（行政職給料表の場合…大卒初任給を1,500円、高卒初任給を2,000円引上げ、若年層についても所要の改定）

#### (2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

年間支給月数を0.05月分引上げ（4.45月→4.50月、引上げ分は勤勉手当に配分）

＜一般の職員の場合の支給月数＞

区分	6月期	12月期	合計
期末手当	1.30月（改定なし）	1.30月（改定なし）	2.60月（改定なし）
勤勉手当	0.925月 → 0.95月	0.925月 → 0.95月	1.85月 → 1.90月
合計	2.225月 → 2.25月	2.225月 → 2.25月	4.45月 → 4.50月

#### (3) 実施時期

平成31年4月1日から実施

#### ◇ 改定額（改定率）〔一般行政職〕

給料	はね返し分※	合計
430円	5円	435円 (0.12%)

※地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の増加分

#### ◇ 平均給与等〔一般行政職〕

平均年齢	改定前の平均給与月額	改定額	改定後の平均給与月額
42.4歳	370,231円	435円	370,666円

＜参考＞

平均年間給与
2.5万円増

### 3 令和2年度からの改定

#### (1) 住居手当

職員住宅の使用料の状況を考慮するとともに、民間事業所における住宅手当の支給状況や人事院勧告の内容等を踏まえ、手当の支給対象となる家賃額の下限と手当額の上限を1,000円引上げ（家賃額の下限：12,000円→13,000円、手当額の上限：27,000円→28,000円）

#### (2) 実施時期

令和2年4月1日から実施

## 《公務運営関係》

### 1 採用から退職までの視点に立った人事管理

#### (1) 人材の確保・育成

- ・ 今後も相当数の採用者を確保する必要があることから、学卒者の就職を取り巻く環境が変化していく中で、任命権者と連携し、啓発活動やインターンシップ制度の充実を通じて、道職員の仕事のやりがいや魅力をアピールし、受験者確保を図ることが必要
- ・ 近年の社会経済情勢に対応し、優秀かつ多様な人材を安定的に確保していけるよう、試験内容などの工夫・見直しに不断に取り組む
- ・ 新規採用職員の早期育成に資する取組が進む一方で、若年層の自己都合退職者が増加傾向にあることから、若手職員のキャリア形成支援などを通じて、離職防止にも努めることが必要

#### (2) 女性の活躍推進

- ・ 女性職員の活躍推進に向けて、仕事と家庭を両立できる職場環境づくりや、職員のキャリア意識を高めていく取組を継続することが必要

#### (3) 高齢層職員の能力活用

- ・ 再任用については、引き続き、地域バランスを考慮した配置に取り組むとともに、中堅職員層が薄くなっている事態も踏まえ、役付職員への再任用を一層進めていくことが必要
- ・ 定年延長については、今後も国の動向を注視することが必要

### 2 その他の勤務環境に関する課題

#### (1) 両立支援制度の活用

- ・ 職員の子育て支援を推進するため、男性職員をはじめとする職場全体の意識を変えていくことが必要
- ・ 家族の介護が必要な職員が、適時に休暇等の制度を利用できるよう、両立支援に向けた取組を着実に進めていくことが必要

#### (2) 働き方改革の推進と勤務環境の整備

- ・ 時間外勤務の上限規制の適切な運用を徹底するため、管理職員が適切なマネジメントを行い、勤務時間の適正な管理に努めることが必要
- ・ 教員については、「学校における働き方改革北海道アクション・プラン」に基づいた取組を着実に進めていくことが必要
- ・ 職員の健康を保持するため、管理職員を含めた全職員の勤務状況を適切に把握し、必要に応じた措置を講ずることが必要
- ・ ハラスメントのない職場環境を作るため、引き続き相談窓口の周知徹底などに取り組むとともに、今後の国の動向を踏まえ、新たな防止策について検討していくことが必要

### 3 服務規律の確保

- ・ 不祥事の再発防止に向け、職員の服務規律の確保と法令遵守の徹底を図るための取組を粘り強く進めていくことが必要