

# 令和元年 職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の概要

令和元年10月23日  
埼玉県人事委員会

## 【本年の給与勧告の主なポイント】

- ◎民間給与との較差 446 円 (0.12%) を解消するため、月例給を引上げ
- ◎特別給 (期末手当・勤勉手当) を引上げ (4.45 月 → 4.50 月)
- ◎住居手当の支給対象となる家賃額の下限及び最高支給限度額を引上げ

## 1 職員給与と民間給与との比較及び改定

### (1) 月例給 (平成 31 年 4 月から実施)

- 本年 4 月分の職員給与と民間給与について、役職・学歴・年齢を同じくする者同士を比較 (ラスパイレス方式)

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	(A - B) / B × 100
387,994 円	387,548 円	446 円	0.12%

- 公民較差の状況等を考慮し、給料表を改定  
(初任給をはじめ主として若年層について引上げ)

### (2) 特別給 (令和元年 12 月から実施)

- 昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における民間の特別給の年間支給割合と職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.50 月	4.45 月

- 民間の年間支給割合に見合うように、年間支給月数を引上げ  
(年間 4.45 月 → 4.50 月、引上げ分は勤勉手当に配分)

職員給与 行政職給料表適用職員 8,131 人 (新規学卒者等を除く)  
平均年齢 : 42.8 歳、平均経験年数 : 20.6 年  
民間給与 企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の埼玉県内の 2,273 事業所  
から無作為に抽出した 487 事業所を対象として実地調査 (調査完了率 : 87.3%)

## 2 地域手当等の見直し (令和 2 年 4 月から実施)

- 国や他の都道府県の状況を踏まえ、地域手当の支給割合を引下げ
- 前記 1 (1) の改定後の給与水準を維持するため、給料月額額の引上げ等一定の調整  
(地域手当の支給割合 10% → 8.3%、給料表の額に 1.01571 を乗じる)

### 3 給与制度の改正等

#### (1) 住居手当（令和2年4月から実施）

- 本年の人事院勧告における住居手当の改定を踏まえ、所要の改定  
〔 支給対象の家賃額の下限 12,000円 → 16,000円  
手 当 額 の 上 限 27,000円 → 28,000円 〕

#### (2) 特殊勤務手当（令和2年4月から実施）

- 変則勤務手当等について、国の支給状況等を踏まえ、支給内容の見直し等の必要な措置を講ずることが適当  
〔 深夜における介護の勤務一回につき 1,100円 → 1,600円  
午後7時～午前6時30分の勤務のうち、深夜以外の変則勤務手当を廃止 〕

### 4 人事管理に関する報告（意見）

#### (1) 人材の確保

- 職員の仕事がやりがいある魅力的なものという認識が定着するよう引き続き情報発信は重要。今後は学生等のニーズにより近づけるよう、新たな広報手段等も検討
- 障害者については、採用した職員の活躍を推進するため、サポート体制の整備等を進めていくことが必要

#### (2) 総実勤務時間の縮減

- 職員の時間外勤務の状況及び時間外勤務管理制度の運用が働き方改革の趣旨に沿って適切になされているかについて実態を把握し、必要な働きかけを行う
- 教職員の多忙化解消・負担軽減を進め、心身共に健康な状態で本来の教育活動に専念できるよう教職員が担うべき業務の明確化と削減、業務改善等を進めていくことが必要

#### (3) ハラスメントの防止

- ハラスメントは職員の人格や尊厳を傷つけ、心身の健康に支障を及ぼすだけでなく、職場全体の士気や生産性を低下させるものであり、その防止は重要
- ハラスメントでは被害者と加害者の認識にズレがあり、「加害」の意識がないままハラスメント行為を行ってしまうケースがある。職員一人一人が、個々人の認識の違いがハラスメントのリスク要因となることを理解することが重要

#### ◆ 知事部局職員を対象に行ったアンケート調査(ハラスメントのない職場づくりについてのアンケート)の結果についても報告

- あいさつや仕事の進め方などのコミュニケーションにおいては、肯定的な回答が多く、おおむね良好な職場環境であることがうかがえた。
- 職場環境及びハラスメント防止対策などに関する多くの設問において、職位や年代によって認識の違いが見られた。