



# 給与勧告のしくみと 本年の勧告等のポイント

令和元年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	4
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	5
②	本年の勧告のポイント	6
	<参考> 過去10年間の給与勧告の状況	7
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	8
②	その他の勤務環境に関する課題	9
③	服務規律の確保	9

## 人事委員会とは

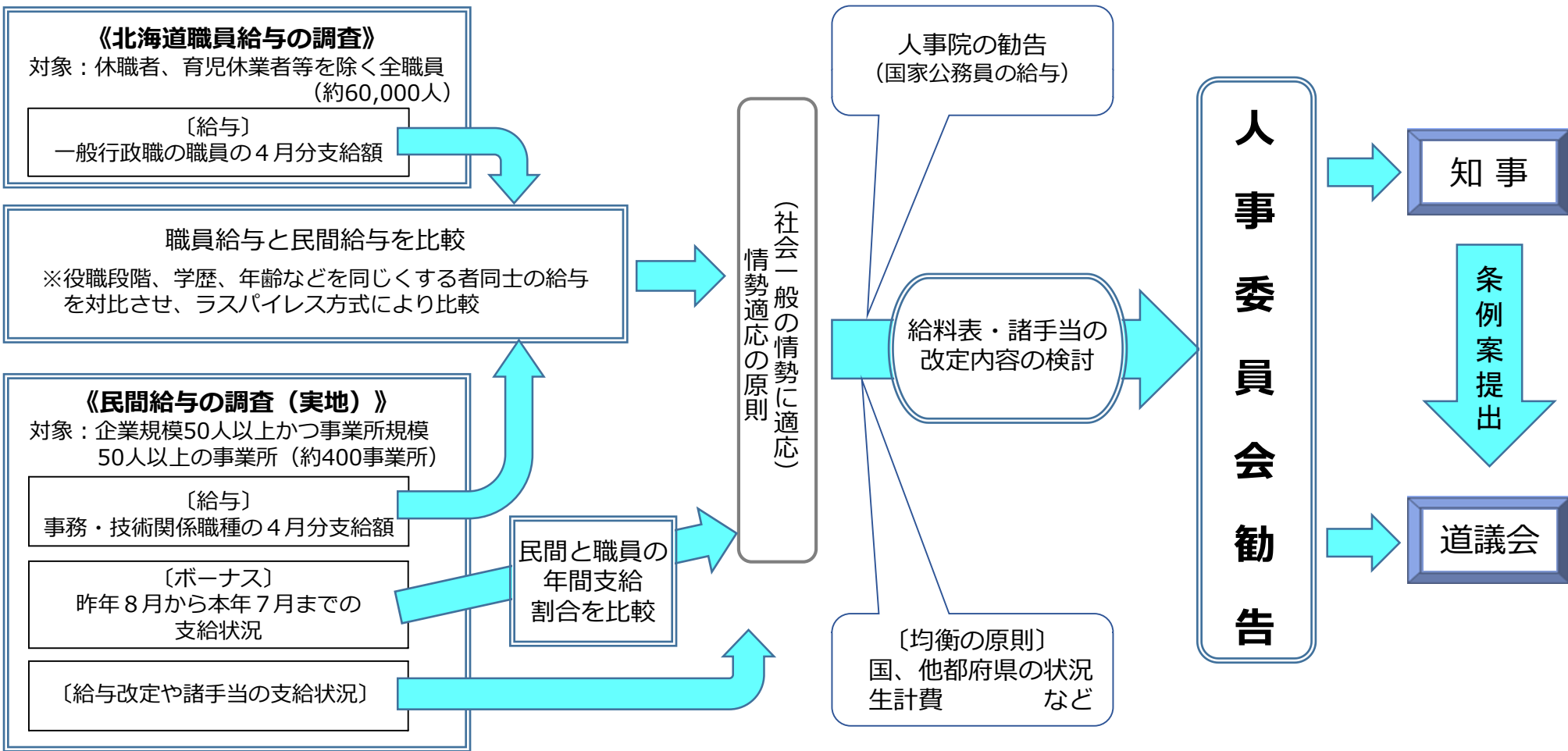
人事委員会は、都道府県や政令指定都市などに設置される行政委員会で、3名の委員による合議制により、専門的・中立的な立場から、人事行政に関する調査研究を行うとともに、次のような役割を担っています。

- 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、不利益処分の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

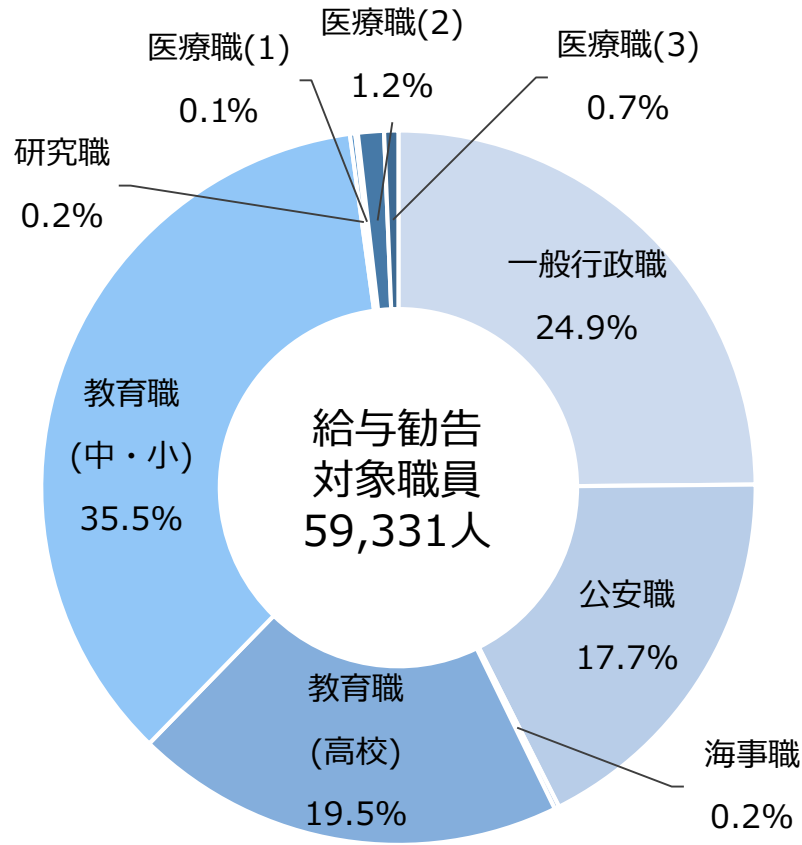
給与勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有しています。

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31年4月1日現在の給与勧告対象職員は、59,331人（平均年齢42.2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、14,750人（平均年齢42.4歳）です。



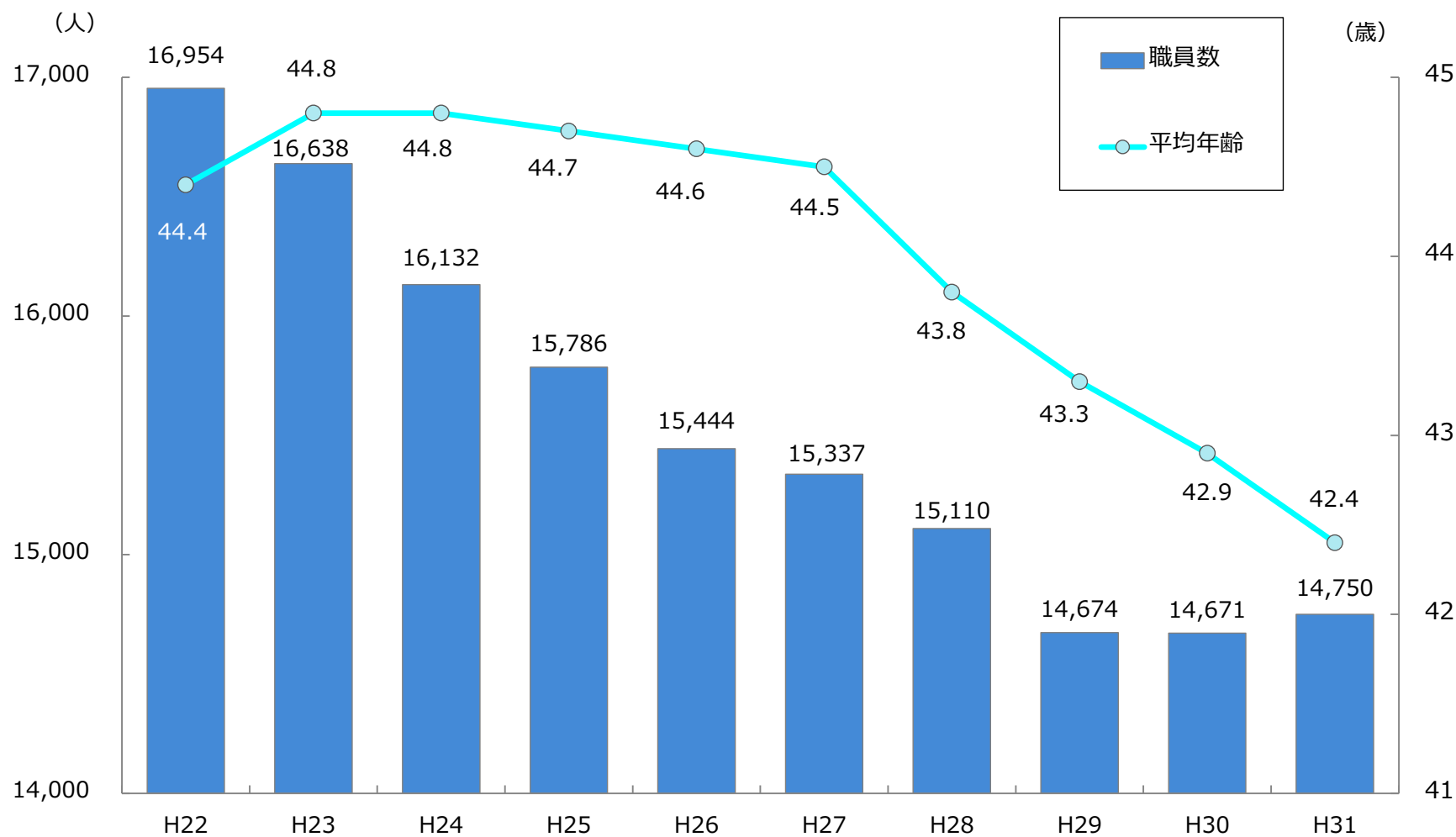
※技能労務職員、企業職員及び病院事業職員は、給与勧告の対象外のため含まれていません。

給料表	職員の例	職員数(人)	平均年齢(歳)
一般行政職	事務・技術員	14,750	42.4
公安職	警察官	10,512	37.4
海事職	船員	126	41.0
教育職(高校)	高校、特別支援学校の教員	11,570	44.3
教育職(中・小)	小・中学校の教員	21,083	43.2
研究職	研究員	143	42.4
医療職(1)	医師	69	49.4
医療職(2)	獣医師、薬剤師、栄養士	696	42.1
医療職(3)	保健師、看護師	382	44.0
計		59,331	42.2

# 1 - ② 給与勧告の対象職員

## 《一般行政職における職員数の推移》

※各年4月1日現在



# 1 - ③ 民間給与との比較

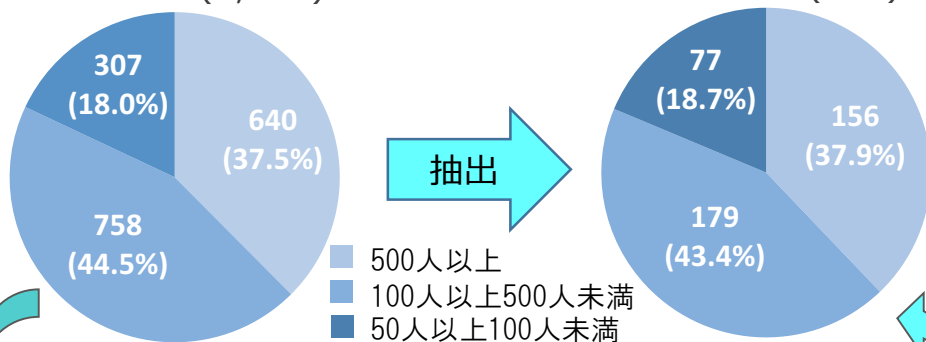
## 《民間給与の調査の概要》

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上である道内の約1,700の民間事業所から、層化無作為抽出法により412事業所を抽出し、このうち調査不能の事業所を除く379事業所について、事務・技術関係職種等約18,000人の本年4月分の給与額を調査しました。

また、特別給（ボーナス）の支給実績や給与改定の状況、各種手当制度等についても調査を行いました。

該当事業所(1,705)

該当事業所(412)



抽出

①層化

②抽出

## 《層化無作為抽出法とは》

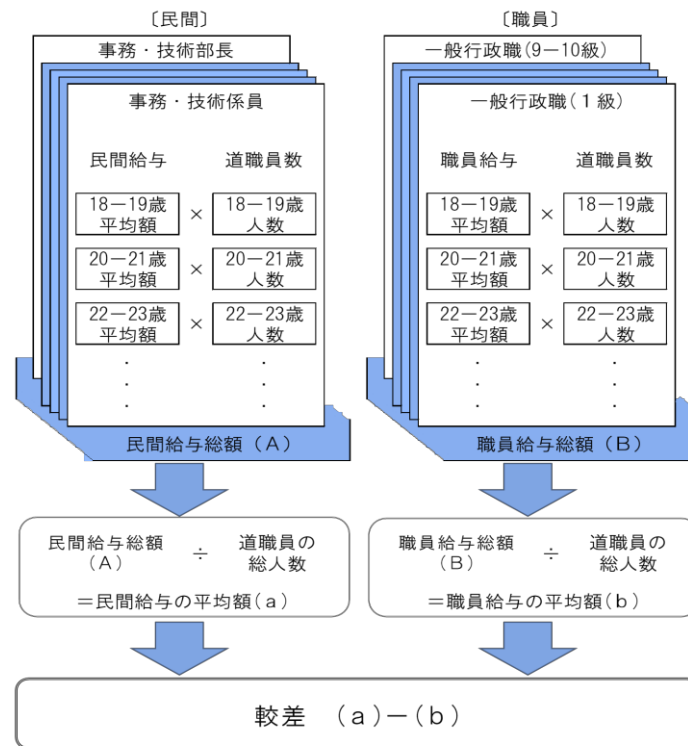
①企業規模・業種別に36の層に分け、②各層ごとに調査する従業員の割合が等しくなるように、一定の従業員数を確保できるまで、無作為に抽出して調査を行っています。

## 《比較方法（ラスパイレス方式）》

月例給の民間給与との比較においては、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。

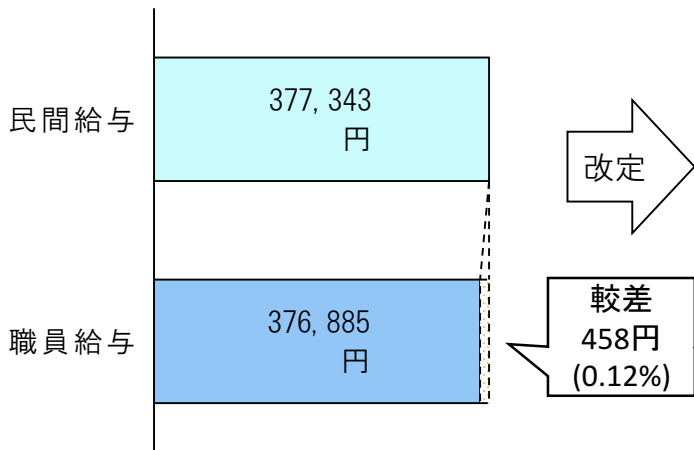


# 2 - ① 民間給与との較差に基づく給与改定

## 《給与の改定》

職員給与について、民間給与と比較すると、458円(0.12%)下回っていることから、人事院勧告の内容に準じて、初任給及び若年層の給料月額を引き上げる勧告を行いました。

### <民間給与と職員給与の状況>



区分	改定額
給料	430円
はね返り分*	5円
計	435円 (改定率0.12%)

※ 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》

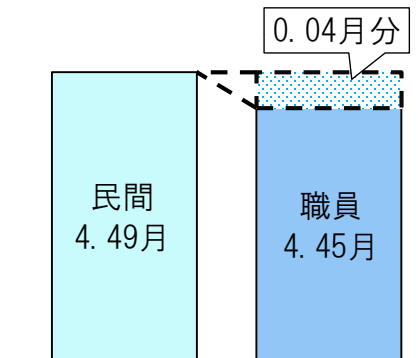
- 民間  
所定内給与から通勤手当を除いたもの
- 職員  
所定内給与から通勤手当を除いたものに相当する給与

給料の月額、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特地勤務手当、へき地手当、管理職手当、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(4.45月分)が民間事業所の特別給(ボーナス)の年間支給割合(4.49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

### ＜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

### ○本年度の改定

#### 《給料表》

- 民間給与との較差をもとに、人事院勧告の内容に準じて引上げ  
（行政職給料表の場合…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）

#### 《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（4.45月→4.50月）  
（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、勤勉手当に配分）

※平成31年4月1日から実施

### ○令和2年度からの改定

#### 《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）

※令和2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%
平成31年度 (令和元年度)	435円	0.12%	4.50月	0.05月	2.5万円	0.42%

## 人材の確保・育成

- 今後も相当数の採用者を確保することから、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、受験者確保を図る必要があります。
- 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みます。
- 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必要があります。

## 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して行う必要があります。

## 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必要があります。
- 定年延長については、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

- 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必要があります。
- 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必要があります。

### 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必要があります。
- 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必要があります。
- 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必要があります。
- 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必要があります。

## 3 - ③ サービス規律の確保

- 不祥事の再発防止に向け、職員のサービス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必要があります。



# ウポポイ

NATIONAL AINU MUSEUM and PARK

北海道白老町に2020 OPEN!

## 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）

FAX：011-232-2709

「令和元年 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/>