

# 平成30年 給与勧告等の概要

平成30年10月10日  
北海道人事委員会

## 〔本年の給与勧告のポイント〕

＜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

## 《給与関係》

### 1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約16,000人の個人別給与を実地調査
- ・ 公務と民間との4月分給与について、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）と公務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)
380,460円	減額前 379,823円	637円 (0.17%)
	減額後 377,704円	2,756円 (0.73%)

＜特別給(ボーナス)＞

民間	職員
4.44月	4.40月

(注)「減額前」は給与の減額措置がないものとした場合

### 2 平成30年度の改定

月例給及び特別給に係る公民較差等の状況や、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…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）

#### (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（4.40月→4.45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	1.225月 (改定なし)	1.375月 (改定なし)	2.60月 (改定なし)
勤勉手当	0.90月 → 0.925月	0.90月 → 0.925月	1.80月 → 1.85月
合計	2.125月 → 2.15月	2.275月 → 2.30月	4.40月 → 4.45月

#### (3) 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)

#### (4) 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)

#### (5) 実施時期

平成30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
620円	8円	628円 (0.17%)

※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〕（給与の減額措置がないものとした場合）

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
42.9歳	374,019円	628円	374,647円

＜参考＞

平均年間給与
2.9万円増

### 3 平成31年度からの改定

#### (1) 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）

#### (2) 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、職員の扶養手当について次のとおり改定（平成31年4月1日から段階実施）

〈扶養手当の手当額〉

区 分		平成30年度
配偶者 父母等	行政職 7 級相当以下	6,500円
	行政職 8 級相当	6,500円
	行政職 9 級・10級相当	6,500円
子		10,000円



平成31年度	平成32年度
(改定なし)	
3,500円	3,500円
3,500円	(支給しない)
(改定なし)	

#### (3) 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

〈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	1.225月 → 1.30月	1.375月 → 1.30月	2.60月 (改定なし)
勤勉手当	0.925月 (改定なし)	0.925月 (改定なし)	1.85月 (改定なし)

#### (4) 実施時期

平成31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う。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ことが必要
- ・ 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検討
- ・ 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

#### (2) 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ことが必要

#### (3) 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ことが必要
- ・ 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

- ・ 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ことが必要

#### (2) 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ことが必要
- ・ 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ことが必要

#### (3) 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が必要

#### (4) 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ことが必要
- ・ 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ことが必要