

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成26年10月15日
和歌山県人事委員会
内線3770、3771(職員課)

<本年の給与勧告のポイント>

- 平成26年度の給与、手当及びボーナスを引上げ（給与、ボーナスの引上げ勧告は7年ぶり）
 - ・ 給与及び単身赴任手当を併せて0.29%引上げ、ボーナスを0.15月分引上げ
- 平成26年度の給与減額措置に対する回復措置として、減額措置相当分（管理職員の給料月額2%）を引上げ
- 給与制度の総合的見直し（平成27年度から3年間で実施）
 - ・ 地域間、世代間の給与配分の適正化の観点から、給料表を平均2%引下げ、地域手当を見直し
 - ・ 単身赴任者の処遇の改善（手当額の引上げ）等

1 民間給与と職員給与との比較

県内民間事業所128事業所について、本年4月分の給与等を調査（職種別民間給与実態調査）

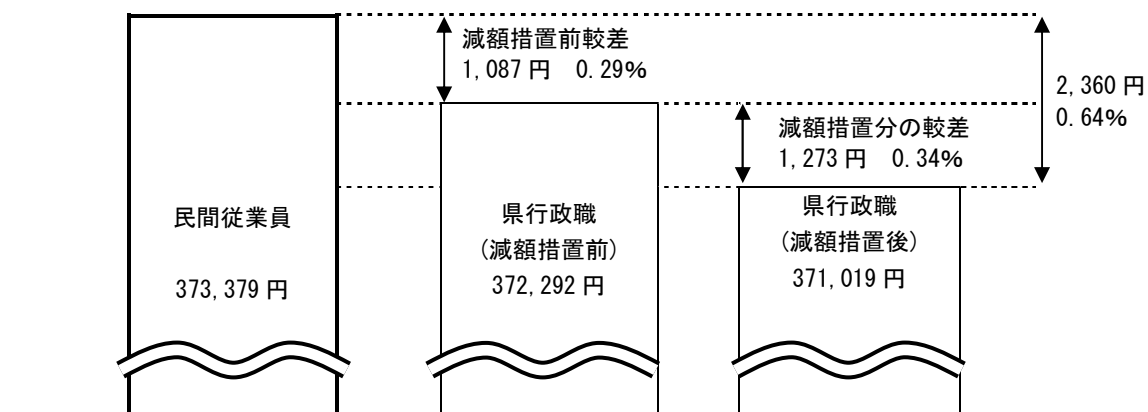
(1) 月例給

職員（行政職給料表適用職員）と民間従業員について、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与を比較（ラスパイレス比較）

本年4月の民間給与(A)	本年4月の職員給与(B)		較差(A-B)
373,379円	管理職員給料2% 減額後の実際の給与	371,019円	2,360円 (0.64%)

- * 減額措置がないものとした場合、職員給与は372,292円、較差は1,087円(0.29%)
- * 減額措置は、財政状況を考慮した平成27年3月31日までの措置。ただし、平成13年度以降毎年延長

(参考)



(注) 公民較差の率は、小数点以下第3位を四捨五入しているため、減額措置前較差の率と減額措置分の較差の率との合計が全体の較差の率と合致しない。

(2) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給割合と、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A-B)
4.08月分	3.95月分	0.13月分

2 平成26年4月の民間給与との較差等に基づく給与改定（平成26年度改定）

(1) 給与改定の考え方

- ・ 給与の改定は、職員給与を4月分の民間給与と均衡させることを基本として実施
- ・ 民間給与と比較する職員給与については、本来、特例的・一時的な措置である給与減額措置が13年もの間、長期継続実施されていることに鑑み、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく本来の給与水準を確保する観点から、減額後の実際の給与を使用

(2) 月例給

ア 減額措置前の較差に係る改定

(7) 行政職給料表適用職員

a 給料表の引上げ <勧告>

国家公務員の行政職俸給表（一）に準じ、若手職員に重点を置いて引上げ（平均改定率0.27%）

b 単身赴任手当の基礎額の引上げ <勧告>

公務が民間を下回っている状況を踏まえ引上げ（23,000円→26,000円）

(4) 行政職給料表以外の給料表適用職員

- ・ 行政職給料表適用職員に準じて、給料表及び単身赴任手当の基礎額を引上げ <勧告>
- ・ 医師の確保を容易にするため、医師に対する初任給調整手当を引上げ <勧告>
（最高支給限度額 410,900円→412,200円）

イ 減額措置分の較差に係る改定（回復措置）

実際に職員に支給されている給与を、本来支給すべき水準に回復する措置として、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間、減額措置相当分（管理職員の給料月額の2%）を引上げ <勧告>

ウ 通勤手当

自転車等使用者に係る通勤手当を人事院勧告に準じて引上げ <勧告>

エ 実施時期

平成26年4月1日

- ・ 上記アの(7)及びイの改定を行った場合の平均給与（行政職給料表・減額措置後）

改定前	改定額	改定後
371,019円	2,354円	373,373円

参考（行政職給料表）
職員数 3,865人
平均年齢 42.6歳
平均勤続年数 18.7年

- ・ 改定額（2,354円）の内訳

減額措置前の較差に係る改定分（アの(7)の改定分）				減額措置分の較差に係る改定分（イの改定分）
給料	はね返り分(注)	単身赴任手当	計	
982円	26円	73円	1,081円	1,273円

(注) 給料等の改定に伴い地域手当の額が増減する分

(3) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間の特別給の支給割合に見合うよう0.15月分引き上げ、引上げ分は勤勉手当に配分 <勧告>
(3.95月分→4.10月分)

- ・ 支給月数（一般の職員の場合）

		6月期	12月期	計
26年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	2.60月（改定なし）
	勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）	1.50月（現行1.35月）
	計	1.90月（支給済み）	2.20月（現行2.05月）	4.10月（現行3.95月）
27年度以降	期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
	勤勉手当	0.75月	0.75月	1.50月
	計	1.975月	2.125月	4.10月

[実施時期] 平成26年12月1日

3 給与制度の総合的見直し（平成27年度以降改定）

人事院は、平成18年の給与構造改革以来となる給与制度の抜本的見直しを勧告。人事院の取組を検討し、国の給与制度の見直しを基本に、本県においても給与制度を見直し

(1) 給料表の見直し <勧告>

- ・ 本県の給料表について、国家公務員の俸給表に準じて改定
- ・ 人事院は、民間賃金の低い地域における実情を公務員給与により適切に反映させるため、俸給表の水準を平均2%引下げ。特に、給与水準が民間を上回る50歳台後半層が多く在職する高位号俸について最大4%程度引下げ

(2) 地域手当の見直し <勧告>

- ・ 本県の地域手当について、賃金構造基本統計調査による賃金指数に基づき、人事院勧告に準じて見直し（和歌山市、橋本市 3%→6%）
- ・ 人事院は、民間賃金の低い地域に合わせて俸給表水準の引下げを行い、民間賃金の高い地域については、地域手当を上乗せすることを基本に、賃金構造基本統計調査による賃金指数に基づき、支給割合を見直し

(3) 単身赴任手当の見直し <勧告>

単身赴任手当の基礎額及び加算額について、国と同様、公務が民間を下回っている状況が見られることから、人事院勧告に準じて引上げ

〔 基礎額（単身赴任により生ずる光熱費等相当） 現行23,000円（平成26年度改定後26,000円）→30,000円
加算額（帰宅費用相当） 限度額45,000円→70,000円 〕

(4) 管理職員特別勤務手当の見直し <勧告>

災害時等には管理職員が臨時又は緊急の必要により平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態があることを考慮し、人事院勧告に準じて、災害への対処その他臨時又は緊急の必要によりやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合に支給できるよう支給要件を拡大

(5) 実施時期等

- ・ 給料表は平成27年4月1日に切替え。ただし、現給保障を3年間実施
- ・ 諸手当の引上げを段階的に実施。各年度の引上げ内容は、国及び他団体の実施状況並びに公民較差への影響等を踏まえ人事委員会規則で規定

〔 平成27年度の実施予定 地域手当 3%→4%
単身赴任手当基礎額 26,000円（平成26年度改定後）→30,000円 〕

- ・ 見直しに係る原資を確保するため、平成27年4月1日の昇給における昇給幅を1号給抑制

4 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

(1) 雇用と年金の接続

- ・ 国においては、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用することを平成25年3月に決定
- ・ 地方公務員については、その趣旨を踏まえた必要な措置を講ずるよう総務副大臣から要請
- ・ 本県においても、国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、再任用職員の勤務形態等について、引き続き検討していくことが必要

(2) 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の給与水準について、各任命権者における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、国や他の都道府県の動向を見ながら、引き続き検討
- ・ 人事院は、平成25年の「職種別民間給与実態調査」の結果等に基づき、再任用職員に対し、単身赴任手当を支給することとしており、本委員会が実施した調査においても同様の結果であることから、本県においても支給を勧告

5 公務運営の改善

(1) 人材の確保

- ・ 職員採用 I 種試験において、一般行政職特別枠の導入、複数回面接の実施など意欲的で行動力のある多様な人材を確保するための取組を行うとともに、より多くの受験者を確保するために、採用説明会の開催やホームページなどでの情報発信を実施
- ・ 今後も、更に効果的な採用試験の実施方法について検討するとともに、情報発信の内容を充実させる

(2) 女性職員の採用・登用の拡大

- ・ 女性職員の採用については、様々な機会を捉えて、女性の受験者確保に取り組んできたところであり、管理職への登用についても、各任命権者において、男女共同参画の観点から様々な取組が進められてきた
- ・ 今後も、任命権者と連携しつつ、より効果的な人材確保策を推進していくとともに、働きやすい職場環境の整備など、女性職員の採用・登用にに向けた取組を更に進めることが必要

(3) 人事評価制度の充実

- ・ 人事評価制度の導入については、本年5月の地方公務員法一部改正により法律上明記
- ・ 本県では、試行中の教育職場を除き、各任命権者が既に制度を導入し、その結果を活用した人事管理が推進されている
- ・ 試行中の職場においては、改正法が施行されるまでに、法の趣旨に則った制度を速やかに導入することが必要
- ・ 各任命権者は、各職員の能力及び実績が人事評価に的確に反映されるよう努め、国及び他の都道府県の動向を注視しながら、人事評価制度を必要に応じて改善していくよう努めなければならない

(4) 勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

- ・ 超過勤務の縮減については、「毎日がノー残業デー」や「所属ノー残業デー」の実施など、各任命権者において様々な取組が行われ、一定の成果。今後も引き続き、実効性のある施策の積極的・継続的な実施を期待
- ・ 年次有給休暇の取得促進についても、引き続き、取得しやすい環境を整備するとともに、計画的・連続的使用の促進に一層取り組むことが必要

イ 両立支援の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に資するため、夏季休暇の日数の拡充や育児休業から復帰した職員を対象とした「育児休業者職場復帰サポート研修」など、職員が安心して仕事と子育てを両立することができる施策を実施
- ・ 知事部局では、「育児参加プログラム制度」を導入し、周知・徹底を図ることにより、男性職員の育児参加について効果。他の任命権者もこのような有効な制度を積極的に取り入れることで、県全体の実績の向上を期待
- ・ 今後とも、任命権者は、両立支援制度の趣旨や内容を職員に十分周知し、これらの制度がより利用しやすくなるような職場環境づくりを進めることが必要

ウ 心の健康づくりの推進

各任命権者は、精神科嘱託医や臨床心理士によるメンタルヘルス相談や各役職、各年齢層を対象として、幅広い取組を行い、年々充実したものとなっているが、心の疾病による長期病休者数は、依然として高い水準にあり、今後も、根気よく、未然防止や円滑な職場復帰等の取組を推進していくことが必要

(参考1) 近年の人事委員会勧告等の推移

年度	勧告内容		年間給与(推計)			参 考	
	月例給 改定率(%)	期末・勤勉手当の 改定月数 〔改定前→改定後〕	勧告前 (千円)	勧告後 (千円)	増減額(千円) 増減率(%)	県平均給与(円)	国平均給与(円)
						県平均年齢(歳)	国平均年齢(歳)
H17	△1.09	0.05 (4.40→4.45)	6,579	6,527	△52 △0.8	399,961 395,658	382,092
H18	—	— (4.45→4.45)	6,530	6,530	0 —	395,763 391,497	381,212
H19	0.17	0.05(注1) 〔一般職員 4.45→4.50 特定幹部職員4.45→4.45〕	6,435	6,466	31 0.5	390,240 386,022	383,541
H20	—	特定幹部職員 0.05(注2) 〔一般職員 4.50→4.50 特定幹部職員4.45→4.45〕	6,343	6,344	1 0.02	384,515 380,370	387,506
H21	△0.14	一般職員 △0.35 特定幹部職員 △0.30 〔一般職員 4.50→4.15 特定幹部職員4.45→4.15〕	6,252	6,112	△140 △2.2	378,951 374,877	391,770
H22	△0.11	△0.20 (4.15→3.95)	6,077	5,995	△82 △1.3	376,283 374,957	395,666
H23	△0.26	— (3.95→3.95)	6,000	5,984	△16 △0.3	376,196 374,872	397,723
H24	—	— (3.95→3.95)	5,963	5,963	0 —	373,865 372,592	401,789
H25	△0.11	— (3.95→3.95)	5,944	5,943 (注3)	△1 △0.02	372,693 371,440	405,463
H26	0.29	0.15 (3.95→4.10)	5,938	6,011	73 1.2	372,292 371,019	408,472

(注) 1 平成19年の期末・勤勉手当の改定は、特定幹部職員の実施見送り

2 平成20年の期末・勤勉手当の改定は、実施見送り

3 平成25年の年間給与(推計)の勧告後の額は、平成26年1月1日から改定したものと算出

※ 年間給与(推計)については、平均給与月額及び期末手当・勤勉手当の支給月数から算出

※ 年間給与(推計)、県平均給与及び県平均年齢は行政職給料表の適用を受ける職員のもので、年間給与(推計)及び県平均給与の欄の上段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額、県平均給与の欄の下段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額

※ 国平均給与及び国平均年齢は行政職俸給表(一)の適用を受ける職員のもので、平成24年・平成25年の国平均給与は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の額

(参考2) 年間給与の例

(単位:円)

役 職	年齢	家族構成	勧告前(A) (給与カット前)	勧告後(B) (給与カット前)	差 (B-A)
主 事	25歳	独身	3,148,000	3,209,000	61,000
主 査	35歳	配偶者、子1人	4,872,000	4,940,000	68,000
主 任	45歳	配偶者、子2人	6,752,000	6,835,000	83,000
本庁課長	55歳	配偶者、子1人	8,394,000	8,469,000	75,000
本庁局長	57歳	配偶者	9,455,000	9,561,000	106,000
本庁部長	58歳	配偶者	10,920,000	11,040,000	120,000

※ 年間給与は、給料、扶養手当、地域手当、管理職手当及び期末手当・勤勉手当を基礎に算出