

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27年10月7日
和歌山県人事委員会(職員課)
内線 3770、3771
直通 073-441-3770

<本年の給与勧告のポイント>

- 平成27年度の給料、手当及びボーナスを引上げ
 - ・ 民間給与との較差を埋めるため、給料及び地域手当を併せて0.31%引上げ
 - ・ ボーナスを0.1月分引上げ、勤勉手当に配分
- 給与制度の総合的見直し
 - ・ 単身赴任手当の支給額の引上げ
 - ・ 地域手当の見直し

1 民間給与と職員給与との比較

県内民間事業所 131 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)
373,769円	372,615円	1,154円(0.31%)

(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)
4.20月分	4.10月分	0.10月分

2 平成27年4月の民間給与との較差に基づく給与改定

(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

(2) 月例給の改定 <勧告>

ア 給料表等の改定

(7) 行政職給料表適用職員

国家公務員の行政職俸給表（一）に準じ、若手職員を中心に引上げ（平均改定率0.4%）

(イ) 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、給料表を引上げ
- ・ 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
（最高支給限度額 412,200円→413,300円）

イ 地域手当の改定

これまで地域手当の支給対象外であった県内の地域（和歌山市及び橋本市以外の市町村）に在勤する職員に対し、新たに地域手当を支給（支給割合0.4%）

ウ 実施時期

平成 27 年 4 月 1 日

- ・前記ア及びイの改定を行った場合の職員の平均給与（行政職給料表）

改定前	改定額	改定後
372,615 円	1,146 円	373,761 円

（参考（行政職給料表）
職員数 4,015人
平均年齢 43.1歳
平均勤続年数 19.0年

- ・改定額（1,146 円）の内訳

給料	はね返し分(注)	地域手当	計
777 円	27 円	342 円	1,146 円

(注)給料等の改定に伴い地域手当の額が増減する分

(3) 特別給（ボーナス）の改定 <勧告>

ア 改定の内容

民間の特別給の支給割合に見合うよう 0.1 月分引き上げ、勤勉手当に配分（4.10 月分→4.20 月分）
支給月数（一般の職員の場合）

特別給		6 月期	12 月期	計
27 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	0.75 月（支給済み）	0.85 月（現行0.75 月）	1.60 月（現行1.50 月）
	計	1.975 月（支給済み）	2.225 月（現行 2.125 月）	4.20 月（現行 4.10 月）
28 年度 以降	期末手当	1.225 月	1.375 月	2.60 月
	勤勉手当	0.80 月	0.80 月	1.60 月
	計	2.025 月	2.175 月	4.20 月

イ 実施時期

平成27年12月1日

3 給与制度の総合的見直し

(1) 給与制度の総合的見直しの概要

- ・地域間、世代間の給与配分の適正化の観点から、国の給与制度の見直しを基本に、本県においても給料表及び諸手当を見直し、本年 4 月 1 日から実施（平成 18 年の給与構造改革以来となる給与制度の抜本的な見直し）
- ・諸手当のうち地域手当及び単身赴任手当については、平成 27～29 年度において段階的に引上げを実施

(2) 平成 28 年度において実施する事項

単身赴任手当の支給額を、民間の支給水準等を踏まえ、平成 28 年 4 月 1 日から国に準じて引上げ

基礎額（単身赴任により生ずる光熱費等相当）	26,000 円 → 30,000 円
加算額（帰宅費用相当）の限度	58,000 円 → 70,000 円

(3) 本県における地域手当の在り方

- ・本県における地域手当の在り方を改めて検討するため、人事管理上の影響や他の都道府県における支給実態等を調査
- ・調査結果を踏まえ検討の結果、県内の支給割合に現行以上の差を設けることは適当でないと判断
- ・本県における地域手当の在り方については、民間賃金の地域間格差の反映を基本としながらも、調査により明らかとなった各種実態を考慮し、県内における支給割合の見直しを行うことが適当
- ・平成 28 年度以降、国の制度にのっとりた場合の支給総額を超えず、かつ、地域手当の制度趣旨を没却しない範囲において、他の都道府県における支給割合の差の実態も考慮しつつ、適切な措置を講じる必要

4 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、内容を更に充実させて情報発信

(2) 女性職員の採用・登用の拡大

- ・ 本年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立
- ・ 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を実施
- ・ 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、各任命権者において、働きやすい職場環境の整備など、女性職員の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、平成26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を推進
- ・ 試行中の職場においては、改正法の施行までに、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、職員の業務遂行意欲の向上、組織の活性化を図るという法の趣旨を踏まえ、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に努めるべき

(4) 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を行い、より一層の計画的な人事管理に努めていくことが必要

(5) 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を徹底。今後も引き続き、実効性のある施策の積極的・継続的な実施が必要
- ・ 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・継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

- ・ 育児休業から復帰した職員を対象とした研修の実施、子の看護のための休暇制度の拡充など、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
- ・ 知事部局で男性の育児休業取得者が増加。今後も男性職員の育児参加に向けた積極的な取組が必要
- ・ 今後とも、各任命権者は、両立支援制度の趣旨や内容を職員に十分に周知し、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 フレックスタイム制について

- ・ 国においては、本年の人事院勧告において、適正な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充
- ・ 本県においても、国及び他の都道府県の動向を見ながら、朝型勤務制度の利用状況も勘案し、検討していく必要

エ 心の健康づくりの推進

- ・ 精神科医等によるメンタルヘルス相談や職場復帰支援制度など、各任命権者の取組は年々充実
- ・ 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、根気よく心の疾病の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) 県平均年齢(歳)	国平均給与(円) 国平均年齢(歳)
H18	—	— (4.45→4.45)	6,530	6,530	0 —	395,763 391,497 43.0	381,212 40.4
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 43.0	383,541 40.7
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 42.7	387,506 41.1
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 42.5	391,770 41.5
H22	△0.11	△0.20 (4.15→3.95)	6,077	5,995	△82 △1.3	376,283 374,957 42.6	395,666 41.9
H23	△0.26	— (3.95→3.95)	6,000	5,984	△16 △0.3	376,196 374,872 42.7	397,723 42.3
H24	—	— (3.95→3.95)	5,963	5,963	0 —	373,865 372,592 42.5	401,789 42.8
H25	△0.11	— (3.95→3.95)	5,944	5,943 (注3)	△1 △0.02	372,693 371,440 42.4	405,463 43.1
H26	0.29	0.15 (3.95→4.10)	5,938	6,011	73 1.2	372,292 371,019 42.6	408,472 43.5
H27	0.31	0.10 (4.10→4.20)	5,999	6,055	56 0.9	372,615 43.1	408,996 43.5

(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として算出

※ 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

※ 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(平成26年度までの額は、給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額)

※ 平成26年度までの県平均給与の欄において、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、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

※ 平成24年度及び25年度の国平均給与は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置の適用がないものとした場合の額

(参考2) 年間給与の例

(単位:円)

役職	年齢	家族構成	勧告前(A)	勧告後(B)	差 (B-A)
主事	25歳	独身	3,240,000	3,302,000	62,000
主査	35歳	配偶者、子1人	4,895,000	4,945,000	50,000
主任	45歳	配偶者、子2人	6,774,000	6,835,000	61,000
本庁課長	55歳	配偶者、子1人	8,300,000	8,368,000	68,000
本庁局長	57歳	配偶者	9,486,000	9,567,000	81,000
本庁部長	58歳	配偶者	10,956,000	11,048,000	92,000

※ 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