

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成28年10月17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28年度の給料及びボーナスを引上げ

- ・ 民間給与との較差を埋めるため、給料表の水準を引上げ
- ・ ボーナスを0.1月分引上げ、勤勉手当に配分

## 1 民間給与と職員給与との比較

県内民間事業所 126 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)
377,082 円	376,493 円	589 円 (0.16%)

### (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)
4.28 月分	4.20 月分	0.08 月分

## 2 平成 28 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 給料表の改定

##### (7) 行政職給料表

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 0.2%）

##### (4) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

## イ 初任給調整手当の改定

医師の処遇を確保するため、初任給調整手当を引上げ（支給限度額 413,300円→413,800円）

## ウ 実施時期

平成28年4月1日

- 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
376,493円	529円	377,022円

参考（行政職給料表）  
職員数 3,971人  
平均年齢 43.3歳  
平均勤続年数 19.2年

- 改定額（529円）の内訳

給料	はね返し分(注)	計
506円	23円	529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（4.20月分→4.30月分）

支給月数（一般の職員の場合）

特別給		6月期	12月期	計
28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	0.80月（支給済み）	0.90月（現行0.80月）	1.70月（現行1.60月）
	計	2.025月（支給済み）	2.275月（現行2.175月）	4.30月（現行4.20月）
29年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
	勤勉手当	0.85月	0.85月	1.70月
	計	2.075月	2.225月	4.30月

## イ 実施時期

平成28年12月1日

## 3 給与に関するその他の事項（扶養手当の見直し）

- 人事院は本年、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化や、我が国全体として少子化対策が推進されていること等を踏まえ、国家公務員の扶養手当の見直しを勧告（配偶者に係る手当額を減額し、その上で、子に係る手当を充実）
- 本県における扶養手当の在り方については、国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、検討を行うことが適当

## 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

- ・ 昨年9月に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、各任命権者で特定事業主行動計画が策定され、本年4月から取組
- ・ 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、今年度からは、県職員を目指す女性を対象にセミナーを実施
- ・ 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
- ・ 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) 人事評価制度の適正な実施

- ・ 人事評価制度については、本年4月の改正地方公務員法の施行に合わせて、各任命権者において制度の見直しや本格実施
- ・ 各任命権者は、人事管理の基礎として人事評価制度を公正、適正に運用し、職員の業務遂行意欲の向上、組織の活性化を図るといふ法の趣旨を踏まえ、必要に応じて改善していくよう努めるべき
- ・ 再任用職員については、人事評価の結果を給与等に反映させることについて、国や他の都道府県の動向を注視しながら検討していくことが必要

## (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、引き続き再任用により対応することが適当であるとの考え
- ・ 地方公務員についても、国家公務員に係る方針を踏まえ、必要な措置を講ずるよう総務省から要請
- ・ 本県においても、各任命権者は、職員の能力及び経験を活かせる職務への配置や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 超過勤務の縮減等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
- ・ 多忙化する教職員の勤務状況の改善については、更に業務の適正化を図り、より一層の勤務状況の改善に努めることが必要
- ・ 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・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・バランスの実現のため、子の看護のための休暇制度の拡充等、特定事業主行動計画に基づき職員に積極的に育児参加するよう意識啓発等を実施
- ・ 育児や介護と仕事が両立しやすい就業環境整備のため、本年の人事院勧告で、介護休暇の分割取得等について民間労働法制の改正に即した見直しを行うことが適当とされた。本県においても、国や他の都道府県の動向を注視し、適切に対応していく必要
- ・ 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、職員が安心して仕事と育児や介護を両立することができるよう、職場環境づくりを進めていくことが必要

### ウ 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、ストレスチェック制度など、各任命権者の取組は年々充実
- ・ 心の健康づくり対策にはハラスメントの防止も重要。各任命権者は、ハラスメント防止に関する指針の策定や相談窓口の設置などの取組を実施。引き続き、職員に対し、各種ハラスメント防止に関する一層の意識啓発に取り組む必要

(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)
H19	0.17	0.05 (注1) (4.45→4.50)	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→4.50〕	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
H28	0.14	0.10 (4.20→4.30)	6,099	6,145	46 0.8	376,493 43.3	410,984 43.6

(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(4.45月分で据置き)

2 平成20年の期末・勤勉手当の改定(特定幹部職員のみ)は、実施見送り(4.45月分で据置き)

3 平成25年度の年間給与(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)、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	3,334,000	3,380,000	46,000
主査	35歳	配偶者、子1人	4,993,000	5,036,000	43,000
主任	45歳	配偶者、子2人	6,901,000	6,950,000	49,000
本庁課長	55歳	配偶者、子1人	8,449,000	8,505,000	56,000
本庁局長	57歳	配偶者	9,657,000	9,727,000	70,000
本庁部長	58歳	配偶者	11,151,000	11,231,000	80,000

※ 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