

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成25年10月17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>

- 給料、ボーナスは、改定なし
- 諸手当は、自宅（持ち家）に係る住居手当を引下げ（平成25年度改定）
- 自宅（持ち家）に係る住居手当は、平成26年4月1日から廃止（平成26年度改正）

1 民間給与と職員給与との比較

本年5月から6月にかけて、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内民間事業所250から抽出した133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）

※ 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

(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）
- ・ その結果、職員給与が民間給与を419円（0.11%）上回る

本年4月の民間給与(A)	本年4月の職員給与(B)		較差(A-B)
372,274円	減額措置前	372,693円	△419円 (△0.11%)
	減額措置後 (管理職員給料2%減額後)	371,440円	834円 (0.23%)

(参考)

本年7月の職員給与 (役職段階に応じ給料最大9.77%減額後)	本年4月の減額措置前給与 (372,693円)との差
348,346円	△24,347円

※ 平成25年6月末まで 管理職員の給料2%減額
平成25年7月～平成26年3月末 国の給与減額支給措置の要請に伴う地方交付税の減額相当額の人件費を削減するため、全職員を対象に役職段階に応じ給料最大9.77%減額

行政職給料表	課長級以上(9～6級)	△9.77%
	課長補佐級・係長級(5、4級)	△7.77%
	一般職員(3～1級)	△4.77%

(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
- ・ その結果、職員の支給月数（現行3.95月分）は民間と均衡

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数	差
3.95月分	3.95月分	0.00月分

2 平成25年度の給与改定

本委員会としては、職員の給与を次のように改定する必要があると判断

※ 給与の改定は、職員と民間従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を比較し、均衡させることを基本として実施

本年4月における管理職員の給料を2%減額する措置が特例的な措置であることを考慮し、民間の給与と比較する職員給与は、減額措置がないとした場合の給与を使用

(1) 月例給

民間の給与との較差△419円(△0.11%)を解消するため、

自宅に係る住居手当について、支給月額を引下げ(3,200円→2,200円)を勧告

(単身赴任者の自宅に係る住居手当についても、支給月額を引下げ(1,600円→1,100円))

・上記の改定を行った場合の平均給与(行政職・減額措置前)

平均給与(改定前)	改定額	平均給与(改定後)
372,693円	△425円	372,268円

参考(行政職)	
職員数	3,834人
平均年齢	42.4歳
平均勤続年数	18.6年

(2) 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合(3.95月)と均衡しているため、改定を行わない(現行3.95月分)

(3) 実施時期等

- ・自宅に係る住居手当の引下げを実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)
- ・4月から改定の実施の前日までの較差相当分を解消する所要の調整措置は、4月から6月末までは管理職員の給料を2%減額する措置が、7月からは全職員を対象に役職段階に応じ給料を最大9.77%減額する措置が実施されており、実際に支給される職員給与が民間給与を現に大きく下回っていることから、講じる状況にはないと判断

3 平成26年度の制度改正

(1) 自宅に係る住居手当

- ・国が平成21年度に廃止し、他の都道府県でも廃止した団体は、平成24年4月時点では29団体であったが、平成25年4月現在では45団体となっており、均衡の原則に基づき、制度の廃止を勧告

(2) 実施時期

平成26年4月1日

4 給与に関するその他の事項

(1) 給与構造改革に伴う経過措置額

- ・経過措置額の廃止については、平成23年に、人事院勧告による国の措置に準ずることと勧告
- ・国は、平成24年2月に成立した給与改定・臨時特例法において、経過措置額を平成26年3月末に廃止
- ・なお、国は、経過措置額の新陳代謝により生じた原資及び廃止により生じる原資を用いて、平成24年、平成25年及び平成26年の4月1日に、人事院規則で定める職員の昇給回復を行う措置を実施
- ・本県においても、給与構造改革については平成18年度から基本的に国に準じた制度を実施してきたところであり、本県における制度導入の経緯や実情を考慮した上で、国の措置に準じた取組を実施するよう再度報告で要請

(2) 給与制度の総合的な見直し

- ・人事院は、本年の「職員の給与等に関する報告」において、①民間の組織形態の変化への対応、②地域間の給与配分の在り方、③世代間の給与配分の在り方、④職務や勤務実績に応じた給与について検討を進め、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的な見直しを、給与減額支給措置終了後に実施できるよう準備に着手すると報告
- ・人事院が報告した給与制度の総合的な見直しは、本県の給与制度にも大きく影響を及ぼすことが考えられることから、人事院における見直しの動向を十分に注視

(3) 本県の給与減額措置

- ・ 職員の給与は、本来、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、措置されるべきもの
- ・ しかし、本年6月末まで実施されていた、管理職員に対する減額措置及び7月から実施されている、全職員に対する減額措置は、この趣旨と相違
- ・ 中でも、管理職員に対する減額措置は、本県の財政状況を考慮した特例的な措置として平成13年度から実施してきているが、その期間は実に12年の長きにわたっており、特例措置とは言い難い状況
- ・ この措置を継続することとなれば、職員の適正な処遇を確保する観点から、減額後の実際の職員給与による公民比較を基に、給与改定を行うことを検討せざるを得ないと思料
- ・ 本委員会としては、現在の減額措置が終了する平成26年4月以降は、地方公務員法を遵守し、給与勧告に基づく給与水準が確保されるよう強く要請

5 公務運営の改善

(1) 人材の確保

優秀な人材を確保するため、職員採用I種試験において、受験年齢制限の緩和、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ってきたところであるが、今後も、更に効果的な採用試験の実施方法について検討

(2) 女性職員の登用の拡大

政策に多様な視点や新しい発想を導入するという観点からも、女性職員の登用の拡大は重要であり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、能力開発や能力発揮に対する支援の充実、職員の意識改革等の課題解決に努め、女性職員の登用の拡大に向けた取組を引き続き進めていくことが必要

(3) 人事評価制度の充実

- ・ 能力・実績に基づく人事管理の基礎であり、組織の活力を保つためには、勤務実績が的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要
- ・ 円滑に機能させるためには、評価者と被評価者が意思疎通を図り、制度本来の目的を十分共有することが必要
- ・ 今後とも、国家公務員の動向を注視しながら、職員の意欲の向上と組織の活性化につながる人事評価制度として、定着させていくことが必要

(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、再任用することを本年3月に閣議決定
- ・ 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、再任用の実施状況を検証し、引き続き検討していくことが必要

(5) 再任用職員の給与

人事院は、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において、再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、必要な検討を進めることとしており、本委員会でも人事院等と共同して調査を行い、再任用職員の給与水準等について検討

(6) 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、「ノー残業デー」の徹底を図ることなどにより、平成24年度において着実に実績を上げている任命権者もある。今後、更なる縮減に取り組んでいくことが必要
- ・ 年次有給休暇の取得促進については、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

- ・ 育児休業等を行うことができる職員の拡大、短期の介護休暇の新設などが図られ、制度が整備・充実されてきたところであり、職員にとってこれらの制度が活用しやすい職場の環境づくりを進めていくことが必要
- ・ 男性職員の育児休業の取得推進については、取得が進まない要因等を把握し、それを踏まえて必要な対応を行うなど、引き続き、育児休業の取得率の向上等、目標の達成に向けて取り組んでいくことが必要
- ・ 人事院が立法措置を行うよう国会及び内閣に意見の申出を行った配偶者帯同休業制度の導入について、県としても、国における関係法令の制定等に適切に対応する必要

ウ 心の健康づくりの推進

各任命権者においても、精神科嘱託医によるメンタルヘルス相談の実施等様々な取組が行われてきているが、心の疾病による長期病休者数は、依然として多い状況であり、今後も、職員の心の疾病の未然防止、早期発見・対処、円滑な職場復帰へ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)
H16	—	— (4.40→4.40)	6,612	6,612	0 —	402,434 398,113 42.7	381,113 40.2
H17	△1.09	0.05 (4.40→4.45)	6,579	6,527	△52 △0.8	399,961 395,658 42.7	382,092 40.3
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

(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)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)	勧告後(C) (給与カット後)	差 (C-A)
主事	25歳	独身	3,148,000	3,148,000	0	3,065,000	△83,000
主査	35歳	配偶者、子1人	4,910,000	4,907,000	△3,000	4,789,000	△121,000
主任	45歳	配偶者、子2人	6,791,000	6,788,000	△3,000	6,527,000	△264,000
本庁課長	55歳	配偶者、子1人	8,433,000	8,430,000	△3,000	8,036,000	△397,000
本庁局長	57歳	配偶者	9,494,000	9,491,000	△3,000	9,056,000	△438,000
本庁部長	58歳	配偶者	10,958,000	10,955,000	△3,000	10,478,000	△480,000

※ 年間給与とは、給料、扶養手当、地域手当、管理職手当及び自宅に係る住居手当(主事を除く)を基礎にし、平成26年1月1日から改定したものととして算出。給与カットの内容は1(1)を参照