

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年10月10日  
和歌山県人事委員会(職員課)  
内線 3770、3771  
直通 073-441-3770

## <本年の報告及び勧告のポイント>

- 令和元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、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
  - ・ ボーナスを0.05月分引上げ、勤勉手当に配分
- 新たな職の設置に伴う給与の改定
  - ・ 主幹教諭の設置に伴い教育職の給料表に級を新設

## 1 民間給与と職員給与との比較

県内民間事業所 116 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)
374,912 円	374,520 円	392 円 (0.10%)

### (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)
4.50 月分	4.45 月分	0.05 月分

## 2 平成 31 年 4 月の民間給与との較差等に基づく給与の改定

### (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）に準じて初任給及び若年層の給料月額を引上げ（平均改定率 0.1%）

##### (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 実施時期

平成 31 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
374,520 円	360 円	374,880 円

参考（行政職給料表）

職員数 3,919人  
平均年齢 43.3歳  
平均勤続年数 19.2年

・改定額（360円）の内訳

給料	はね返し分(注)	計
343円	17円	360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0.05月分引き上げ、勤勉手当に配分（4.45月分→4.50月分）  
支給月数（一般の職員の場合）

特別給		6月期	12月期	計
令和 元年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.30月（改定なし）	2.60月（改定なし）
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）	1.90月（現行1.85月）
	計	2.225月（支給済み）	2.275月（現行2.225月）	4.50月（現行4.45月）
令和 2年度 以降	期末手当	1.30月	1.30月	2.60月
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.25月	2.25月	4.50月

#### イ 実施時期

令和元年12月1日

## 3 新たな職の設置に伴う給与の改定

### (1) 改定の内容

- ・ 主幹教諭の設置に伴い、高等学校等教育職員給料表（市町村立学校職員に適用されるものを含む）、中学校教育職員給料表及び小学校、中学校等教育職員給料表に特2級を新設
- ・ 職務の級が特2級である教育職員については、教職調整額を支給
- ・ 副校長及び主幹教諭の諸手当については、他の教育職員との均衡を考慮して、所要の措置

### (2) 実施時期

令和2年4月1日

## 4 公務運営の改善

### (1) 人材の確保及び育成

- ・ 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等、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が、さらに昨年度から、I種試験（一般行政職、警察事務職）の専門試験を4分野からの選択制にするなど、幅広い分野の人材が受験しやすいよう、見直しを実施
- ・ 障害者雇用については、今年度は障害者試験の対象を、従来の身体障害者に加え、精神障害者、知的障害者にも拡充。今後も、各任命権者において、計画的な採用を積極的に進めていくことが必要

### (2) 女性職員の活躍推進

- ・ 各任命権者において、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づいた取組を実施
- ・ 女性職員の採用については、様々な機会を捉えて、受験者確保に取り組んできたところであり、今後も任命権者と連携しつつ、有為な女性の確保のため、より効果的な人材確保策を推進していくことが必要
- ・ 今後さらに、各任命権者において、男女ともにやりがいを感じ能力を十分に発揮しながら働き続けられる職場環境の整備等、行動計画に定めた目標の達成に向けて積極的な取組を進めていくことが必要

### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 職員の業務遂行意欲の向上を図り、組織の活力を維持するためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていくことが必要

- ・ 各任命権者において、人事評価制度を公正、適正に運用し、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、給与処遇に的確に反映していくことが重要であり、必要に応じ現行の制度を改善していくよう努めるべき

#### (4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ これまで定年退職する職員が希望する場合は、再任用を行うことで対応してきたところであるが、人事院が昨年行った意見の申出を踏まえ、今後、定年の引上げに関する具体的措置等について、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、検討していくことが必要

#### (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

- ・ 本年4月に、人事委員会規則を改正し、職員に対する超過勤務命令の上限時間等を設定。各任命権者においては、超過勤務の縮減の重要性を十分に認識した上で、規則を遵守していくことが重要
- ・ 多忙化する教職員の勤務状況の改善が喫緊の課題となっている教育委員会では、「和歌山県運動部活動指針」の周知徹底や部活動指導員の配置がなされるなど、教職員の負担軽減のための取組を実施
- ・ 各任命権者は、今後とも、適切な勤務時間の管理にさらに努めるとともに、長時間勤務の要因を分析し、より実効性のある取組を進めていくことが必要
- ・ 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・連続的取得の促進に取り組むことが必要

##### イ 柔軟な働き方の推進

- ・ 任命権者においては、サテライトオフィス勤務等、ICTを利用して、時間や場所を有効に活用する取組等が実施されており、今後もワーク・ライフ・バランスの実現及び公務能率の向上に向けて、一層積極的に推進していくことが必要

##### ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 少子高齢化が進む中、誰もが活躍できる社会の実現が重要課題となっており、育児や介護を行う職員が、その能力を最大限発揮して活躍できるよう勤務環境を整備していくことが求められている
- ・ 男性職員が育児参加しやすい職場環境づくりへの取組が推進されているが、今後とも、各任命権者は、職員全体の更なる意識啓発を図るとともに、職場におけるサポート体制を整えていくことが必要

##### エ 心の健康づくりの推進

- ・ 各任命権者において、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、ストレスチェックなど、幅広い取組を実施
- ・ 職員のストレスチェックの受検率をより一層高めることにより、メンタル不調の早期発見に努めることが必要

#### (6) 会計年度任用職員について

- ・ 会計年度任用職員の募集及び採用に当たっては、その職務内容に応じた客観的な能力の実証を行うとともに、給与等を含む勤務条件に関しては、地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、適切な制度の整備が必要
- ・ 各任命権者は、会計年度任用職員について、他の職員との権衡等を考慮しながら、任用、給与、勤務条件等に関する規定を整備し、これを適切に運用するとともに、制度の円滑な推進に努めることが必要

#### (7) 服務規律の確保

- ・ 各任命権者は、事案が発生した場合は、その事案について、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のため、実効性のある取組を行うとともに、研修の実施などによる定期的・継続的な意識啓発を引き続き進めていくことが必要
- ・ 職員は、一人ひとりが県民全体の奉仕者としての自覚を持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観を保持しながら、服務規律を遵守することが求められる

(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)
H22	△0.11	△0.20 (4.15→3.95)	6,077	5,995	△82 △1.3	376,283 374,957	395,666
						42.6	41.9
H23	△0.26	— (3.95→3.95)	6,000	5,984	△16 △0.3	376,196 374,872	397,723
						42.7	42.3
H24	—	— (3.95→3.95)	5,963	5,963	0 —	373,865 372,592	401,789
						42.5	42.8
H25	△0.11	— (3.95→3.95)	5,944	5,943 (注)	△1 △0.02	372,693 371,440	405,463
						42.4	43.1
H26	0.29	0.15 (3.95→4.10)	5,938	6,011	73 1.2	372,292 371,019	408,472
						42.6	43.5
H27	0.31	0.10 (4.10→4.20)	5,999	6,055	56 0.9	372,615	408,996
						43.1	43.5
H28	0.14	0.10 (4.20→4.30)	6,099	6,145	46 0.8	376,493	410,984
						43.3	43.6
H29	0.14	0.10 (4.30→4.40)	6,135	6,181	46 0.7	376,366	410,719
						43.4	43.6
H30	0.16	0.05 (4.40→4.45)	6,151	6,180	29 0.5	375,084	410,940
						43.4	43.5
R元	0.10	0.05 (4.45→4.50)	6,161	6,186	25 0.4	374,520	411,123
						43.3	43.4

(注) 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	勧告前(A)	勧告後(B)	差 (B-A)
主 事	25歳	3,449,000	3,486,000	37,000
主 査	35歳	4,811,000	4,835,000	24,000
主 任	45歳	6,553,000	6,574,000	21,000
本庁課長	55歳	8,217,000	8,242,000	25,000
本庁局長	57歳	9,641,000	9,672,000	31,000
本庁部長	58歳	11,162,000	11,199,000	37,000

※ 年間給与は、給料、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