

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29年10月13日
和歌山県人事委員会(職員課)
内線 3770、3771
直通 073-441-3770

<本年の勧告のポイント>

- 平成29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
- 扶養手当の見直し
 - ・ 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

1 民間給与と職員給与との比較

県内民間事業所 134 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)
376,890 円	376,366 円	524 円 (0.14%)

(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)
4.38 月分	4.30 月分	0.08 月分

2 平成 29 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%）

(イ) 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 413,800 円→414,300 円）

ウ 実施時期

平成 29 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
376,366 円	511 円	376,877 円

参考（行政職給料表）
 職員数 3,950人
 平均年齢 43.4歳
 平均勤続年数 19.3年

- ・改定額（511 円）の内訳

給料	はね返し分(注)	計
487 円	24 円	511 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（4.30 月分→4.40 月分）
 支給月数（一般の職員の場合）

特別給		6 月期	12 月期	計
29 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	0.85 月（支給済み）	0.95 月（現行0.85 月）	1.80 月（現行1.70 月）
	計	2.075 月（支給済み）	2.325 月（現行2.225 月）	4.40 月（現行4.30 月）
30 年度 以降	期末手当	1.225 月	1.375 月	2.60 月
	勤勉手当	0.90 月	0.90 月	1.80 月
	計	2.125 月	2.275 月	4.40 月

イ 実施時期

平成29年12月1日

3 扶養手当の見直し

国及び他の都道府県の改定状況を考慮し、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500 円、子：10,000 円）
- ・ 部長級（行政職給料表 9 級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。次長級（行政職給料表 8 級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を 3,500 円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額及び子に係る手当額の増額は、平成 30 年 4 月 1 日から段階的に実施

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、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) 女性職員の活躍推進

- ・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、各任命権者で特定事業主行動計画が策定され、平成 28 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、昨年度からは、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
- ・ 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など、行動計画に定めた目標達成に向けた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、各任命権者において、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、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、必要に応じて改善していくよう努める

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、国家公務員に係る方針を踏まえ、本県においても定年退職する職員が希望する場合は再任用により対応してきたところ
- ・ 一方で、公務員の定年の引き上げについて、現在、関係府省や人事院において必要な検討が行われているところであることから、国における検討状況や他の都道府県の動向等を注視していく
- ・ 今後数年にわたり、多くの定年退職者が見込まれることから、高齢層職員の能力及び経験の活用がますます重要
- ・ 各任命権者は、職員の意欲を持って職務に取り組めるよう、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) 会計年度任用職員制度の整備

- ・ 本年5月に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（改正法）が公布され、新たに一般職の会計年度任用職員について規定
- ・ 平成32年4月の改正法の施行に向け、適正かつ円滑に制度を導入できるよう、各任命権者は、改正法の趣旨に則り、人事管理の計画的推進や勤務条件の整備などの必要な準備を行っていかねばならない

(6) 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」が実施されるなど、各任命権者において様々な取組の徹底が図られている。今後も引き続き、実効性のある施策を積極的に・継続的に実施することにより、超過勤務の縮減を図ることが必要
- ・ 多忙化する教職員の勤務状況の改善については、教職員の勤務態様を踏まえ、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 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現のため、朝型勤務制度、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く職員が積極的に育児参加するための意識啓発等を実施
- ・ 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、勤務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、相談窓口の設置や妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを対象とした指針を新たに策定するなどの取組を実施。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

エ 非常勤職員の勤務環境の整備

- ・ 非常勤職員の給与、休暇等の勤務条件について、今後、民間における同一労働同一賃金の議論や国及び他の都道府県の動向を注視する必要

(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)
H20	—	特定幹部職員 0.05 (注1) 〔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2)	△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
H29	0.14	0.10 (4.30→4.40)	6,135	6,181	46 0.7	376,366 43.4	410,719 43.6

(注) 1 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)

2 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	勧告前(A)	勧告後(B)	差 (B-A)
主事	25歳	3,380,000	3,418,000	38,000
主査	35歳	4,737,000	4,783,000	46,000
主任	45歳	6,475,000	6,525,000	50,000
本庁課長	55歳	8,129,000	8,185,000	56,000
本庁局長	57歳	9,533,000	9,602,000	69,000
本庁部長	58歳	11,037,000	11,118,000	81,000

※ 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