

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成22年10月13日  
和歌山県人事委員会  
内線3770、3771(職員課)

和歌山県人事委員会（委員長：守屋駿二）は、本日、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は以下のとおりです。

## <本年の給与勧告のポイント>

### ○月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は△8.2万円（△1.3%）

- ①民間の給与との較差（△410円、△0.11%）を解消するため、月例給の引下げ
  - ・ 給料月額引下げ
  - ・ 自宅（持ち家）に係る住居手当の引下げ
- ②期末手当・勤勉手当（ボーナス）を0.2月分引下げ（4.15月分→3.95月分）

昨年に引き続き、月例給、ボーナスともに引下げ。同時引下げは2年連続4度目  
ボーナスの年間支給月数が4.0月分を下回るのは、昭和38年の3.9月分以来47年ぶり

## 1 民間給与と本県職員給与との比較

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236から抽出した118事業所について調査を行い、役職、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の給与を比較しました。また、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賞与等の特別給の支給割合と、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較しました。

### (1) 月例給

民間の給与（A）	職員の給与（B）	較差（A－B）
375,873円	376,283円	△410円（△0.11%）

※特例措置（管理職員の給料2%減額）による減額後の職員の給与 374,957円（較差916円、+0.24%）

### (2) 特別給（ボーナス）

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数	差
3.97月分	4.15月分	△0.18月分

## 2 本年の給与改定の内容

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しました。

※職員の給与を検討するに当たっては、厳しい財政状況によりとられている給与の減額措置が時限的なものであることを考慮し、減額前の職員の給与を基本にしました。

### (1) 月例給

民間の給与との較差（△410円、△0.11%）を解消するため、月例給を引下げ

#### ア 給料表

##### (7) 行政職給料表

- a 人事院勧告による国の行政職俸給表(一)に準じて改定  
40歳台以上の職員が受ける給料月額に限定して引下げ（平均改定率△0.1%）
- b 給与構造の見直しによる給料表の引下げ改定に伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、aの引下げ改定に見合う調整を行った引下げ

##### (イ) その他の給料表

行政職給料表の改定内容に準じて改定（医療職給料表(1)等を除く。）

#### イ 住居手当

自宅（持ち家）に係る住居手当について、支給月額を引下げ（3,600円→3,400円）

（単身赴任者の自宅（持ち家）に係る住居手当についても、支給月額を引下げ（1,800円→1,700円））

・上記の改定を行った場合の平均給与（行政職）

平均給与（現行）	改定額	平均給与（改定後）
376,283円	△413円	375,870円

参考（行政職）  
職員数 3,838人  
平均年齢 42.6歳  
平均勤続年数 19.1年

改定額（△413円）の内訳

給料	住居手当	はね返し分※
△319円	△87円	△7円

※給料の月額を算定基礎とする  
諸手当の額の影響分

### (2) 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、職員の年間支給月数を0.2月分引下げ（4.15月分→3.95月分）

支給月数（一般の職員の場合）

	6月期	12月期	計
22年度 期末手当	1.25月（支給済み）	1.35月（現行1.5月）	2.60月（現行2.75月）
勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.65月（現行0.7月）	1.35月（現行1.40月）
計	1.95月（支給済み）	2.00月（現行2.2月）	3.95月（現行4.15月）
23年度 期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
以降 勤勉手当	0.675月	0.675月	1.35月
計	1.9月	2.05月	3.95月

### (3) 改定の実施時期等

- ・ 勧告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）
- ・ 平成23年度以降の期末手当・勤勉手当の支給割合の改定については、平成23年4月1日
- ・ 平成22年12月に支給する期末手当については、人事院勧告による同手当に関する特例措置の内容を考慮し、所要の措置を講ずる。

### 3 給与に関するその他の事項

#### (1) 超過勤務手当

人事院の報告及び民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含め、平成23年度から実施することが適当である。

#### (2) 給与構造改革

国においては、平成18年度から、給与構造改革として、俸給表水準の引下げを行うとともに、地域手当、本府省業務調整手当等の手当の新設、俸給の特別調整額の定額化等の施策が実施されてきた。本県においても、基本的に国に準じて施策が実施されてきたところであり、給与構造改革期間終了後の人事院の取組内容についても、本県における導入の経緯を踏まえて検討する必要がある。

### 4 公務運営の改善

公務運営の改善に向けて検討すべき事項及び今後の課題について、次のとおり報告しました。

#### (1) 人材の確保

職員採用Ⅰ種試験で一般行政職特別枠を導入するなど、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、優秀な人材を確保するため、更に効果的な採用試験の実施方法について検討を進めていくこと。

#### (2) 女性職員の登用の拡大

仕事と生活の調和の実現、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進めていく必要があること。

#### (3) 人事評価制度の充実

国家公務員における新たな人事評価制度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、定着させていく必要があること。

#### (4) 高齢期の雇用問題

本年人事院勧告において国家公務員の定年延長に向けた制度見直しの骨格が示されたところであり、定年延長について、国の動向を注視しながら、対応を検討していく必要があること。

#### (5) 地方公務員の労働基本権問題

国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会の報告書による内容を受けた政府の動向を注視していたところであるが、引き続き、その動向を注視していくこと。併せて、本年の人事院報告における労働基本権問題についての基本的な論点整理等に留意する必要があること。

#### (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、各任命権者において管理職員に対し今まで以上に強く指示しているところであり、その取組の効果を注視していくこと。管理職員にあっては、効率的な業務の執行を図るとともに、早期退庁に努めるなど率先して取り組むこと。職員一人ひとりにおいても、自己の働き方を常に見直し、改善していく必要があること。

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必要があること。

##### イ 両立支援の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき策定された特定事業主行動計画の後期計画に掲げられている育児休業等の取得率の向上など、目標の達成に向け、引き続き、取り組んでいく必要があること。

##### ウ 心の健康づくりの推進

メンタルヘルス相談など、様々な取組が行われているが、引き続きこれらの取組を推進していく必要があること。また、職員の円滑な職場復帰を支援するため、職場復帰支援要綱などが整備され、支援制度が運用されているが、引き続きその充実に向けて努めていく必要があること。

人事院において、病気休暇制度の見直しが予定されているところであり、その動向について注視する必要があること。

(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 改定月数(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)
H13	—	△0.05 (4.70)	6,852	6,831	△21 △0.3	408,607 42.0	379,836 40.7
H14	△2.06	△0.05 (4.65)	6,892	6,728	△164 △2.4	412,025 42.4	382,866 40.9
H15	△1.18	△0.25 (4.40)	6,770	6,589	△181 △2.7	406,138 42.6	377,535 41.0
H16	—	— (4.40)	6,612	6,612	0 —	402,434 42.7	381,113 40.2
H17	△1.09	0.05 (4.45)	6,579	6,527	△52 △0.8	399,961 42.7	382,092 40.3
H18	—	— (4.45)	6,530	6,530	0 —	395,763 43.0	381,212 40.4
H19	0.17	0.05 (4.50)	6,435	6,466	31 0.5	390,240 43.0	383,541 40.7
H20	—	一般職員 — 特定幹部職員 0.05 (4.50)	6,343	6,344	1 0.02	384,515 42.7	387,506 41.1
H21	△0.14	一般職員 △0.35 特定幹部職員 △0.30 (4.15)	6,252	6,112	△140 △2.2	378,951 42.5	391,770 41.5
H22	△0.11	△0.20 (3.95)	6,077	5,995	△82 △1.3	376,283 42.6	395,666 41.9

※ 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しました。

※ 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、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。

(参考2) 年間給与の例

(単位:円)

役 職	年 齢	家 族 構 成	勧告前年間給与	勧告後年間給与	年間給与額の差
主 事	25歳	独身	3,187,000	3,148,000	△39,000
主 査	35歳	配偶者、子1人	4,935,000	4,872,000	△63,000
主 任	45歳	配偶者、子2人	6,869,000	6,771,000	△98,000
本庁課長	55歳	配偶者、子1人	8,540,000	8,426,000	△114,000
本庁局長	57歳	配偶者	9,629,000	9,489,000	△140,000
本庁部長	58歳	配偶者	11,127,000	10,962,000	△165,000

※ 年間給与の例の年間給与は、給料、扶養手当、地域手当及び管理職手当を基礎に算出しています。なお、本庁課長、本庁局長及び本庁部長については、特例措置による減額を行う前の給料を基礎に算出しています。