

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成23年10月26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>

○月例給は引下げ、ボーナスは改定なし ～ 平均年間給与は△1.6万円（△0.26%）

- ① 民間の給与との較差（△977円、△0.26%）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）は民間と概ね均衡しているため、改定なし（現行3.95月分）

月例給の引下げは3年連続、ボーナスの据え置きは5年ぶり。

## 1 民間給与と本県職員給与との比較

本年6月から8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232から抽出した118事業所について、本年4月分の給与等の調査を行いました。（職種別民間給与実態調査）

### (1) 月例給

役職、学歴、年齢等の条件が同等と認められる民間従業員と職員の本年4月分の給与を比較

民間の給与（A）	職員の給与（B）		較差（A－B）
375,219円	減額措置後	374,872円	347円（0.09%）
	減額措置前	376,196円	△977円（△0.26%）

※減額措置後…給与条例の特例措置（管理職員の給料2%減額）により実際に支払われた額  
減額措置前…給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額

### (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

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数	差
3.97月分	3.95月分	△0.02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（△977円、△0.26%）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  
50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ（行政職給料表の平均改定率△0.3%）
- 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（3,400円→3,200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（1,700円→1,600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)
376,196円	△980円	375,216円

参考（行政職）

職員数 3,807人  
平均年齢 42.7歳  
平均勤続年数 19.1年

改定額（△980円）の内訳

給料	住居手当	はね返し分※
△871円	△87円	△22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（3.97月）と概ね均衡しているため、改定を行わない。  
（現行3.95月分）

支給月数（一般の職員の場合）

	6月期	12月期	計
23年度 期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
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 給与構造改革に伴う経過措置額

人事院は、給与構造改革における経過措置額を平成24年4月から段階的に廃止し、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復することとしています。

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、定年の引上げを見据えた対応が必要であることから、本県における制度導入の経緯や実情を考慮した上で、人事院勧告による国の措置に準じた取組を実施することが適当であると判断しました。

### 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、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（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、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出がなされたところであり、定年延長に伴う人事・給与制度の見直しに向けた検討を早期に進める必要があること。

#### (5) 地方公務員の労働基本権問題

本年6月に総務省から、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」が示されたが、その内容は、人事委員会勧告制度を廃止し、労使で団体交渉を通じて勤務条件を決定する仕組みを構築するものであり、今後もその動向を注視していく必要があること。

#### (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その徹底を指示しているところであるが、管理職員にあっては、本年は台風12号による災害等の影響で例年よりも超過勤務が増加していることから、適切な業務配分や職員の健康管理について留意する必要があること。職員一人ひとりにおいても、自らの業務遂行の手順等の改善を常に心がける必要があること。

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

育児休業、短期の介護休暇などの制度が有効に活用されるよう職員に対し周知を図るとともに、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必要があること。次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の後期計画への取組に当たっては、育児休業の取得率の向上等、引き続き、目標の達成に向けて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等、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の職場復帰支援制度についても、引き続きその充実に努めていく必要があること。

(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)
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
H23	△0.26	— (3.95)	6,000	5,984	△16 △0.26	376,196 42.7	397,723 42.3

※ 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	3,148,000	3,148,000	0
主 査	35歳	配偶者、子1人	4,872,000	4,872,000	0
主 任	45歳	配偶者、子2人	6,774,000	6,750,000	△24,000
本庁課長	55歳	配偶者、子1人	8,428,000	8,395,000	△33,000
本庁局長	57歳	配偶者	9,491,000	9,454,000	△37,000
本庁部長	58歳	配偶者	10,963,000	10,920,000	△43,000

※ 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。