

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

愛知県人事委員会（委員長 齋藤 勉）は、平成 26 年 10 月 7 日、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

<本年の給与等に関する報告及び勧告のポイント>

I 本年の職員給与の改定

月例給は 3 年ぶり、期末・勤勉手当（ボーナス）は 7 年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差（1,738 円 0.44%）を埋めるため、
 - ・世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら**給料表水準を引上げ**
⇒ 改定率：行政職（一）平均 0.3%、26.4 遡及改定
 - ・給料と地域手当の配分の見直しの観点から**地域手当の支給割合を 0.2%引上げ**
⇒ 6.5%→6.7%、26.4 遡及改定
 - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.15 月分）
勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分
⇒ 年間 3.95 月分→4.10 月分、26.12 支給分から改定
- * 月例給及び期末・勤勉手当の改定により、**平均年間給与は+8.9 万円（+1.4%）**

II 給与制度の総合的見直し

国との均衡を図るため、地域手当を段階的に引き上げ、給料を引き下げ

① 給料及び地域手当の配分の見直し

給与に占める給料の割合が高いことから、国家公務員等との均衡を考慮して給料と地域手当の配分を見直し、地域手当を引き上げ、給料表水準を引き下げ

② 国の給与制度の総合的見直しに伴う見直し

給料表を人事院が引下げ勧告した俸給表を基本に改定し、地域手当を国の級地区分等の見直しを受けて引き上げ。給料引下げには 3 年間の経過措置

⇒⇒⇒⇒ 平成 27 年 4 月に地域手当の支給割合 8.5%（平成 30 年 4 月までに段階的に 10.5%まで引き上げ）、給料表の引下げ改定等

I 本年の職員給与の改定

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給 [平成 26 年 4 月分給与]

行政職給料表(一)適用職員(平均年齢 42.5 歳)と民間でこれに相当する職種(事務・技術関係職種)の従業員の本年 4 月分給与について、役職段階、年齢等を同じくする者同士を比較したところ、職員給与が民間給与を 1,738 円(0.44%)下回っている。

| 民間給与 (A) | 職員給与 (B) | | 較差 (A) - (B) |
|-----------|-------------------|-----------|---|
| | | | $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$ |
| 393,185 円 | 特例条例による 減額前の額 | 391,447 円 | 1,738 円 (0.44%) |
| | 特例条例による 減額後の額* | 389,912 円 | 3,273 円 (0.84%) |

※ 管理職手当受給職員の給料を 3%減額して支給

(2) 特別給 (ボーナス)

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で支払われた特別給 (ボーナス) は、年間で所定内給与月額 4.12 月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数 (3.95 月分) が民間事業所の特別給を下回っている。

2 改定の内容

(1) 民間給与との較差に基づく改定

ア 給料表

給料表については、人事院が勧告した俸給表の各号俸の額に一定率を乗ずることを基本に、若年層に重点を置きながら給料月額を本年 4 月に遡及して引上げ改定する。(行政職(一)平均改定率 0.3%)

イ 地域手当

地域手当については、給与制度の総合的見直しにおいて給料及び地域手当の配分の見直しを行うことを踏まえ、県内の公署に勤務する職員の支給割合を本年 4 月に遡及して 0.2%引き上げ、6.7%に改定する。

ウ 初任給調整手当

初任給調整手当については、人事院勧告に準じ、本年 4 月に遡及して所要の改定を行う。

(2) 通勤手当

通勤手当については、民間における支給状況及び人事院勧告の内容を考慮して改定。その際、現行の手当制度についても、国や他の地方公共団体における取扱いを踏まえた検討が必要である。

(3) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、民間における支給状況及び人事院勧告の内容を考慮して支給月数を 0.15 月分引き上げ 4.10 月分とし、支給月数の引上げは勤勉手当に配分するよう改定する。

本年度は 12 月期の勤勉手当を引き上げ、平成 27 年度以降は 6 月期及び 12 月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

II 給与制度の総合的見直し

1 給料及び地域手当の配分の見直し

給与構造改革時に新設した地域手当については、平成 21 年度から県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合を 10%から段階的に引き下げ、平成 22 年度以降 6.5%としたが、県内の民間給与との均衡を図るため、国の俸給表の各号俸の額に一定率を乗ずる給料表により給与改定を行っている。

【現状分析】

- ・ 給与月額では国を下回っている（△17 千円）が、給料月額では上回っている（+9 千円）。給与に占める給料の割合は国 82.0%、県 87.8%（26 年 4 月）
- ・ 国は給与構造改革以降、給与に占める俸給の割合が低下したが、県の給料の割合は上昇（H17～H26 国△4.3 ポイント、県+3.4 ポイント）
- ・ 類似する都府県と比較すると本県の給与に占める給料の割合は 2～7 ポイント程度高い。

【見直しの方向性】

- ・ 給料については、公務としての近似性・類似性のある国家公務員の俸給から大きく乖離することは避けなければならない。
- ・ 給料を算定の基礎とする諸手当は、適正な給料水準によって支給の趣旨及び目的が実現されることから、国家公務員の俸給と諸手当の配分を参考に給料と地域手当の配分を是正する。

【見直しの内容】

県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合を、国の指定基準を民間給与との比較を行う行政職給料表（一）を適用する職員に当てはめて加重平均した率（国基準の支給割合）を超えない範囲内において引き上げ、相当分の給料を引き下げる。

2 国の給与制度の総合的見直しに伴う見直し

(1) 給料表等の見直し

- ・ 給与制度については公務としての近似性・類似性を考慮し国の制度（俸給表の構造や手当の種類・内容等）を基本として定めること、給与水準については地域の民間給与の水準をより反映した給料表を定めること等により民間給与との均衡を図ることを基本とすることとしていることから、引き続きこの考え方に基づいて取り扱う必要がある。
- ・ 人事院が引下げ勧告した俸給表を基本に改定を行う。
- ・ 55歳を超える管理職手当受給職員に対する給料等の1.5%減額支給措置については、人事院勧告の内容を考慮して廃止する。

(2) 地域手当の見直し

- ・ 国の支給割合、支給地域等の見直しにより、本県の国基準の支給割合は 10.5%程度となることから、県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合は、平成 27 年 4 月 1 日から 8.5%とし、人事院勧告に準じて段階的に 10.5%まで引き上げる。
- ・ 県外の公署に勤務する職員等の地域手当の支給割合については、人事院勧告に準じて改定する。
- ・ 支給地域の区分などのあり方については、引き続き、地域の実情等を考慮して検討していく必要がある。

(3) 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当については、人事院勧告に準じて改定する。

(4) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告の内容等を考慮して改定する。

[実施時期及び経過措置]

- ・ 給料表は平成 27 年 4 月 1 日に切替え（3 年間の経過措置を実施）
- ・ 地域手当の支給割合及び単身赴任手当は平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 年 4 月 1 日までの間において段階的に引上げ
- ・ 管理職員特別勤務手当は平成 27 年 4 月 1 日に改定

Ⅲ その他の報告

1 教員給与の取扱い

メリハリのある教員給与体系の実現に向け、部活動指導手当の支給額の見直し等、現在も具体的な取組が進められているところであるが、教員給与のあり方については、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

2 能力・実績に基づく人事管理

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の施行に向け、客観的で公平性、透明性が高い人事評価制度の確立及び能力本位の任用、勤務実績の給与への反映など人事評価結果の適切な活用を図るための準備を着実に進めていく必要がある。

3 女性の活躍促進と両立支援

女性職員の積極的な登用や職域拡大を図るとともに様々なキャリア支援を行うなど、女性の活躍促進に向けた施策を推進していく必要がある。

仕事と家庭の両立を図るため、職場全体の意識改革や業務分担の見直しなどにより、職員が両立支援の制度を利用しやすい環境づくりに一層努めることが重要である。

4 職員の勤務環境の整備

業務の改善・効率化や適正な業務配分、厳正な勤務時間管理を通じ、引き続き時間外勤務の縮減に努めていく必要がある。

メンタルヘルス対策として、職員自身がストレスの予防、軽減、対処方法などを身につけるための取組や職場環境改善の取組について、より一層の充実を図る必要がある。

職員の意識啓発に積極的に取り組むなど、ハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。

5 雇用と年金の接続

今後、再任用職員の増加が見込まれる状況を鑑み、組織の活力を維持しつつ公務能率を確保するために、意欲と能力のある人材を幅広い職域で最大限活用できるよう努めていく必要がある。

再任用職員の単身赴任手当等については、国に準じて支給する必要がある。再任用職員の給与水準に関しては、国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要がある。

6 勧告実施の要請

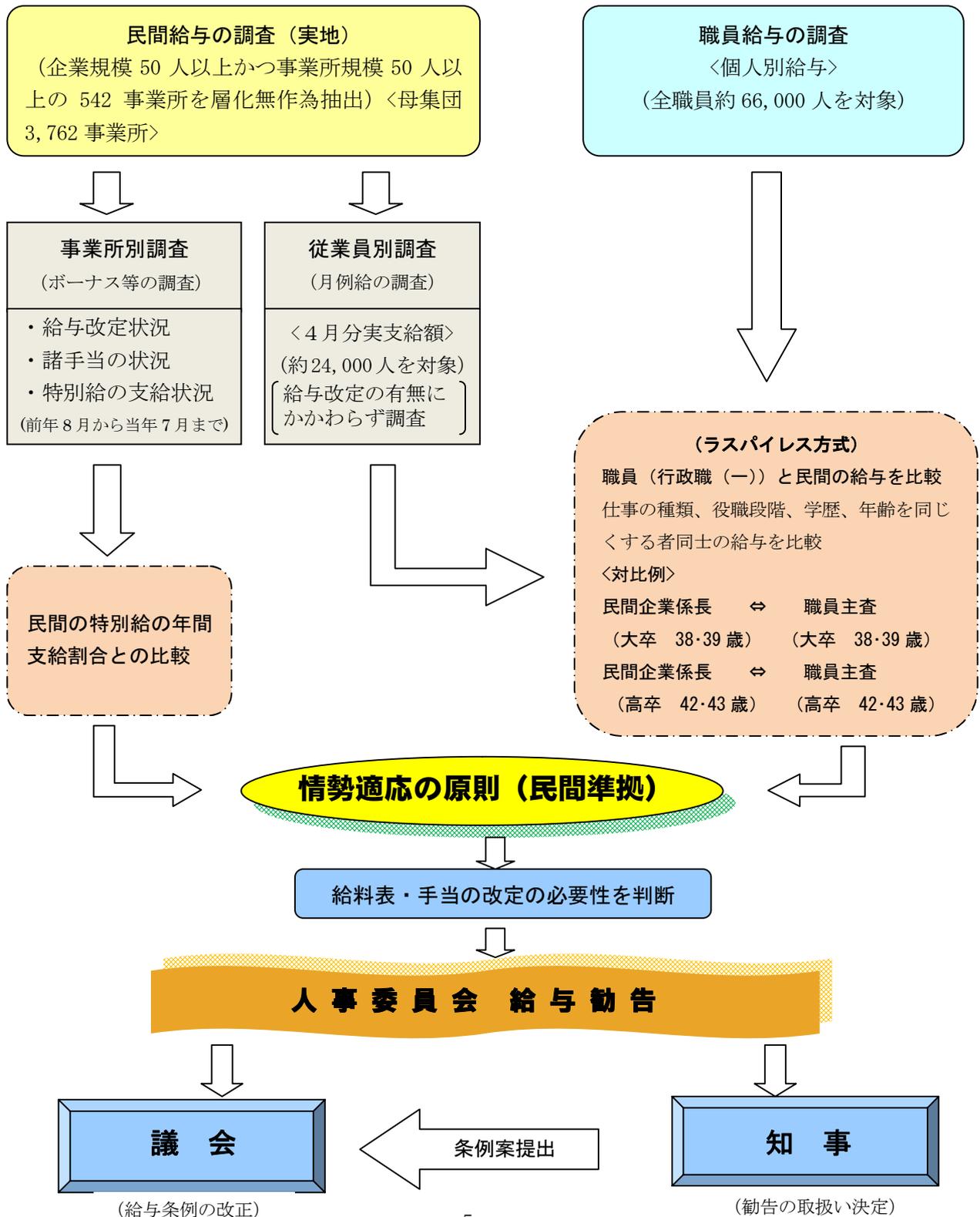
本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するために勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されるよう要請する。

【参考】

1 給与勧告の手順

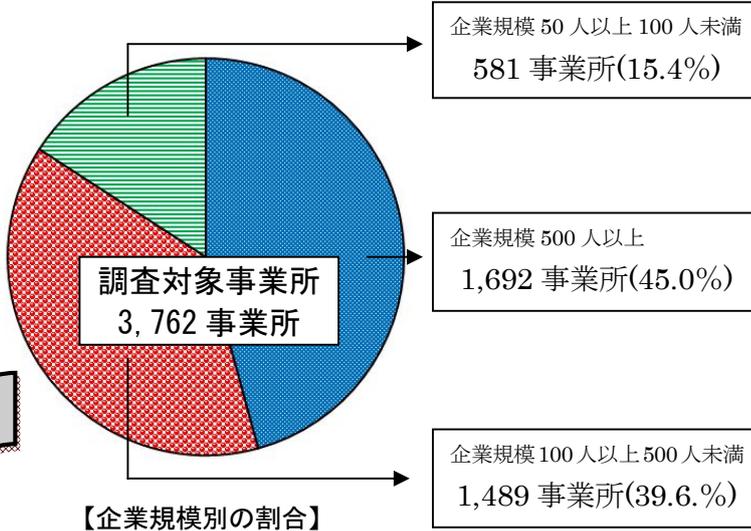
人事委員会では、毎年、職員と民間の給与実態調査を実施した上で、給与比較を行い、その較差の解消を図ることを基本に勧告を行っています。

なお、給与の比較に当たっては、職員は一般行政事務を行っている行政職給料表（一）適用者、民間従業員はこれに相当する事務・技術関係職種の者について比較を行っています。



2 民間給与実態調査の調査対象事業所

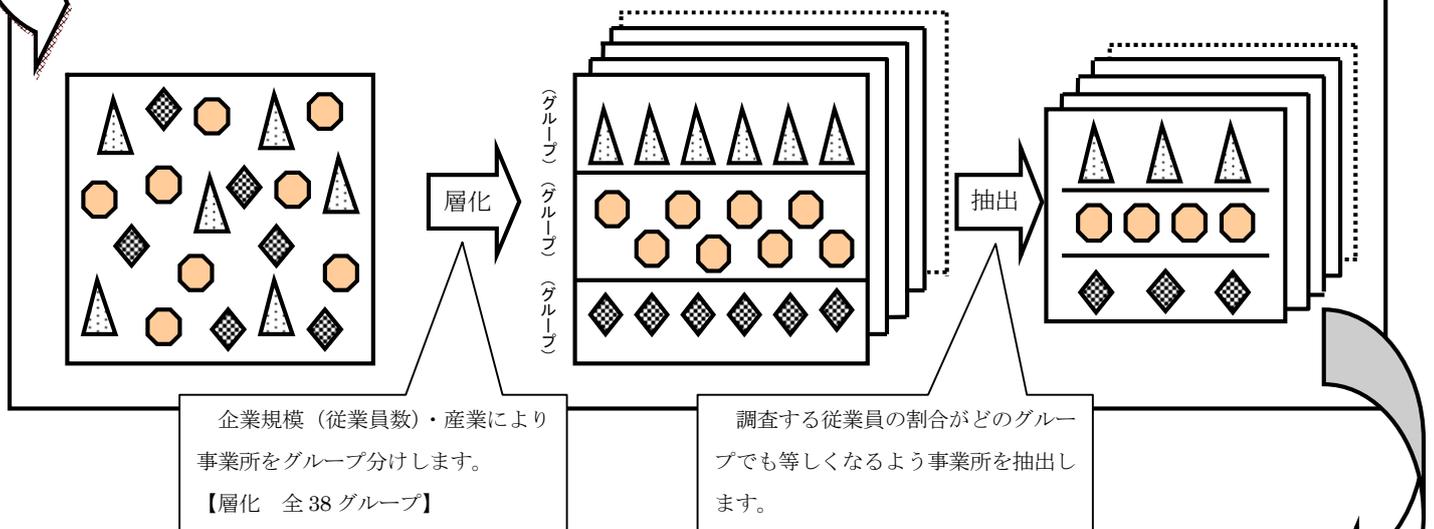
民間給与実態調査に当たっては、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 3,762 事業所の中から層化無作為抽出法により抽出した 542 事業所について調査を行いました。



層化無作為抽出法

すべての事業所を調査することが望ましいですが、事業所の負担や調査期間、費用等の制約があることから、調査可能な事業所の数には限界があります。そこで、企業規模（従業員数）や産業によりグループ分けをし、その中から一部の事業所を調査の対象として無作為に抽出しています。

事業所抽出のイメージ



3 民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）

給与の比較に当たっては、個々の職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。（ラスパイレス方式といわれる比較方法です。）

具体的には、個々の職員に、同条件（役職段階、学歴、年齢階層別）の民間給与を支給した場合の民間給与総額（a）と、職員給与総額（特例条例による減額前（b）及び減額後（c））を算出し、（a）と（b）及び（c）をそれぞれ職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。

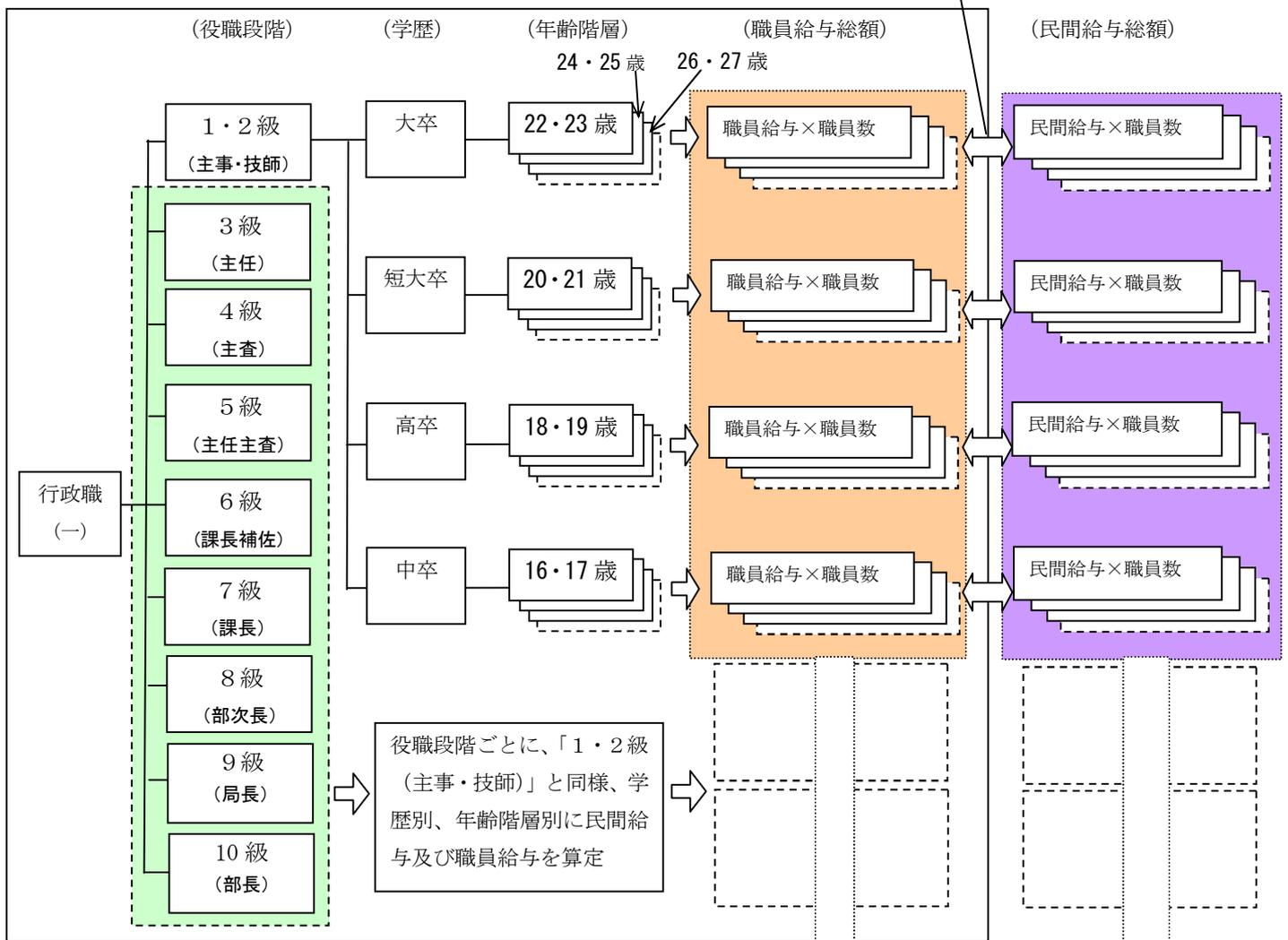
<比較方法>

大卒 22・23 歳・職員 1 級
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級
職員数

大卒 22・23 歳・民間係員
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級
職員数



本年の較差

減額前 1,738 円(0.44%)
(算定方法) (A)-(B)

減額後 3,273 円(0.84%)
(算定方法) (A)-(C)

減額前
職員給与総額(b)
÷ 職員総数
= 391,447 円(B)

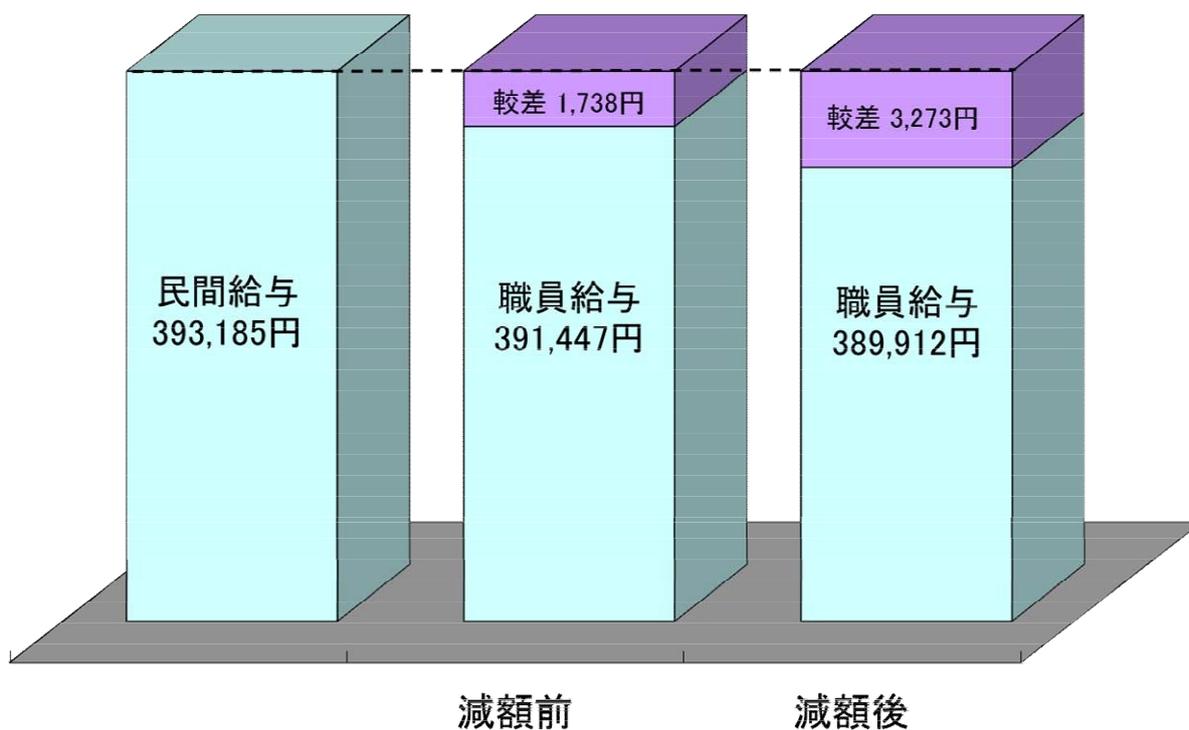
減額後
職員給与総額(c)
÷ 職員総数
= 389,912 円(C)

民間給与総額(a)
÷ 職員総数
= 393,185 円(A)

4 給与の較差(平成26年4月分の職員給与と民間給与との較差)

本年は、特例条例により職員給与が減額されていますが、民間給与との較差の算出に当たっては減額前の職員給与と比較しており、その較差は1,738円(0.44%)となっています。

なお、特例条例による減額後の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を3,273円(0.84%)下回っています。



<職員給与と民間給与との較差の推移(減額前)>

| 区分 | 22年 | 23年 | 24年 | 25年 | 26年 |
|-----|--------|-------|-------|-------|--------|
| 較差額 | △ 904円 | 750円 | 47円 | 71円 | 1,738円 |
| 較差率 | △0.21% | 0.19% | 0.01% | 0.02% | 0.44% |

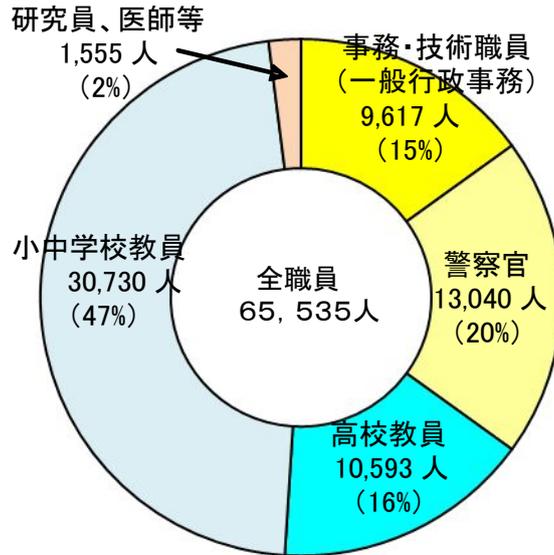
較差額：民間給与－職員給与（円）

較差率：(民間給与－職員給与) / 職員給与 × 100 (%)

5 愛知県の主な職種の給与額

給与勧告の対象となる職員数は約6.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員は約1万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約1.1万人、小中学校教員は約3.1万人となっています。

一般行政事務を行っている職員の給与は、年間約629万円となっています。



| 区 分 | 平均年齢 | 現行の給与 | | 勧告後の給与 | | 給与額の差 | |
|------------------------|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|
| | | 給与月額 (A1) | 年間給与 (A2) | 給与月額 (B1) | 年間給与 (B2) | 給与月額 (B1-A1) | 年間給与 (B2-A2) |
| 事務・技術職員 (行政職給料表(一)) | 42.5 歳 | 3,914 百円 | 6,289 千円 | 3,932 百円 | 6,378 千円 | 18 百円 | 89 千円 |
| 警察官 (公安職給料表) | 38.5 | 3,770 | 6,087 | 3,791 | 6,179 | 21 | 92 |
| 高校教員 (教育職給料表(一)) | 43.7 | 4,455 | 7,124 | 4,473 | 7,221 | 18 | 97 |
| 小中学校教員 (教育職給料表(二)) | 41.4 | 4,189 | 6,696 | 4,209 | 6,791 | 20 | 95 |
| 全 職 員 | 41.4 | 4,108 | 6,605 | 4,127 | 6,699 | 19 | 94 |

(注) 1 給与月額は各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額を基礎として算定した期末手当・勤勉手当の年間支給額の合計になります。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,555人を含みます。

3 給与月額及び年間給与には特例条例による管理職手当受給職員の減額支給措置分は含まれていません。

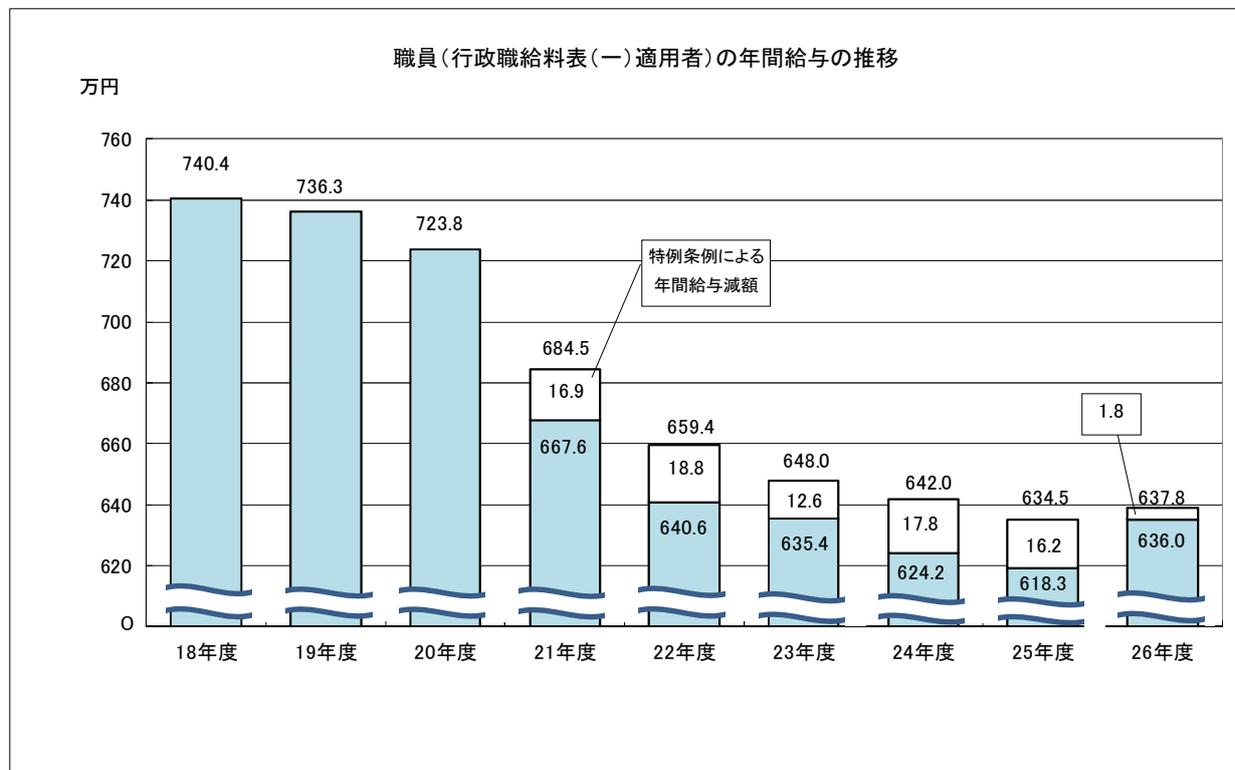
6 愛知県における最近の給与勧告の実施状況等

職員の年間給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、減少又は据置きが続いていましたが、本年はベースアップ等による民間賃金の回復基調が影響し、民間給与が職員給与を 1,738 円 (0.44%) 上回りました。

| 年 度 | 月例給 | 期末・勤勉手当 | | 年間給与の増減 (行(一)職員平均) | | 備 考 |
|-------|--------|---------|--------|-----------------------|-------|--|
| | 勧告率 | 年間支給月数 | 対前年比増減 | 増減額 | 率 | |
| 平成11年 | 0.23% | 4.95月 | △0.30月 | △11.6万円 | △1.5% | |
| 平成12年 | 0.10% | 4.75月 | △0.20月 | △8.2万円 | △1.1% | |
| 平成13年 | 0.07% | 4.70月 | △0.05月 | △1.9万円 | △0.3% | |
| 平成14年 | △2.07% | 4.65月 | △0.05月 | △18.0万円 | △2.4% | |
| 平成15年 | △1.10% | 4.40月 | △0.25月 | △19.6万円 | △2.6% | |
| 平成16年 | - | 4.40月 | - | - | - | 民間給与との較差は△0.02% |
| 平成17年 | △0.31% | 4.45月 | 0.05月 | 0.0万円 | 0.0% | |
| 平成18年 | - | 4.45月 | - | - | - | 民間給与との較差は△0.02% |
| 平成19年 | 0.51% | 4.50月 | 0.05月 | 5.9万円 | 0.8% | |
| 平成20年 | - | 4.50月 | - | - | - | 民間給与との較差は0.02% |
| 平成21年 | △0.21% | 4.15月 | △0.35月 | △29.3万円 | △4.1% | 勧告による減は△16.5万円、 地域手当の改正(10%→8%)による 減は△12.8万円 |
| 平成22年 | 0.78% | 3.95月 | △0.20月 | △12.9万円 | △1.9% | 勧告による減は△3.1万円、 地域手当の改正(8%→6.5%)による 減は△9.8万円 |
| 平成23年 | 0.19% | 3.95月 | - | △0.9万円 | △0.1% | 勧告による増は1.2万円、 住居手当の改正による減は△2.1万円 |
| 平成24年 | - | 3.95月 | - | - | - | 民間給与との較差は0.01% |
| 平成25年 | - | 3.95月 | - | - | - | 民間給与との較差は0.02% |
| 平成26年 | 0.44% | 4.10月 | 0.15月 | 8.9万円 | 1.4% | |

7 職員（行政職給料表（一）適用者）の年間給与の推移

平成18年度から平成26年度にかけて職員の年間給与は約103万円減少しています。



| 区分 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 年間給与 (減額前) | 740.4 万円 | 736.3 万円 | 723.8 万円 | 684.5 万円 | 659.4 万円 | 648.0 万円 | 642.0 万円 | 634.5 万円 | 637.8 万円 |
| 年間給与 (減額後) | — | — | — | 667.6 | 640.6 | 635.4 | 624.2 | 618.3 | 636.0 |
| 特例条例による 年間給与の減額 | — | — | — | 16.9 | 18.8 | 12.6 | 17.8 | 16.2 | 1.8 |
| 平均年齢 | 44.9 歳 | 45.1 歳 | 44.8 歳 | 44.5 歳 | 44.0 歳 | 43.5 歳 | 43.1 歳 | 42.7 歳 | 42.5 歳 |

- (注) 1 各年度の年間給与は勧告実施後の金額であるが、平成23年度は、勧告実施が1年先送りされたことから、勧告実施前の金額となっています。
 2 平成20年度、平成24年度及び平成25年度は、月例給及び特別給（ボーナス）の改定を勧告していません。
 3 特例条例による年間給与の減額は、勧告実施前の年間給与をベースに算出したものです。

8 給与制度の総合的見直しについて

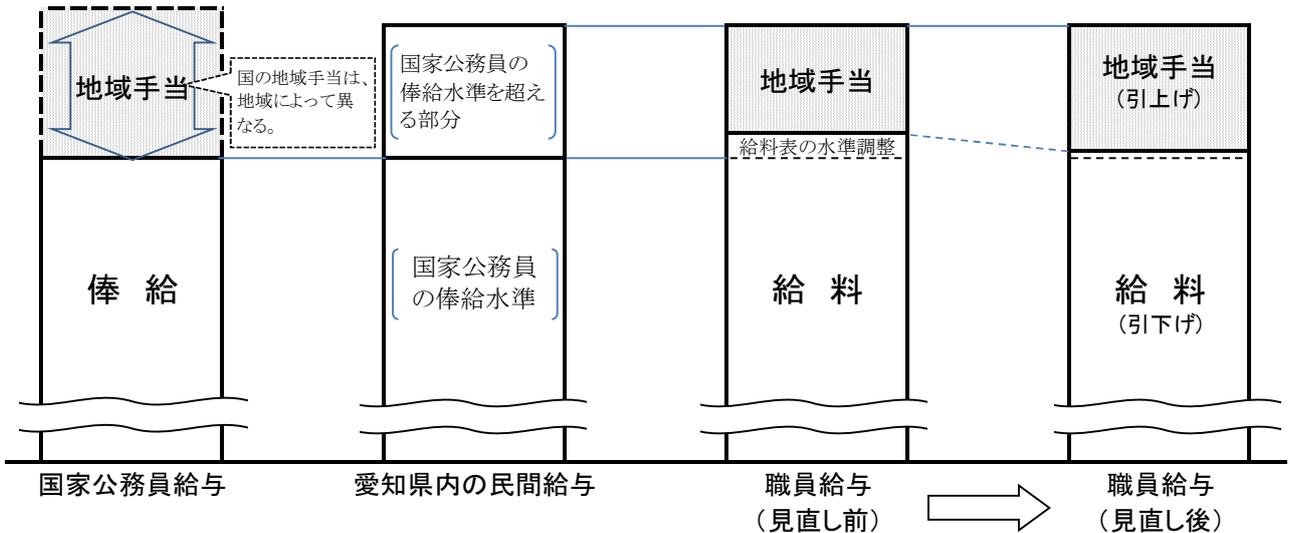
平成 18 年度から実施された給与構造改革から 8 年が経過し、給与制度について検証する時期となっていますが、人事院は本年の勧告において、地域間・世代間の給与配分のあり方を課題と捉えて給与制度の総合的見直しを行うとしました。

本委員会においても、給料と地域手当のあり方についての課題及びこれまでに国に準じて給与構造の見直しを行ってきた経緯に鑑み、① 給料及び地域手当の配分の見直し、② 国の総合的見直しに伴う見直しを行うこととしました。

① 給料及び地域手当の配分の見直し

次の状況・課題に対応するため、給料と地域手当の配分を見直し、地域手当の支給割合を引き上げ、給料を引き下げます。

- 平成 21 年度から県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合を 10% から段階的に引き下げ、平成 22 年度以降 6.5% としたが、県内の民間給与との均衡を図るため、国の俸給表の各号俸の額に一定率を乗ずる給料表により給与改定を行っている。
- 給与月額では国を下回っている（△17 千円）が、給料月額では上回っている（+9 千円）。給与に占める給料の割合は国 82.0%、県 87.8%（26 年 4 月）
- 類似する都府県と比較すると本県の給与に占める給料の割合は 2～7 ポイント程度高い。
- 給料については、公務としての近似性・類似性のある国家公務員の俸給から大きく乖離することは避けなければならない。



○ 国及び県の平均給与月額（平成 26 年 4 月）

| 給与項目 | 国 | | 愛知県 | |
|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| | 金額 | 構成比 | 金額 | 構成比 |
| 俸給（給料） | 335,000 円 | 82.0 % | 343,517 円 | 87.8 % |
| 諸手当 | 73,472 | 18.0 | 47,930 | 12.2 |
| 計 | 408,472 | 100.0 | 391,447 | 100.0 |

(注) 1 国の各給与項目の金額は、平成 26 年国家公務員給与等実態調査による行政職俸給表（一）適用職員の金額であり、県の各給与項目の金額は行政職給料表（一）適用職員の金額（特例による減額前の額）です。

2 平均年齢は、国 43.5 歳、県 42.5 歳です。

○ 国及び類似都府県と愛知県の給与配分の状況（平成 25 年 4 月）

| 給 与 項 目 | 国 | 東京都 | 神奈川県 | 大阪府 | 愛知県 |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 俸給（給料） | % 82.0 | % 81.0 | % 86.0 | % 86.0 | % 87.8 |
| 諸 手 当 | 18.0 | 19.0 | 14.0 | 14.0 | 12.2 |
| 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

（注） 国の各給与項目の割合は、平成 25 年国家公務員給与等実態調査による行政職俸給表（一）適用職員の給与額（特例による減額前の額）を基に算出しており、各都府県の各給与項目の割合は、平成 25 年の各都府県の人事委員会の報告による国の行政職俸給表（一）適用職員に相当する職員の給与額（特例による減額前の額）を基に算出しています。

② 国の給与制度の総合的見直しに伴う見直し

国の給与制度の総合的見直しを踏まえ、給料表水準を引き下げ、地域手当の支給割合を引き上げます。

- ・ 給与制度については公務としての近似性・類似性を考慮し国の制度を基本として定めること、給与水準については地域の民間給与の水準をより反映した給料表を定めること等により民間給与との均衡を図ることを基本とすることとしていることから、引き続きこの考え方に基づいて取り扱う。
- ・ 国の支給割合、支給地域等の見直しにより、本県の国基準の支給割合は 10.5%程度となることから、県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合は、平成 27 年 4 月 1 日から 8.5%とし、人事院勧告に準じて段階的に 10.5%まで引き上げる。

9 平成 26 年勧告の全体イメージ

平成 26 年勧告による本年の職員給与の改定と給与制度の総合的見直しの全体イメージは次のとおりです。

平成 30 年 4 月の給与制度の総合的見直しの完成時までに地域手当は 10.5%まで引上げ、給料は引下げとなります。給与に占める給料の割合は現行の 87.8%から 84.4%まで低下することが見込まれます。

