

## 平成29年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### ポイント

- ① 民間給与との較差（1,238円、0.32%）解消のため、給料を引き上げるとともに、地域手当の支給割合を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.1月分（4.30月→4.40月）引上げ

### <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（本年4月分給与）

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢41.9歳)		較差 A-B
389,697円	減額前	388,459円	1,238円 (0.32%)
	減額後	387,988円	1,709円 (0.44%)

※特例条例により平成28年4月から管理職手当を5%減額して支給している。

##### (2) 特別給（ボーナス）

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A-B
4.41月	4.30月	0.11月

#### 2 職員給与の改定等

##### (1) 本年の職員給与の改定

###### ア 月例給

###### (ア) 給料表

若年層に重点を置きながら給料月額を引上げ（平均改定率：行政職 0.2%）

（給与制度の総合的見直しに伴う経過措置により、給料表の引上げ改定を行っても実際の支給額が増加しない職員がいるため、較差解消は494円（0.1%）となる。）

###### (イ) 地域手当

県内の公署に勤務する職員について、支給割合を0.2%引き上げ、10.2%に改定する。

(ウ) 初任給調整手当

人事院勧告の内容を考慮して所要の改定を行う。

(エ) 改定の実施時期

平成29年4月1日に遡及して実施する。

**イ 期末・勤勉手当**

支給月数を0.1月分引き上げ、4.40月分とし、支給月数の引上げは、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。

**(2) 給与制度の総合的見直し**

平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しが、平成30年4月1日をもって完成する。

見直しの完成により、平成30年4月1日から県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合が10.5%に引き上げられる。

**(3) 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、教員給与の在り方については、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。

**<人材の確保・育成>**

**1 人材の確保**

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、県政の諸課題に対して的確に対応していくには、多様な有為の人材を確保していく必要があるが、人材獲得は厳しくなっており、社会情勢の変化等に対応できる採用活動を実施していく必要がある。

**2 能力・実績に基づく人事管理**

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要である。効果的・効率的な行政運営が求められる中、人事評価制度に基づいて職員個々の能力や実績を的確に把握し、人事管理や人材育成に活用していく必要がある。

**3 人材育成**

限られた人材で県政の諸課題に対して的確に対応するためには、職員一人ひとりが、専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「あいち人材育成ビジョン」等に基づき、組織全体として人材育成に積極的に取り組んでいく必要がある。

**4 女性の活躍促進**

女性の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも極めて重要であることから、女性の活躍を推進するための行動計画に基づき、女性職員の積極的な登用などの取組を着実に推進していく必要がある。

## ＜勤務環境の整備＞

### 1 長時間労働の是正

社会全体で働き方改革が進められる中、本県においても、長時間労働の是正について実効性のある取組を進める必要がある。

長時間労働の是正のためには、部局長や所属長等組織のトップが積極的なリーダーシップを発揮し、職場の環境整備や職員の意識改革に取り組むことや、適正な人員配置に努めることが重要であり、併せて長時間の時間外勤務をせざるを得ない職員の健康への配慮を行うことも重要である。

なお、本年3月、本県教育委員会において「教員の多忙化解消プラン」が策定されたところであるが、教員の長時間労働が改善されるよう、これらの取組を着実に進める必要がある。

### 2 仕事と家庭の両立支援の充実

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。

また、不妊治療への支援について、国の制度との均衡を踏まえつつ、その動向を注視していく必要がある。

### 3 メンタルヘルス対策の充実

ストレスチェックの集団分析結果を有効に活用し、予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、引き続き職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行うことにより、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要がある。

### 4 ハラスメントの防止

ハラスメントのない職場環境づくりを引き続き進めていく必要があるとともに、特に、パワハラについては職員の意識啓発に積極的に取り組む必要がある。

### 5 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の適正な勤務条件の確保等について、本年5月公布の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の内容等を踏まえた検討をしていく必要がある。

### 6 雇用と年金の接続

雇用と年金の接続のため、引き続き希望者を再任用する必要があるため、再任用に当たっては、意欲と能力のある人材を最大限活用できるよう努めていくことが重要である。

定年の引上げ等については、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。

## ＜勧告実施の要請＞

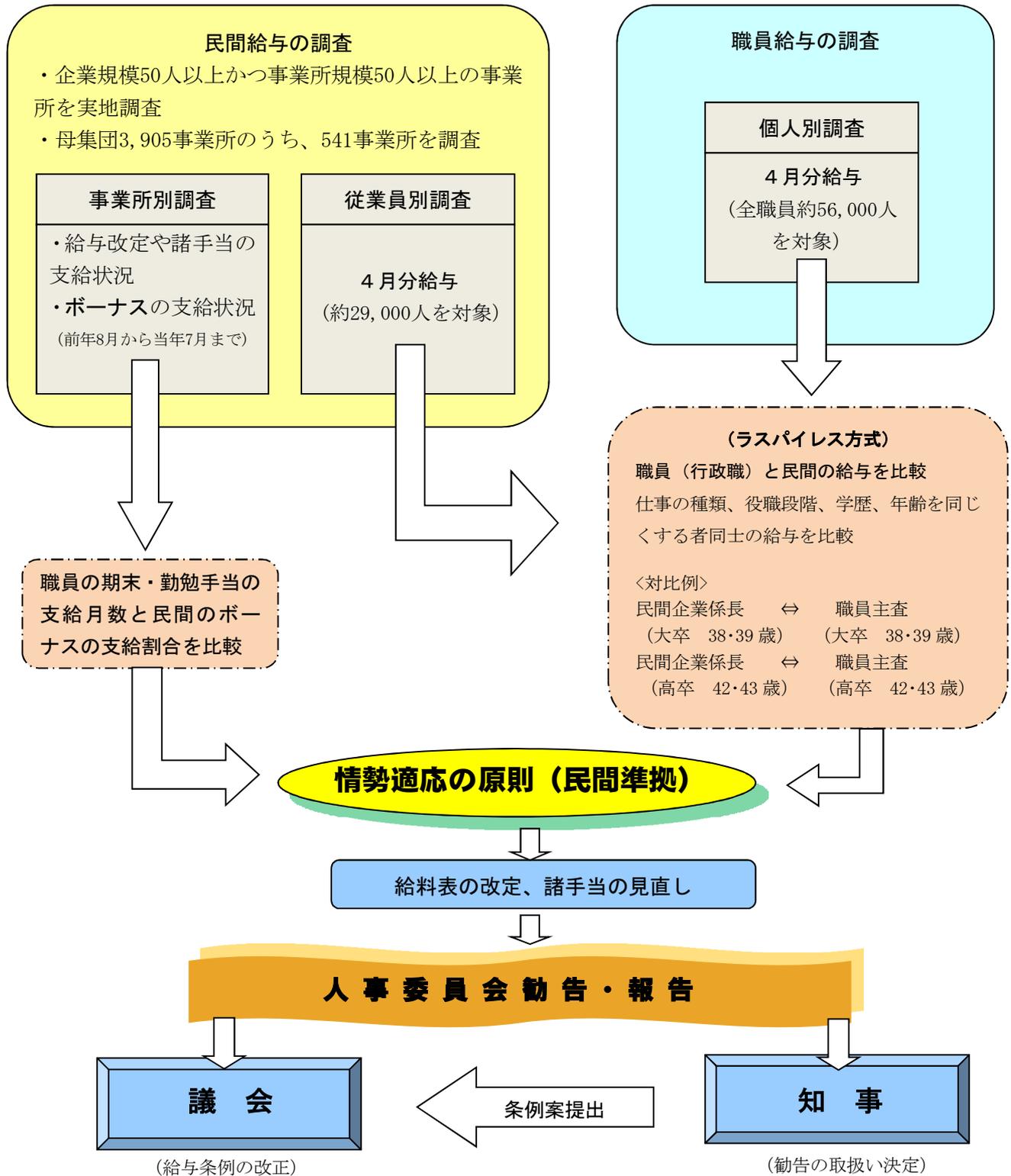
本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するために勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されるよう要請する。

【参考】

# 1 給与勧告の手順

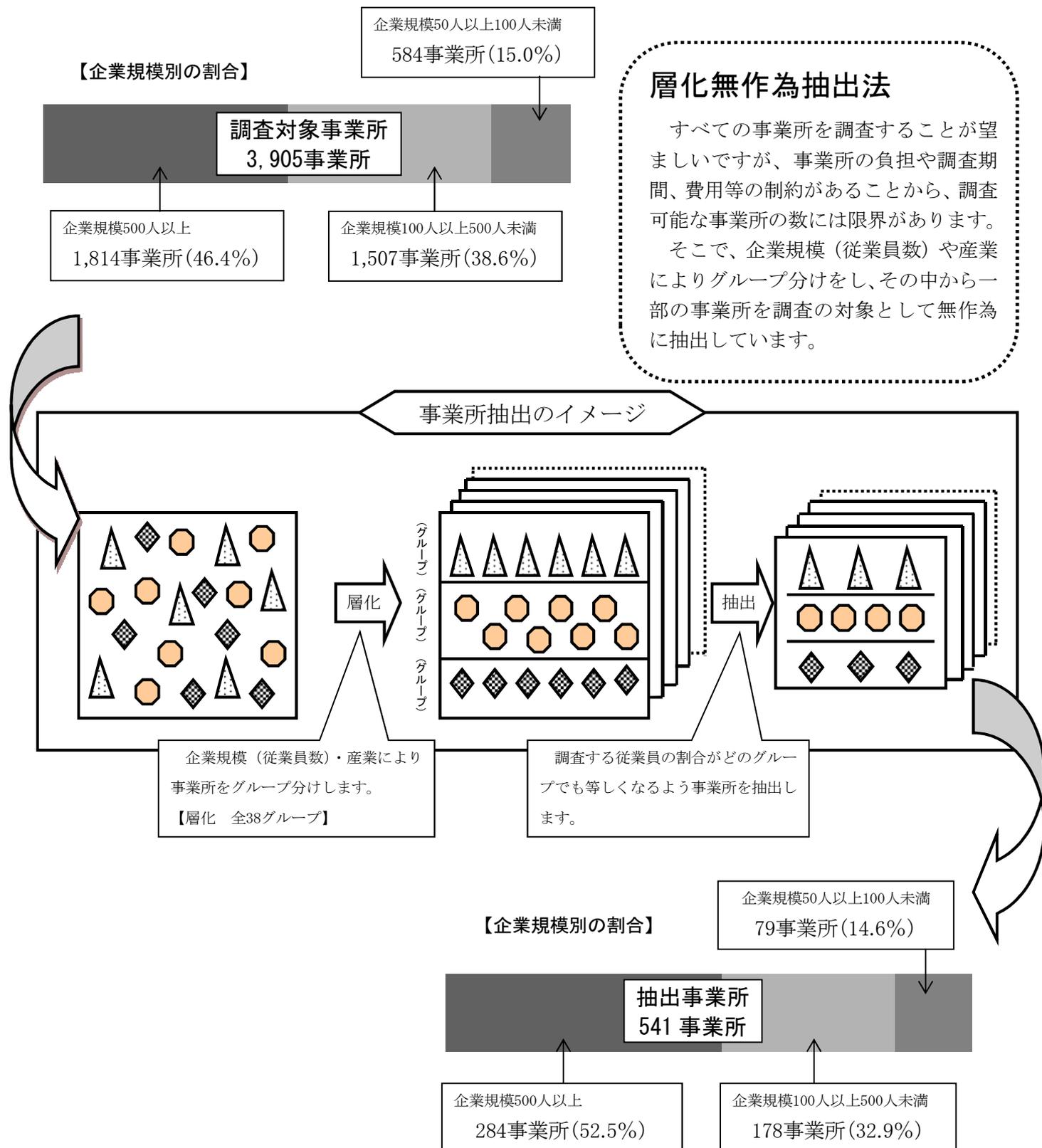
人事委員会では、毎年、職員と民間の給与実態調査を実施した上で、給与比較を行い、その較差の解消を図ることを基本に勧告を行っています。

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 3,905 事業所の中から層化無作為抽出法により抽出した 541 事業所について調査を行いました。



### 3 民間給与との比較方法（ラスパイルス方式）

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。（ラスパイル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。

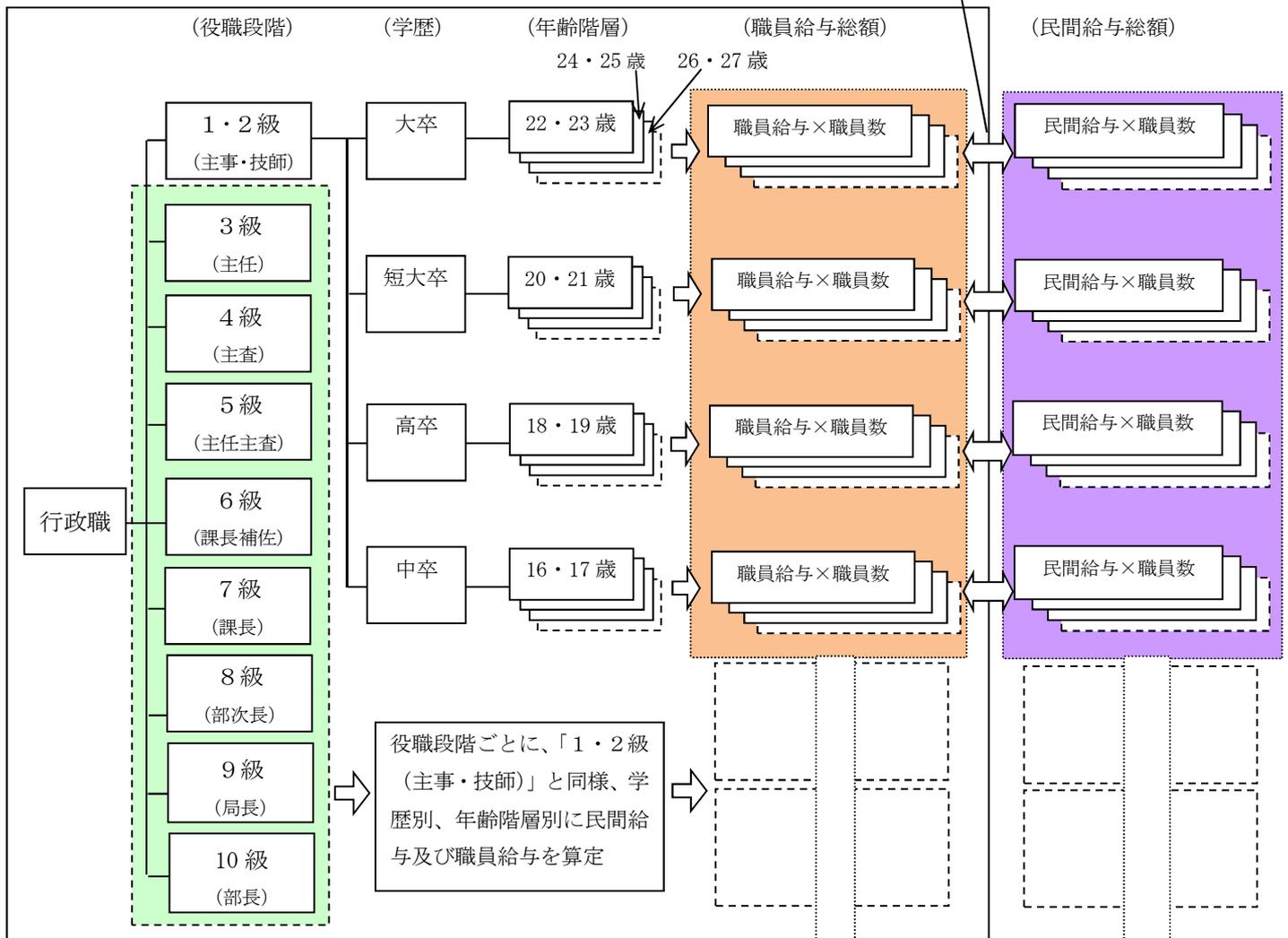
<比較方法>

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



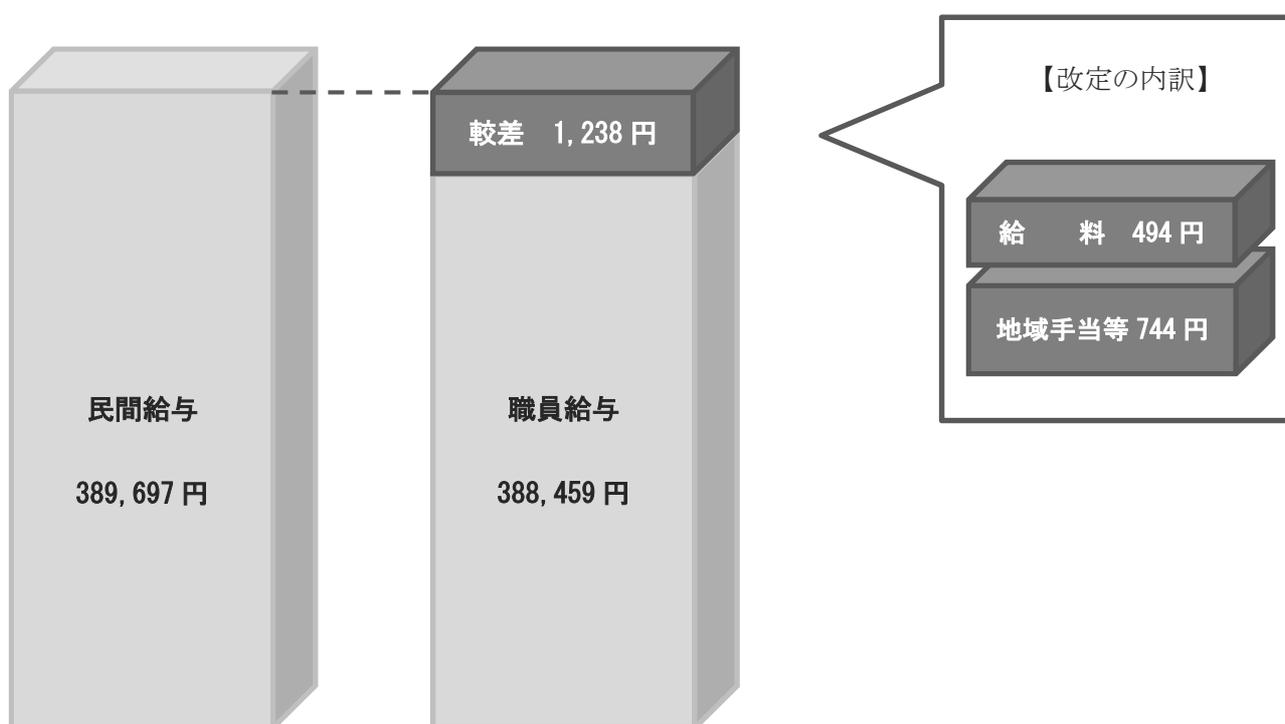
**本年の較差**  
 減額前 1,238 円 (0.32%)  
 (算定方法) (A) - (B)  
 減額後 1,709 円 (0.44%)  
 (算定方法) (A) - (C)

減額前  
 職員給与総額 (b)  
 ÷ 職員総数  
 = 388,459 円 (B)  
 減額後  
 職員給与総額 (c)  
 ÷ 職員総数  
 = 387,988 円 (C)

民間給与総額 (a)  
 ÷ 職員総数  
 = 389,697 円 (A)

## 4 民間給与との較差に基づく給与改定

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 1,238 円(0.32%)となっています。この較差を解消するため、以下のとおり給料を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合の引上げを実施することとしました。



＜職員給与と民間給与との較差の推移（特例条例による減額前）＞

区 分	25 年	26 年	27 年	28 年	29 年
較 差 額	71 円	1,738 円	2,279 円	1,678 円	1,238 円
較 差 率	0.02%	0.44%	0.59%	0.43%	0.32%

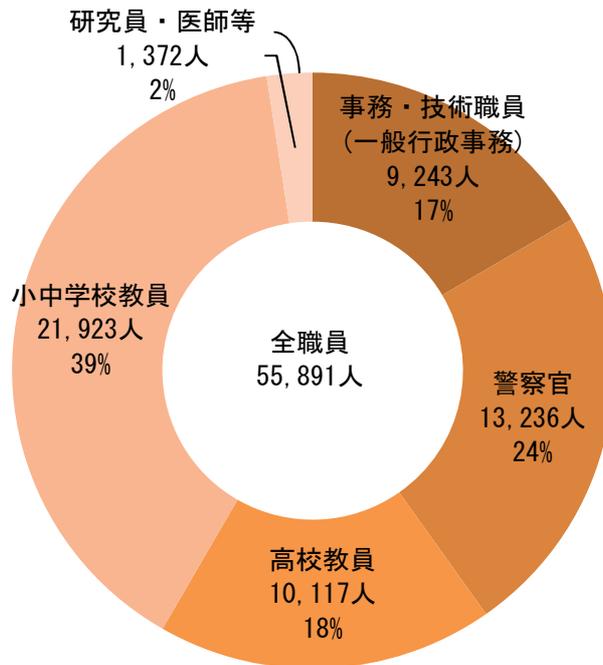
較差額：民間給与－職員給与（円）

較差率：（民間給与－職員給与）／職員給与 × 100（％）

## 5 主な職種の給与額

給与勧告の対象となる職員数は約5.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員は約0.9万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約1.0万人、小中学校教員は約2.2万人となっています。

一般行政事務を行っている職員の勧告後の給与は年間約641.6万円で、現行の給与から約5.9万円の増額となります。



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)	41.9 歳	3,885 百円	635.6 万円	3,897 百円	641.6 万円	12 百円	5.9 万円
警察官 (公安職給料表)	38.4	3,817	627.6	3,831	633.6	13	6.1
高校教員 (教育職給料表(一))	42.9	4,420	724.3	4,431	730.6	11	6.3
小中学校教員 (教育職給料表(二))	40.6	4,177	683.7	4,188	689.7	11	6.0
全 職 員	40.8	4,089	670.0	4,101	676.1	12	6.1

(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の12か月分及び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、研究者、医師等1,372人を含みます。

3 給与月額は特例条例による減額前の額です。

4 項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。

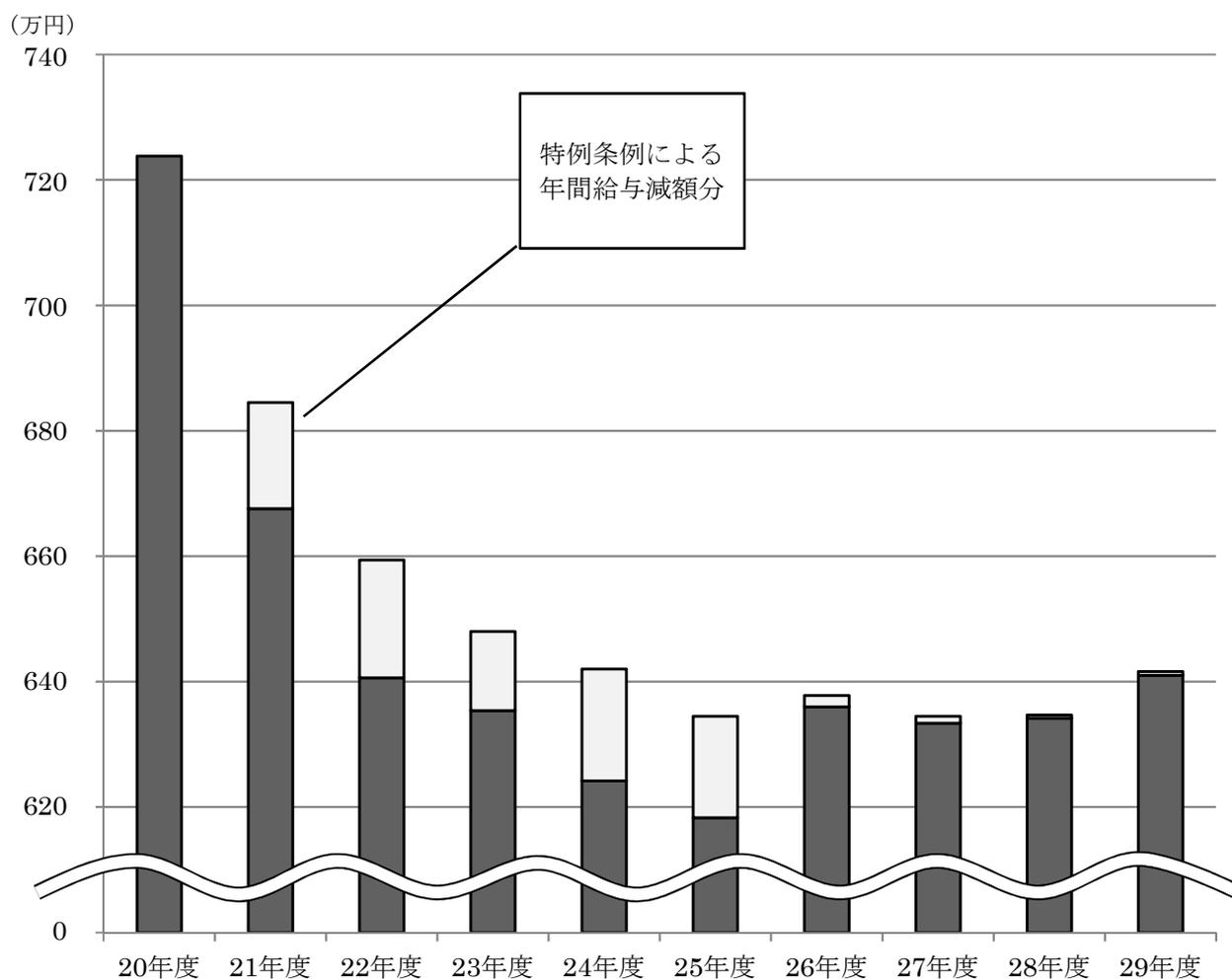
## 6 最近の給与勧告の実施状況等

本年は昨年に引き続き、ベースアップ等による民間賃金の引上げの動きを反映して、民間給与が職員給与を上回り、0.32%のプラス勧告となりました。また、期末・勤勉手当の年間支給月数も0.10月増加し、4.40月の勧告となりました。

年度	月例給	期末・勤勉手当		行政職員の平均年間給与		※ 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	—	—	—	較差：△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	—	—	—	較差：△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	—	—	—	較差：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：△16.5 万円 地域手当改正：△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：△ 3.1 万円 地域手当改正：△ 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：+ 1.2 万円 住居手当改正：△ 2.1 万円
平成 24 年	— ※	3.95 月	—	—	—	較差：0.01%
平成 25 年	— ※	3.95 月	—	—	—	較差：0.02%
平成 26 年	0.44%	4.10 月	0.15 月	8.9 万円	1.4%	
平成 27 年	0.59%	4.20 月	0.10 月	7.6 万円	1.2%	
平成 28 年	0.43%	4.30 月	0.10 月	6.6 万円	1.1%	
平成 29 年	0.32%	4.40 月	0.10 月	5.9 万円	0.9%	

## 7 職員（行政職給料表適用者）の年間給与の推移

ここ10年間の職員の年間給与の推移は下図のとおりです。



区分	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
特例条例による減額前の年間給与	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	634.5 万円	634.7 万円	641.6 万円
特例条例による減額後の年間給与	—	667.6	640.6	635.4	624.2	618.3	636.0	633.4	634.2	641.0
減額分	—	16.9	18.8	12.6	17.8	16.2	1.8	1.1	0.5	0.6
平均年齢	44.8 歳	44.5 歳	44.0 歳	43.5 歳	43.1 歳	42.7 歳	42.5 歳	42.2 歳	41.9 歳	41.9 歳

(注) 1 各年度の年間平均給与は勧告実施後の金額ですが、平成23年度は勧告実施が翌年4月に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。