

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 27 年 10 月 8 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いました。その概要は次のとおりです。

< 本年の給与勧告のポイント >

月例給及び期末・勤勉手当の引上げを勧告

- ① 民間給与との較差（2,279 円 0.59%）を埋めるため、若年層に重点を置きながら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 【27 年 4 月遡及改定】
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.10 月分引上げ
⇒ 年間 4.10 月分→4.20 月分 【27 年 12 月期支給分から改定】

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 27 年 4 月分給与]

行政職給料表(一)適用職員（平均年齢 42.2 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 2,279 円（0.59%）下回っている。

民間給与 A	職員給与 B		較差 A-B ($\frac{A-B}{B} \times 100$)
389,853 円	特例条例による 減額 [※] 前の額	387,574 円	2,279 円 (0.59%)
	特例条例による 減額後の額	386,679 円	3,174 円 (0.82%)

※ 平成 27 年 4 月から管理職手当を 10%減額して支給している。

(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 4.22 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（4.10 月分）が民間事業所の特別給を下回っている。

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

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、大卒・高卒の初任給を2,500円引き上げるなど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。〔給与条例等の改正を勧告〕

平均改定率：行政職（一） 0.4%

（給与制度の総合的見直しにおける給料表の引下げ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、実質の引上げは平均0.2%となる。）

(イ) 地域手当

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0.4%引き上げ、8.9%に改定する。

県外の公署に勤務する職員並びに医師及び歯科医師である職員については、人事院が報告した内容に準じて改定する。

(ウ) 初任給調整手当

人事院勧告の内容を考慮して、本年4月に遡及して所要の改定を行う。〔給与条例等の改正を勧告〕

イ 期末・勤勉手当

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0.10月分引き上げ4.20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。〔給与条例等の改正を勧告〕

本年度は12月期の勤勉手当を引き上げ、平成28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。

(2) 給与制度の総合的見直し

ア 見直しの概要

本委員会は昨年、国の給与制度の総合的見直しに伴い、職員の給料を引き下げ、その引下げ分を原資として地域手当を平成30年4月までに段階的に10.5%まで引き上げていくなど給与制度の総合的見直しを勧告した。本年3月に給与条例が改正されて、4月から実施しているところである。

イ 平成28年度において実施する事項

(ア) 地域手当

県内の公署に勤務する職員の平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間の支給割合については、9.3%に改定する。

県外の公署に勤務する職員並びに医師及び歯科医師である職員については、人事院が報告した内容に準じて改定する。

(イ) 単身赴任手当

人事院が報告した内容に準じて、平成28年4月1日から基礎額を30,000円に、加算額の限度を70,000円に引上げ改定する。

(3) 配偶者に係る扶養手当

民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、その際、配偶者の収入による制限を設けている事業所が一般的であることから、現時点では扶養手当の支給要件を見直す状況にはなく、引き続き、民間企業における家族手当の状況や、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ検討していく必要がある。

(4) 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。

II 人事管理及び職員の勤務環境の整備

1 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。

2 女性の活躍促進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律において、管理職に占める女性の割合等の数値目標と、実施する取組を定めた行動計画を策定することとされている。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、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実施していく必要がある。

3 仕事と家庭の両立支援の推進

男性職員本人を始め職場の上司や同僚の意識改革と、職場全体でサポートできる環境整備を行うことなどにより、両立支援制度の一層の利用促進を図ることが重要である。

フレックスタイム制については、今後、国の動向を注視するとともに、人事管理や公務運営への影響等も考慮しながら検討を行っていく必要がある。

4 時間外勤務の縮減

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の徹底などに加え、定時退庁日の拡充など職場全体の取組を推進することにより、一層の時間外勤務の縮減に努めていく必要がある。

5 メンタルヘルス対策の充実

ストレスチェック制度を円滑に実施することにより予防的観点からのストレス対策に力を入れていくとともに、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。

6 ハラスメントの防止

良好な職場環境、公務能率の維持、職員の心の健康保持の観点から、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。

7 雇用と年金の接続

年金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のため、引き続き希望者を再任用する必要があり、再任用にあたっては、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。

III 勧告実施の要請

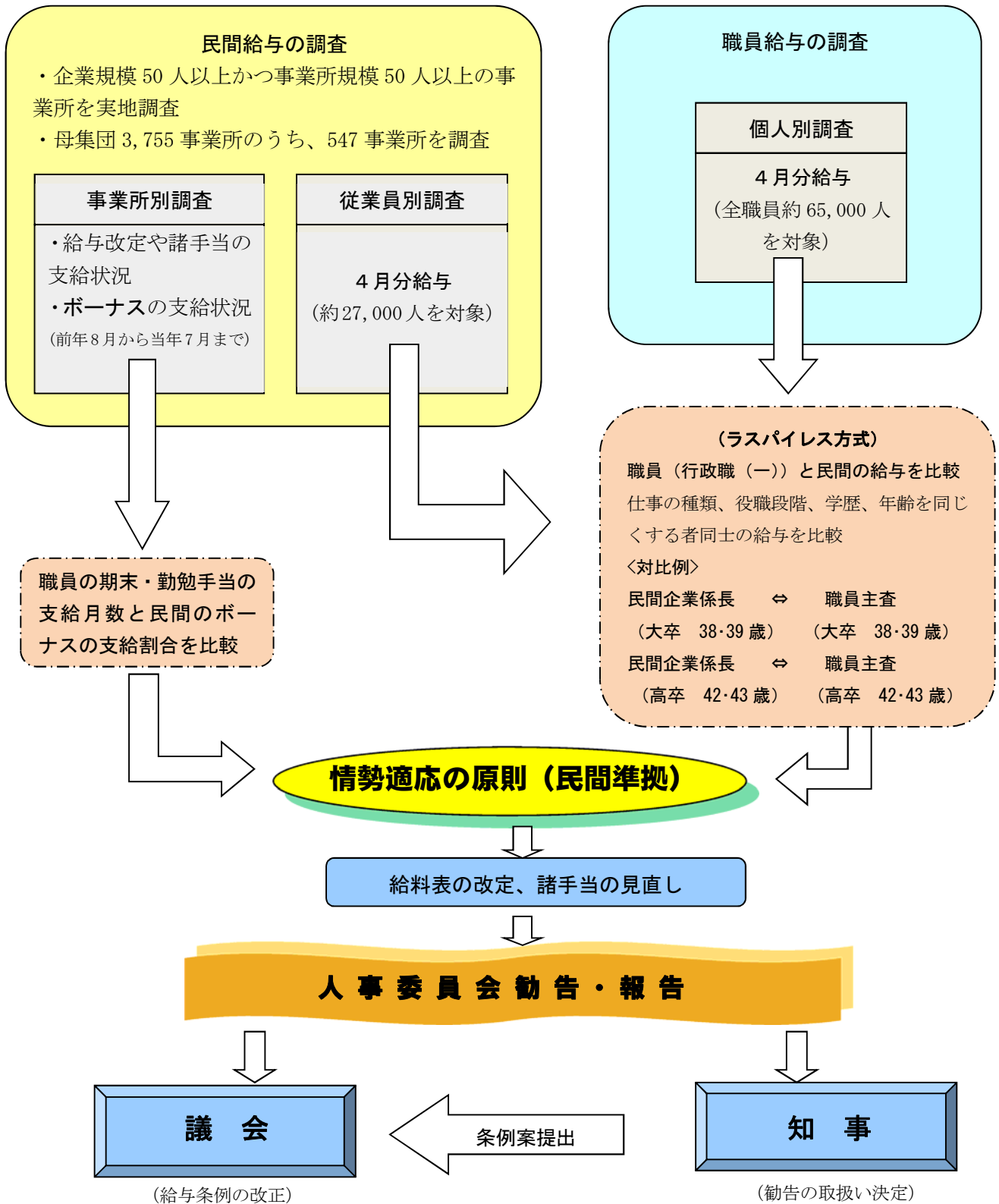
本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するために勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されるよう要請する。

【参考】

1 給与勧告の手順

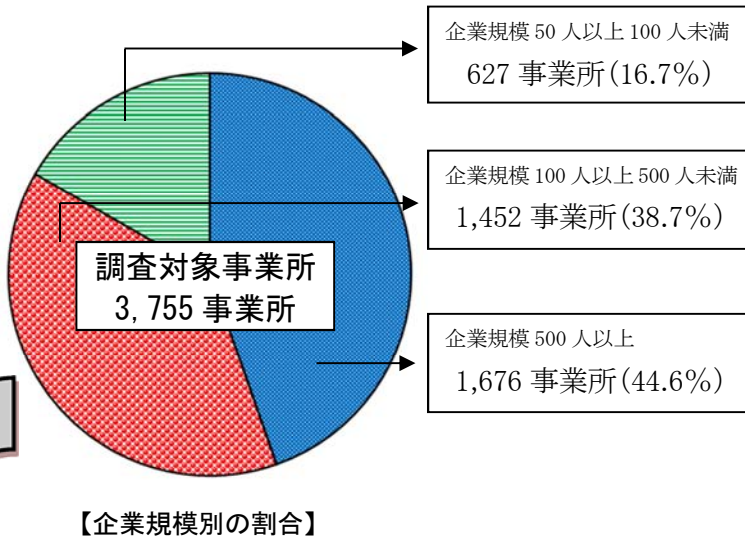
人事委員会では、毎年、職員と民間の給与実態調査を実施した上で、給与比較を行い、その較差の解消を図ることを基本に勧告を行っています。

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

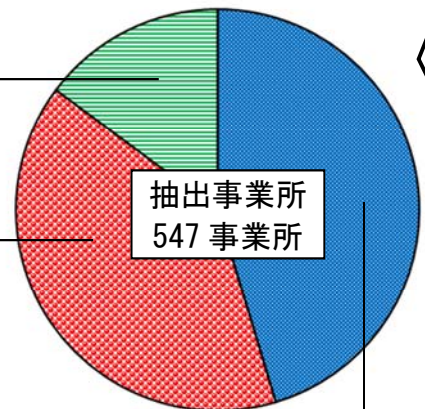
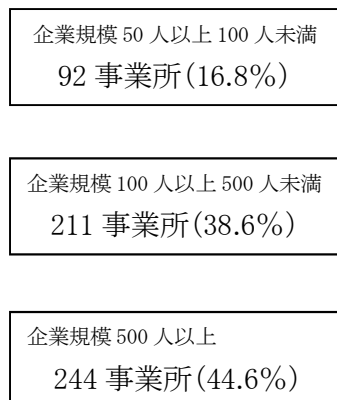
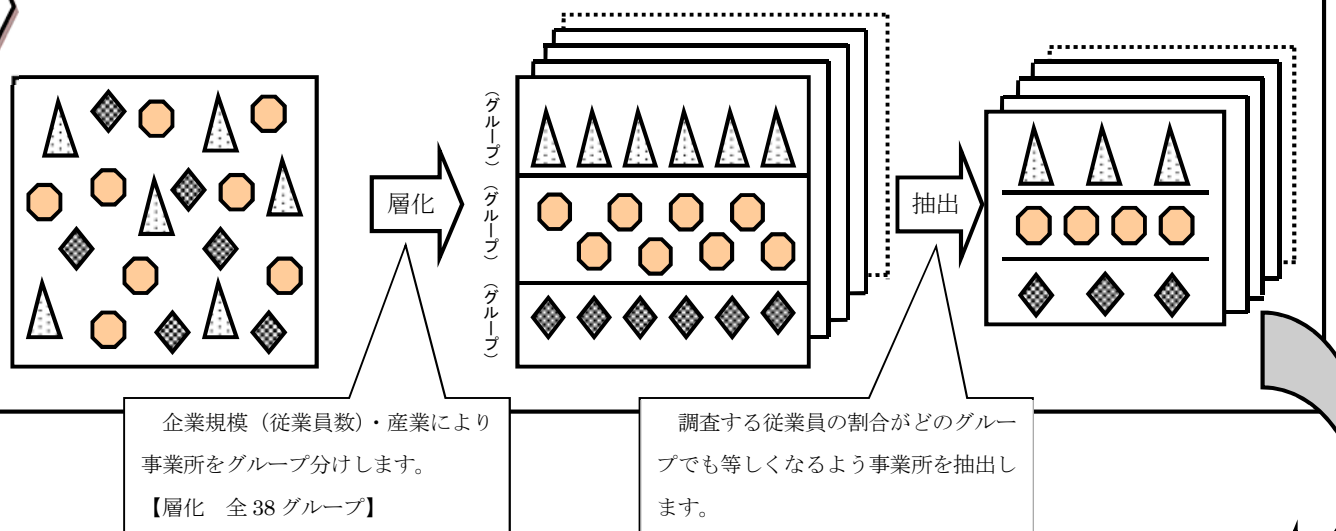
民間給与実態調査に当たっては、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 3,755 事業所の中から層化無作為抽出法により抽出した 547 事業所について調査を行いました。



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



【企業規模別の割合】

3 民間給与との比較方法（ラスパイル方式）

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>

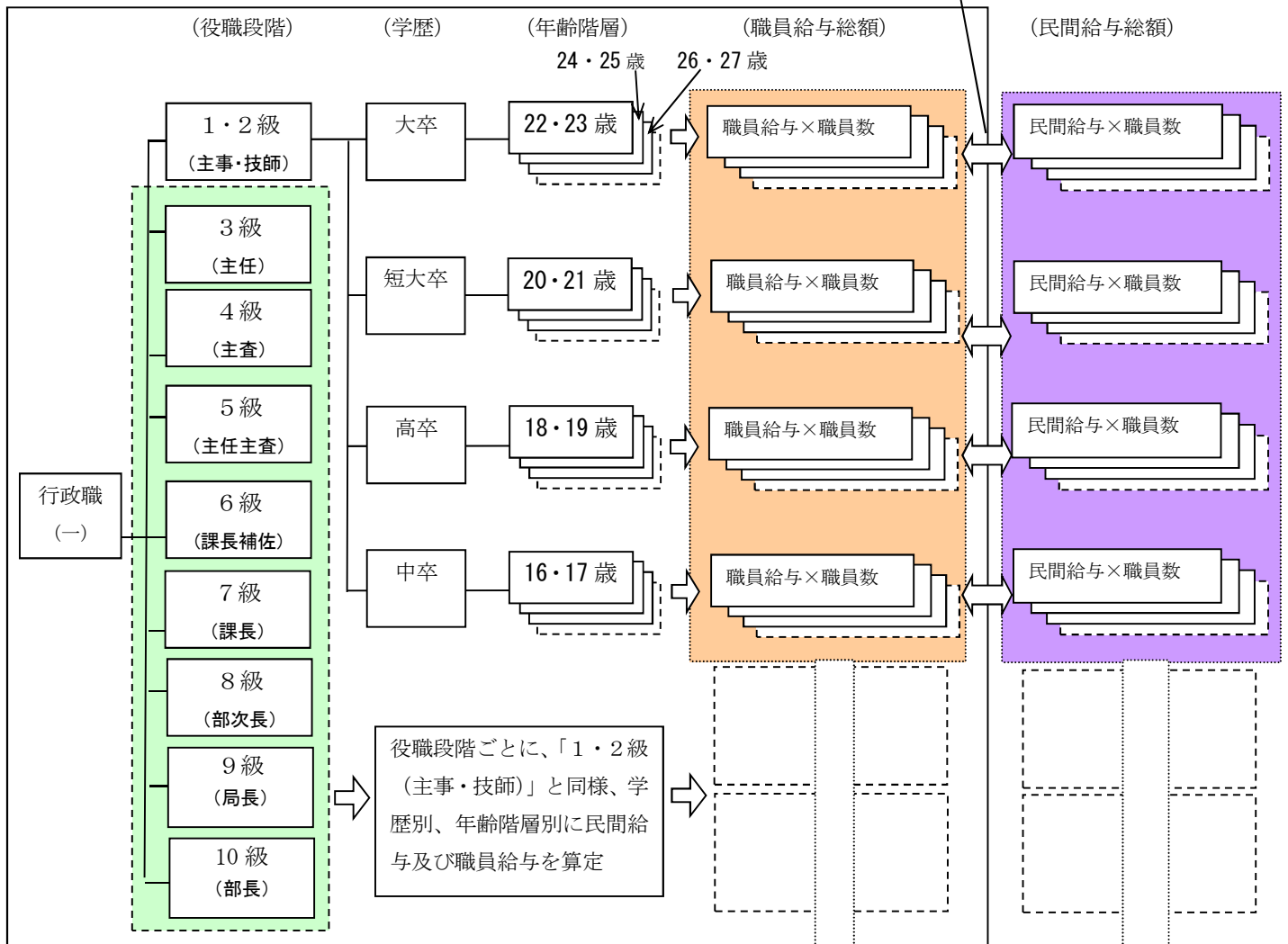
大卒 22・23 歳・職員 1 級
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

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 2,279 円 (0.59%)
(算定方法) (A) - (B)

減額後 3,174 円 (0.82%)
(算定方法) (A) - (C)

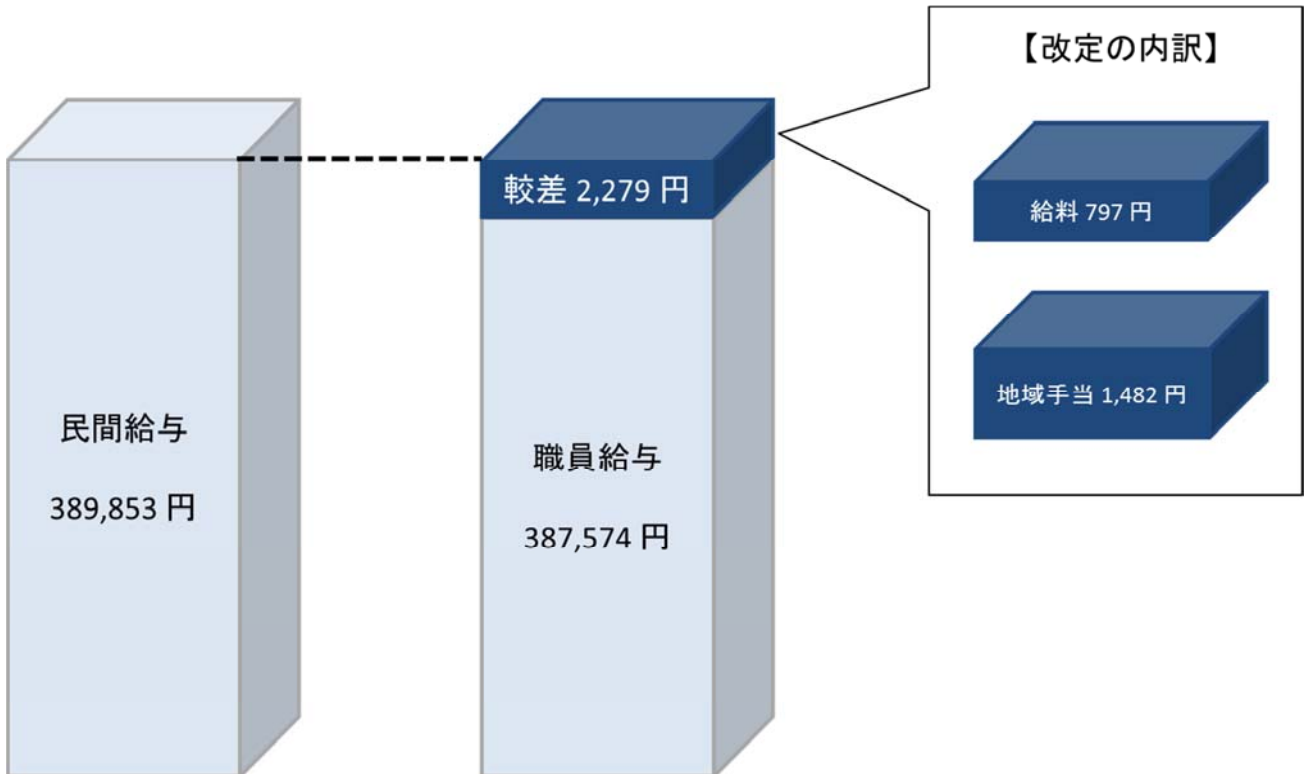
減額前
職員給与総額 (b)
÷ 職員総数
= 387,574 円 (B)

減額後
職員給与総額 (c)
÷ 職員総数
= 386,679 円 (C)

民間給与総額 (a)
÷ 職員総数
= 389,853 円 (A)

4 給与の較差(平成27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2,279円(0.59%)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	23年	24年	25年	26年	27年
較差額	750円	47円	71円	1,738円	2,279円
較差率	0.19%	0.01%	0.02%	0.44%	0.59%

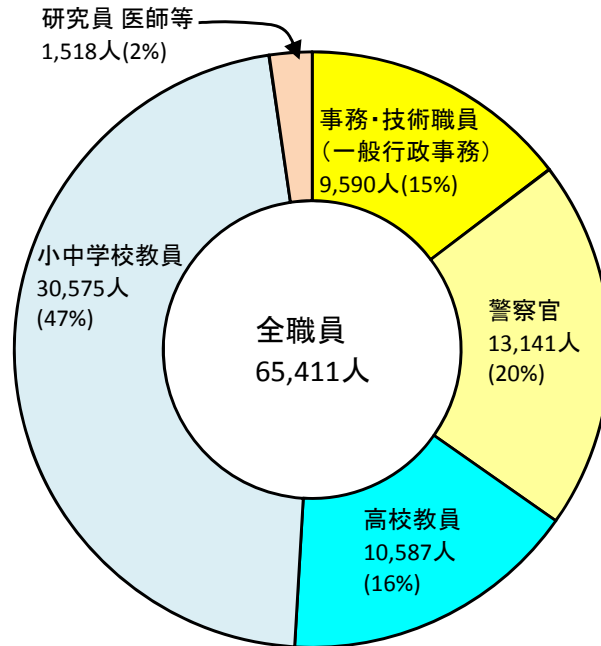
較差額：民間給与－職員給与（円）

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6.5万人で、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勧告後の給与は年間約634.5万円で、現行の給与から約7.6万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(一))	42.2 歳	3,876 百円	6,269 千円	3,899 百円	6,345 千円	23 百円	76 千円
警察官 (公安職給料表)	38.5	3,762	6,108	3,787	6,188	26	80
高校教員 (教育職給料表(一))	43.4	4,411	7,142	4,437	7,230	26	88
小中学校教員 (教育職給料表(二))	41.1	4,161	6,731	4,184	6,814	24	83
全 職 員	41.2	4,079	6,604	4,103	6,686	24	82

(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、研究員、医師等1,518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減額前の額です。

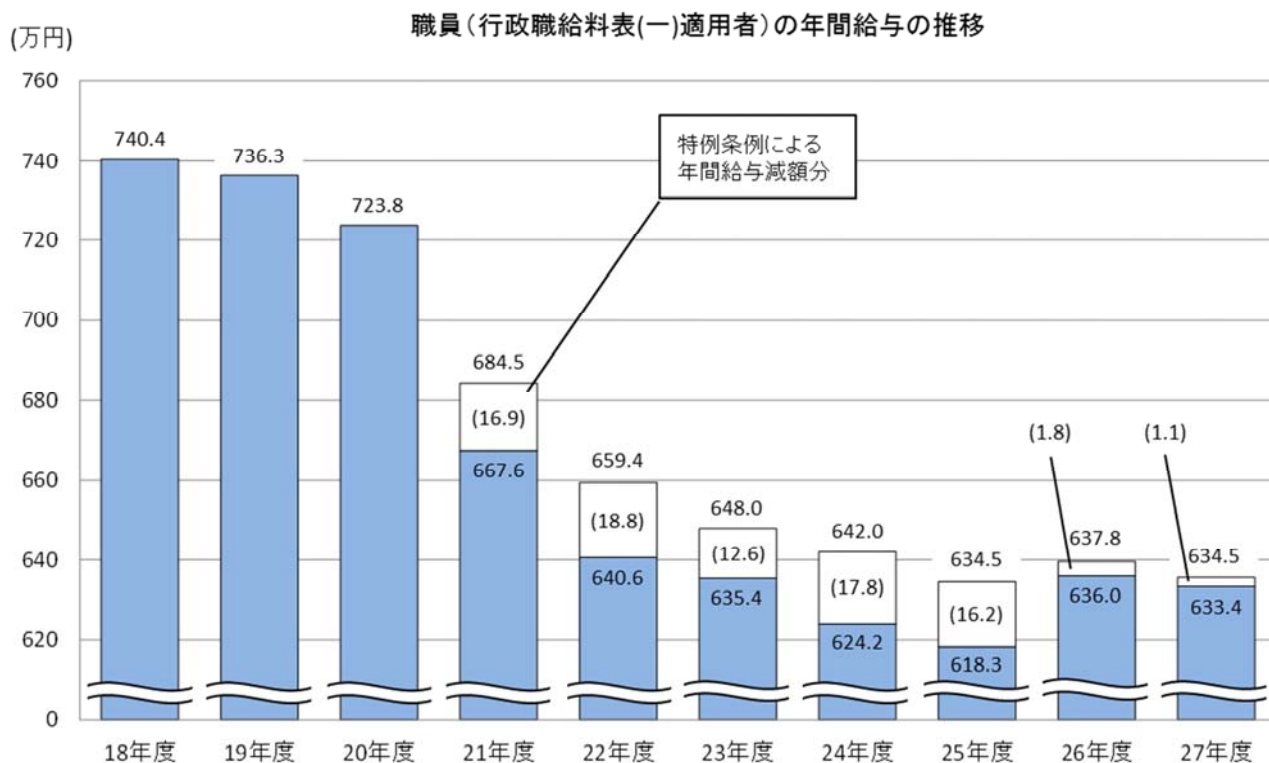
6 愛知県における最近の給与勧告の実施状況等

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、0.59%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、4.20月の勧告となりました。

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、他に地域手当の改正(10%→8%)による減が△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、他に地域手当の改正(8%→6.5%)による減が△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、他に住居手当の改正による減が△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%	
平成27年	0.59%	4.20月	0.10月	7.6万円	1.2%	

7 職員（行政職給料表（一）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	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	27年度
特例条例による減額前の年間給与	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	634.5万円
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
減 額 分	-	-	-	16.9	18.8	12.6	17.8	16.2	1.8	1.1
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	42.2 歳

(注) 1 各年度の年間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。