

# 職員の給与等に関する報告及び 給与改定に関する勧告の概要

平成29年10月  
広島県人事委員会

# 目次

	ページ
本年の給与勧告等のポイント .....	1
Ⅰ 民間給与との較差等に基づく給与改定等 .....	2
Ⅱ 人事行政における当面の諸課題 .....	3
 参考資料	
① 最近の給与勧告の状況 .....	6
② 民間給与の調査対象事業所 .....	7
③ 給与勧告の対象職員 .....	8
④ 給与勧告の手順 .....	9
⑤ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較) .....	10
⑥ 地方公務員の給与決定の原則と給与勧告の意義 .....	11

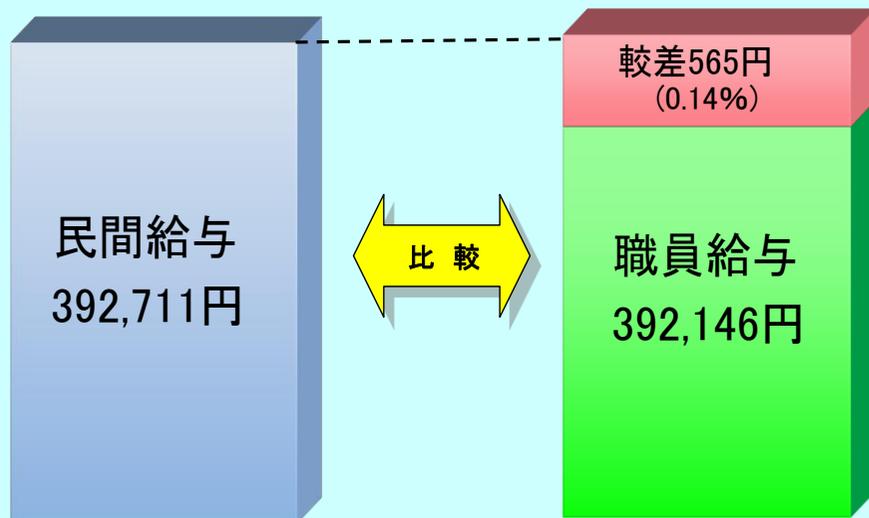
# 今年の給与勧告のポイント

## 民間給与との較差等に基づく給与改定（平成29年4月から実施）

### 月例給

職員給与が民間給与を565円(0.14%)下回っていることから、給料表の水準を引上げ

《職員給与と民間給与の比較（月例給）》



《改定内容》



※はね返し分…給料の改定に伴い  
諸手当の額が増減する分

- (注) ・ 職務の種類、責任の度合、学歴、年齢階層等の条件が対応する者同士の4月分給与について比較  
・ 職員給与の対象者は、行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規採用者を除く5,547人。平均年齢は44.5歳

### 特別給

職員の年間支給月数(4.30月)が民間の年間支給割合(4.42月分)を下回っていることから、年間支給月数を4.40月に引上げ

# I 民間給与との較差等に基づく給与改定等

## 給与改定

### 1 給料表 (現行 392,146 円 → 改定後 392,711 円)

- 本年の職員給与と民間給与の較差565円(0.14%)を解消するため、初任給を含む若年層を中心に全ての号給を引き上げるとともに、本県の給料表の構造を踏まえて改定

### 2 初任給調整手当

- 医師に対する初任給調整手当について国に準じて改定

### 3 特別給(期末手当・勤勉手当) (現行 4.30 月分 → 改定後 4.40 月分)

- 職員の年間支給月数(4.30月)が、民間事業所における特別給の年間支給割合(4.42月分)を0.12月分下回っていることから、年間支給月数を0.10月分引上げ  
支給月数の引上げ分は、国の改定状況や民間の状況を参考に、勤勉手当に配分

### 4 実施時期

- 平成29年4月1日から実施

## 給与制度をめぐる諸課題

### 1 高齢層職員の昇給制度の見直し

- 国が平成26年から実施している、55歳を超える職員の昇給抑制措置については、多くの都道府県で国に準じた導入が進んでいることなどの状況を踏まえ、引き続き検討することが必要

### 2 特勤勤務手当等

- 国における特勤官署等の指定の見直しなどを踏まえ、平成30年4月から特勤公署等の指定の見直しを行うことが必要

### 3 教員給与

- 国における公立学校の教員給与の見直しの動向を踏まえ、部活動指導業務等に係る手当の額の引上げとともに、支給要件の見直しについて検討することが必要

## Ⅱ 人事行政における当面の諸課題

### 1 人材の確保・育成等

#### (1) 多様で有為な人材の確保

専門試験を課さない試験区分である「行政(一般事務B)」の実施や社会人経験者試験の受験資格の年齢制限を撤廃するなどの取組により、新たな受験者層の掘り起こしに一定の成果。一方で、一部の技術系職種については引き続き競争倍率が低い水準で推移しており、今後とも、より効果的な広報活動を実施するとともに、多様で有為な人材が確保できる試験制度の研究・改善を引き続き行い、受験者の確保に取り組むことが必要

#### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

各任命権者においては、改正地方公務員法を踏まえ、標準職務遂行能力を新たに定めるとともに、人事評価制度に関する規程等について充実や改善を図りながら運用を進めているところであり、これらの制度を人事管理の基礎として活用していくために、適宜、運用状況を適切に検証しながら、客観的で透明性の高い人事管理を進めていくことが必要

#### (3) 人材育成

個々の職員に応じて採用から退職・再任用まで、経歴等の多様性に配慮しながら、計画的な人材育成を図ることが重要。また、ライフイベントに配慮した人材育成システムの構築が必要

#### (4) 女性の活躍の推進

女性職員の採用・育成等に関しては、各任命権者とも、計画的な取組を行っているところであるが、特に管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上については、十分とは言えない状況もあることから、計画期間内に目標を達成できるよう、更に取り組を強化していくことが必要

#### (5) 新しい臨時・非常勤職員制度への対応

改正地方公務員法等が施行される平成32年度までに、臨時・非常勤職員の実態把握をはじめ、所要の規程の整備など、会計年度任用職員の採用に向けた対応を行うことが求められていることから、任命権者においては、相互の連携及び調整を図りながら、国や他県の動向も注視しつつ、計画的かつ円滑に新しい制度が導入されるよう、着実に準備を進めることが必要

## 2 働き方改革と勤務環境の整備

公務において、働き方改革を推進することにより、全ての職員が従来型の働き方に関する価値観などを改め、それぞれの能力や経験等を十分に発揮して活躍し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが必要

なお、民間企業の働き方改革に関しては、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革や両立支援に関する取組が行われようとしており、その動向を注視しながら本県職員の働き方改革の取組を進めていくことが必要

### (1) 時間外勤務の縮減等

- 管理監督者を主体としたマネジメント面での取組が強化されるとともに、業務改善面での取組も進められており、昨年度は、平成27年度と比較すると全体として減少。引き続き、各任命権者は、管理監督者による勤務時間の適正な管理を徹底しながら、職場の実態に即した業務改善等を積極的に進め、時間外勤務の縮減を図っていくことが必要
- 学校に求められる役割が拡大する中、教員の長時間労働が課題となっており、本県教育委員会では、教員が高いモチベーションを保ち、子供と向き合う時間が確保できていることを目指し、持続的な業務改善の取組を強化。今後、より一層、教員の負担軽減につなげ、心身ともに健康を維持できる職場づくりを推進していくため、まずは、教員の勤務実態の把握を的確に行うことが必要。その上で、把握結果を分析し、これまで以上に実効性のある取組を組織全体で行い、学校における働き方改革を進めていくことが必要
- 年次有給休暇の取得促進に向けた取組も重要であり、今後とも、取得しやすい環境整備等に積極的に取り組むことが必要

### (2) 両立支援の取組の推進

育児に関しては、特定事業主行動計画に基づき、両立支援の取組を行っているところであるが、男性職員の育児休業の活用をはじめとして、依然として十分とは言えない状況。各任命権者は、計画期間内に目標を達成できるよう、更に取組を強化していくことが必要

### 3 職員の健康管理等

#### (1) 職員の健康管理

- 職員のメンタルヘルス対策については、各種研修や相談体制の充実など、様々な取組を推進しているところであるが、精神疾患を原因とする長期病休者、休職者の数や割合は、依然として高い水準にあり、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策がなお一層必要
- 昨年度から実施しているストレスチェック制度については、今後、各所属における職員の心の不調の未然防止に資するよう、制度趣旨を職員に改めて周知するとともに、集団分析結果の有効活用を図ることが必要

#### (2) 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤の解消に向けた様々な取組が行われてきたところであるが、近年は概ね横ばい傾向。より一層、職員が健康で意欲的に職務に取り組むことができるよう、その実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な人事管理など総合的な方策により、解消に向けて取り組むことが必要

### 4 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 年金支給開始年齢の段階的な引上げが始まり、各任命権者においては、退職者が年金支給開始年齢に達するまで再任用することで対応。今後とも、新規採用への影響も考慮しつつ、意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験を最大限活用していくことが必要
- 一方、政府は、公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進めているところであり、本県においても、こうした状況を注視しながら、高齢層職員の能力及び経験の一層の活用について検討を行っていくことが必要

### 5 不祥事防止に向けた取組の徹底

- 依然として職員による重大な非違行為が発生しており、このような状況は、極めて遺憾。各任命権者は、規範意識の確立に向け、改めて、原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組の徹底を図ることが必要
- 職員においては、一人一人が全体の奉仕者であることを強く自覚し、法令遵守はもとより、高い倫理観のもと、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

## 参考資料① 最近の給与勧告の状況

月例給、特別給(期末手当・勤勉手当)双方の引上げは、4年連続になります。

年	項目 月例給の較差		特別給 (期末手当・勤勉手当)		平均年間給与	
	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率	増減額	増減率
平成19年	1,513円	0.39%	4.50月	0.05月	4.6万円	0.71%
平成20年	1,089円	0.28%	4.50月	-	1.9万円	0.29%
平成21年	△691円	△0.18%	4.15月	△0.35月	△15.6万円	△2.38%
平成22年	1,469円	0.38%	3.95月	△0.20月	△5.9万円	△0.92%
平成23年	△147円	△0.04%	3.95月	-	△0.3万円	△0.05%
平成24年	△16円	△0.00%	3.95月	-	-	-
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	-	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%

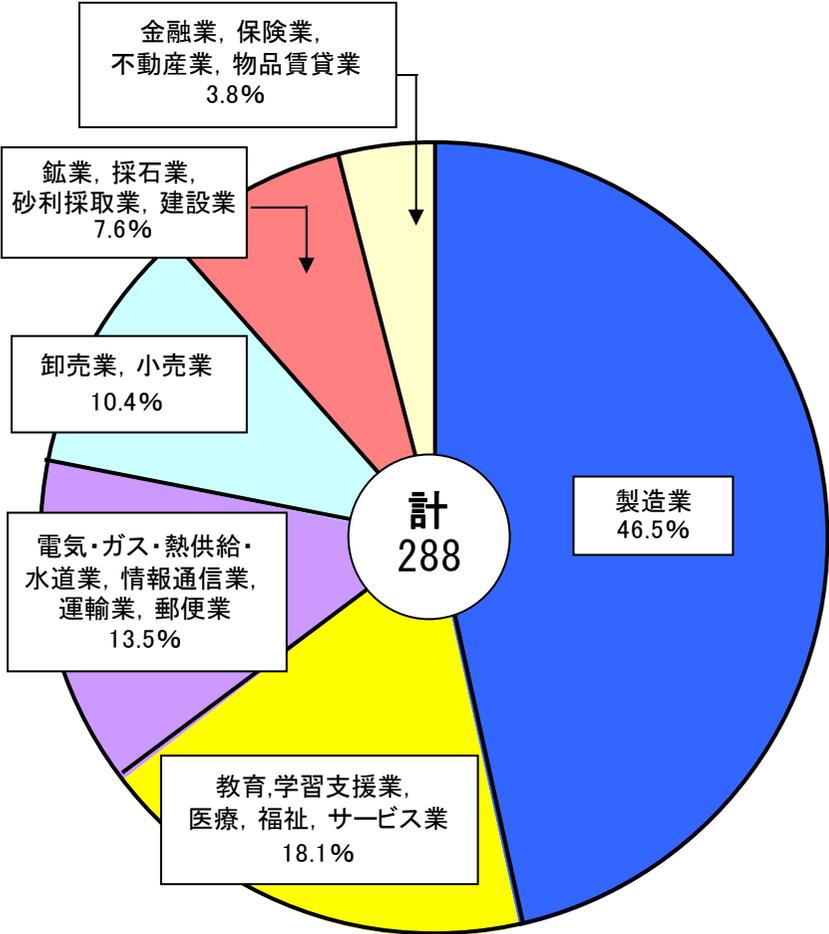
(注) 1 平成18年から平成22年及び平成25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

2 平均年間給与の増減額は、勧告による改定前と改定後の増減

## 参考資料② 民間給与の調査対象事業所

本県の民間給与の実態を把握し、職員給与と民間給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,311の調査対象事業所のうち、「企業規模」や「産業」等により32のグループに区分し、これらのグループから345事業所を無作為に抽出して調査を行いました。  
 そのうち、調査不能等であった57事業所を除く、288事業所について調査を完了しました。

産業別の調査事業所

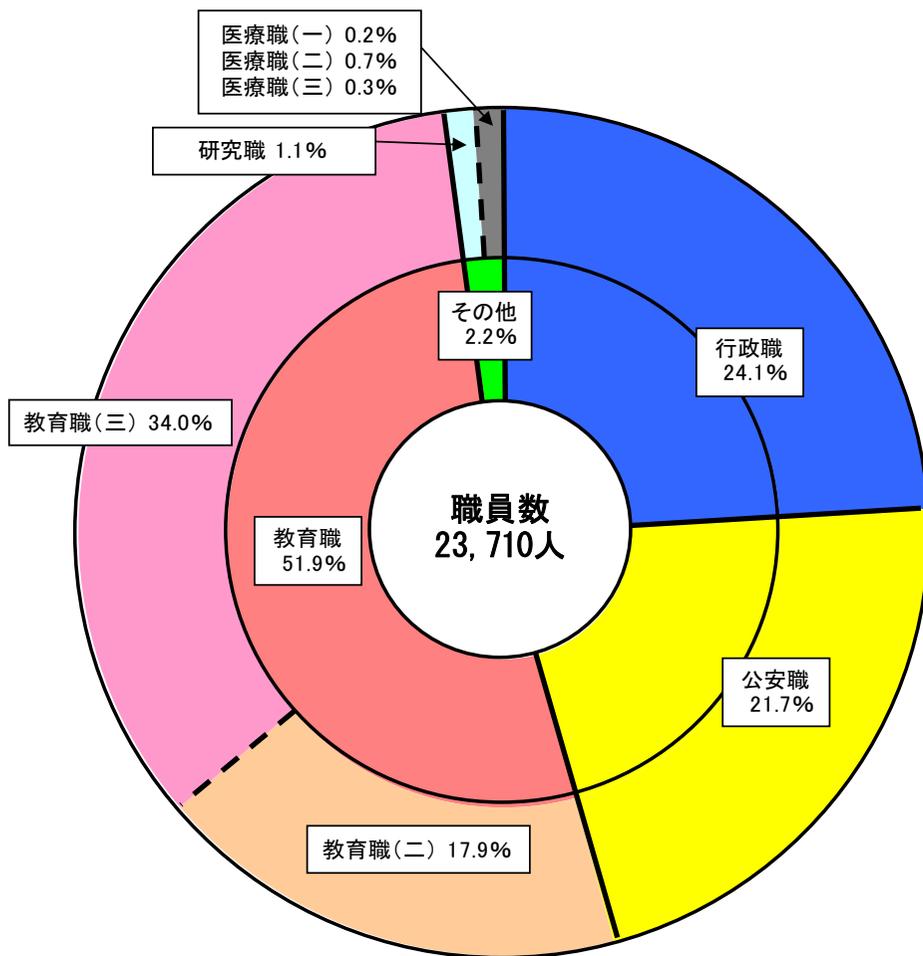


区 分	企業規模			
	規 模 計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
調査対象事業所 (母集団)	1,311	519	559	233
抽出事業所	345	140	143	62
調査事業所(産業計)	288	127	118	43
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	22	13	3	6
製 造 業	134	57	53	24
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	39	22	14	3
卸売業、小売業	30	15	10	5
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	11	6	5	0
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	52	14	33	5

※ 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が6所、調査不能の事業所が51所あった。

## 参考資料③ 給与勧告の対象職員

本年4月1日現在で職員数は、23,710人となっています。  
 このうち、一般行政職員は5,718人で、全体の24.1%を占めています。最も多いのは教育職で、小中高校等を合わせると12,312人で、全体の51.9%となり過半数を占めています。  
 また、職員の平均年齢は42.1歳となっています。



給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職給料表	一般行政職員	5,718 (5,938)	43.8 (43.8)
公安職給料表	警察官	5,149 (5,163)	37.8 (37.9)
教育職給料表(二)(ロ)	高等学校, 高等部を置く 特別支援学校の教員	4,253 (4,404)	44.5 (44.6)
教育職給料表(三)(イ)	小学校・中学校の教員	8,059 (12,661)	42.5 (43.0)
研究職給料表	研究員	260 (267)	43.6 (43.9)
医療職給料表(一)	医師	39 (40)	39.1 (38.2)
医療職給料表(二)	栄養士, 獣医師	166 (208)	41.1 (40.8)
医療職給料表(三)	保健師, 看護師	66 (65)	45.1 (44.9)
全給料表		<b>23,710</b> (28,746)	<b>42.1</b> (42.5)

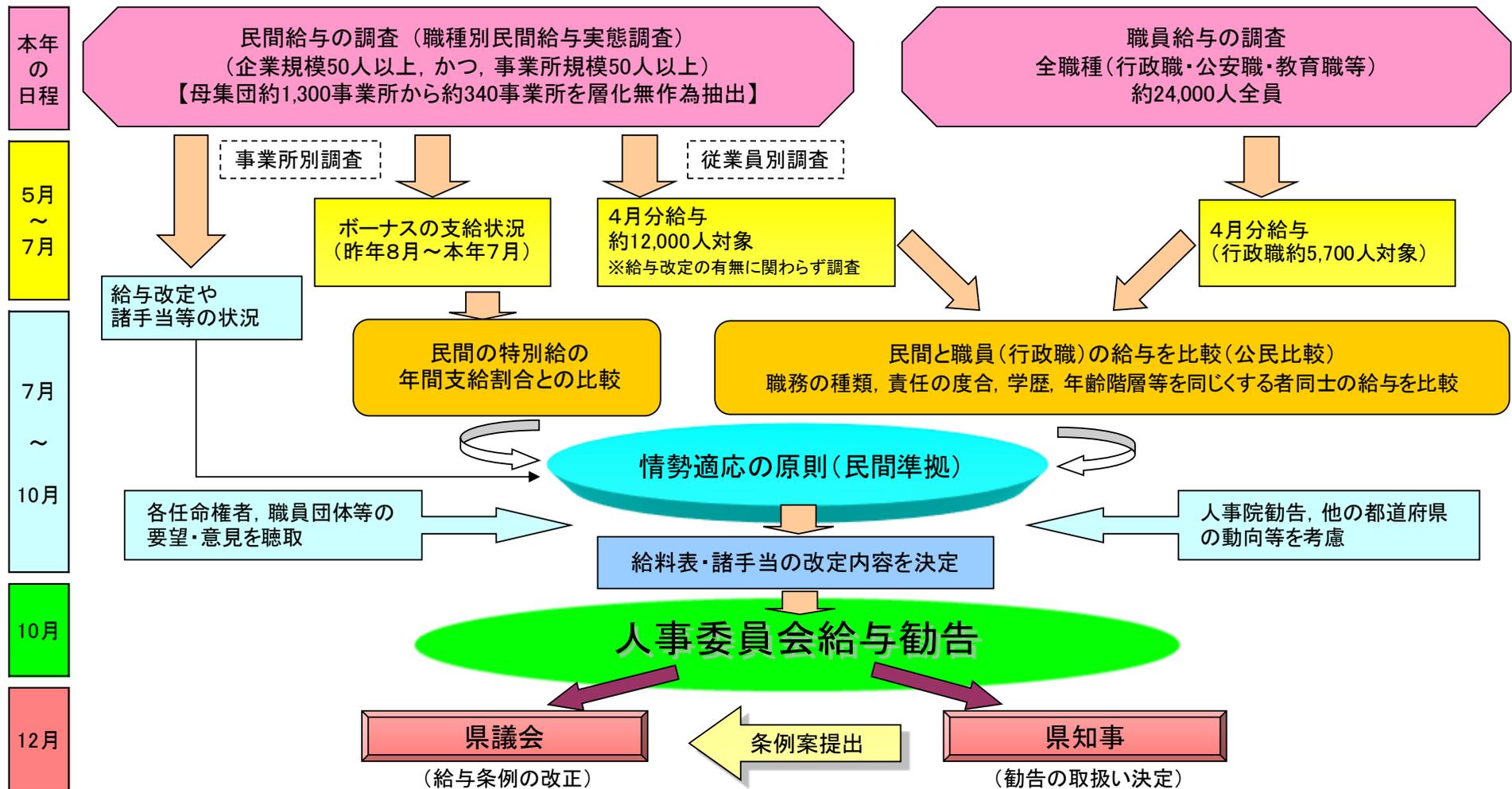
(注1) 新規採用者を含んだ値のため、民間給与と比較する職員の職員数、平均年齢とは異なります。

(注2) ( )内の数字は、昨年の値です。

## 参考資料④ 給与勧告の手順

本人事委員会では、公民給与の比較の基礎とするため、民間と職員の4月分給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、その較差を解消することを基本に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



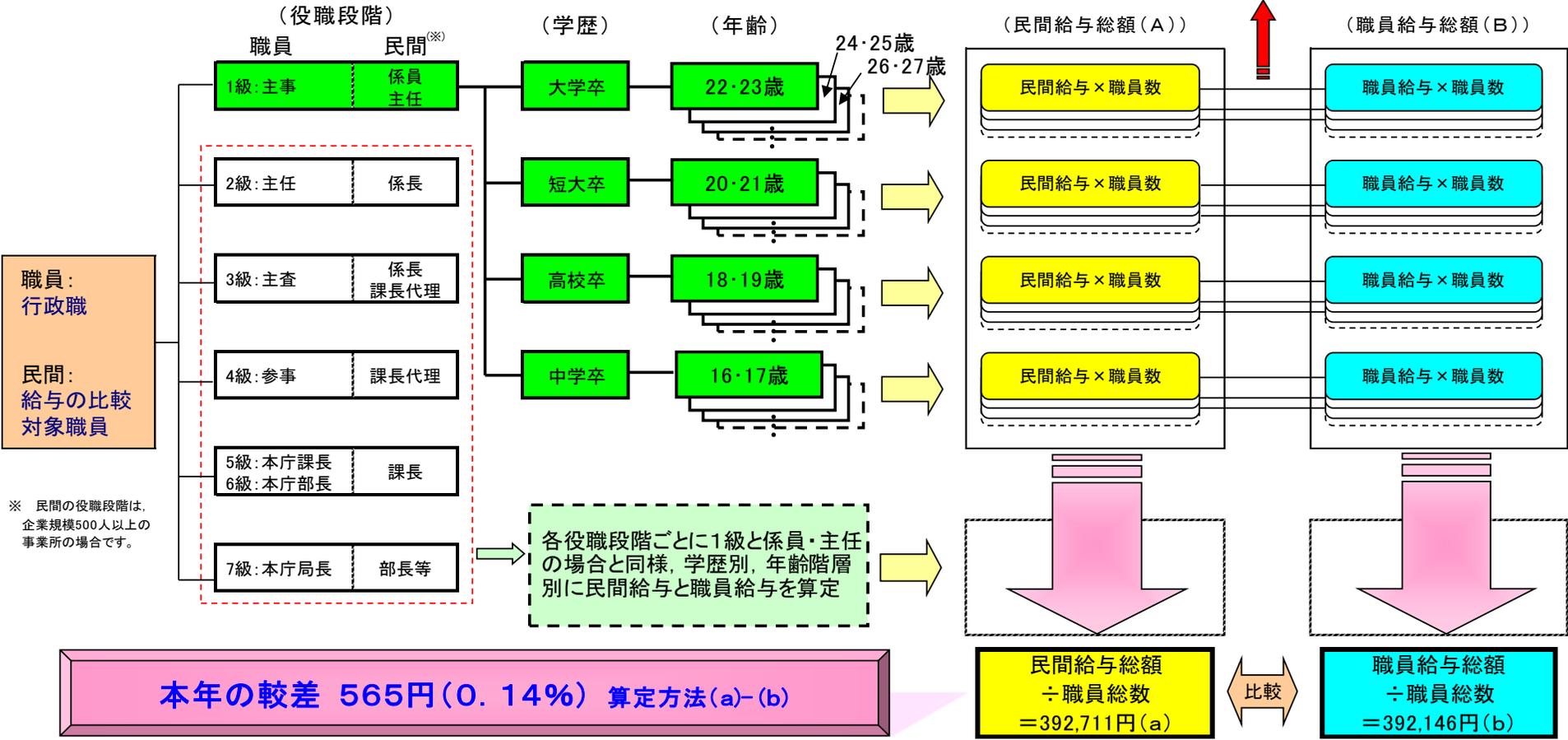
# 参考資料⑤ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、次のとおり、役職段階(責任の度合)、学歴、年齢階層別の職員(行政職)の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。これは、条件の相違を一切考慮しない単純平均で比較する方法に比べて、より精確に給与水準の実態を反映したものとなっています。

【比較方法】

$$\begin{array}{c} \text{大卒, 22・23歳・民間係員・主任} \\ \text{平均給与 } \text{〇〇〇〇〇〇円} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{大卒, 22・23歳, 1級(主事)} \\ \text{職員数} \end{array} \quad \text{---} \quad \begin{array}{c} \text{大卒, 22・23歳, 1級(主事)} \\ \text{平均給与 } \text{〇〇〇〇〇〇円} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{大卒, 22・23歳, 1級(主事)} \\ \text{職員数} \end{array}$$



## 参考資料一⑥ 地方公務員の給与決定の原則と給与勧告の意義

### <給与決定に関する原則>

地方公務員の給与は、地方公務員法に定められている次の原則に基づいて、決定されなければならないとされています。

1 **情勢適応の原則**(地方公務員法第 14 条第1項)

地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならない

2 **職務給の原則**(地方公務員法第 24 条第1項)

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3 **均衡の原則**(地方公務員法第 24 条第2項)

職員の給与は、「生計費」並びに「国及び他の地方公共団体の職員」並びに「民間事業の従事者の給与その他の事情」を考慮して定められなければならない。

4 **条例主義**(地方公務員法第 24 条第5項)

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

### <給与勧告の意義>

人事委員会の給与勧告制度は、民間企業のように労使交渉で給与を決めることができないこと(労働基本権の制約)に対する代償措置として設けられているものであり、公務員に対し社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有しています。

この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるものです。