

# 勸告等の骨子

平成25年10月15日  
高知県人事委員会

## 勸告等のポイント

### 1 月例給、ボーナスともに改定の必要なし

- (1) 月例給は、職員が民間を下回っていることが認められたが、その較差は極めて小さい(262円、0.07%)
- (2) ボーナス(期末手当・勤勉手当)は、民間の特別給の支給割合と職員の支給月数がおおむね均衡

### 2 給与構造改革における経過措置額を廃止

平成26年度は2分の1(上限1万円)を減額し、平成27年4月1日に廃止

### 3 初任給の改善

県内民間事業所や他の都道府県と比べ低位にある初任給の改善を検討することが必要

## 1 民間給与との比較

県内108事業所の4,025人の個人別給与を实地調査(調査完了率 93.1%)

**【月例給】** 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員(行政職)の給与(B) (平均年齢 43歳4月)		較差(A)-(B) (A-B)÷B×100
	減額措置前	減額措置後	
352,102円	減額措置前	351,840円	262円(0.07%)
	減額措置後	351,780円	322円(0.09%)

(注) 「減額措置後」は、平成25年4月1日時点における部長級の管理職手当の10%減額後の額

(参考) 平成25年7月1日から新たな給与の減額措置が実施されたが、当該措置が同年4月1日に実施されたものとしたときの額を試算すると、330,605円となる

**【ボーナス】** 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		(参考) 国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
平成25年	3.83月	3.85月	3.95月	3.95月

## 2 改定の内容

給与構造改革における経過措置額について、平成26年度は経過措置額として支給されている給料の2分の1(上限1万円)を減額して支給し、平成27年4月1日に廃止

## 3 給与に関する報告事項

### (1) 月例給

ア 職員の給与が民間給与を下回っているが、その較差は極めて小さなものであり、月例給の改定を行わないことが適当

イ 給与構造改革における経過措置額については、職員の受給状況や国家公務員に対

する措置が廃止されることを考慮し、激変緩和措置を講じたうえで廃止することが  
適当

**(2) 初任給**

優秀な人材を確保する観点から、県内民間事業所や他の都道府県と比べ低位にある初任給について改善を検討することが必要

**(3) 期末手当・勤勉手当**

民間の特別給の支給割合と職員の支給月数がおおむね均衡していることから、支給月数の改定を行わないことが適当

(参考) 一般の職員の場合の支給月数 (年間 3.85 月)

		6 月期	12 月期
平成 25 年	期末手当	1.20 月	1.35 月
	勤勉手当	0.65 月	0.65 月

**(4) 給与制度の総合的見直し**

人事院が給与減額支給措置終了後に実施することを表明した給与制度の総合的見直しについては、今後の国の動向を注視していくことが必要

**(5) その他の給与に関する事項**

勤務実績の昇給への反映については、その前提となる人事評価における評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などが重要であり、制度や運用の充実に引き続き努力していくことが必要

**4 公務運営に関する報告事項**

**(1) 人事評価制度**

引き続き、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などを高めていくことが必要であり、制度の趣旨や実施方法などが職員全体に理解されるよう、研修や評価に関わる面談の機会などを通して理解を深めるとともに、制度や運用全般について、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ち、取り組むことが必要

**(2) 総実勤務時間の短縮**

ア 時間外勤務の縮減

縮減に向けた様々な取組にもかかわらず、県政上重要な課題への対応等により時間外勤務は増加傾向も見られ、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることが重要

各任命権者のそれぞれの実情に応じて、なお一層、きめ細かに縮減に向けて取り組むとともに、管理的地位にある職員は、適切な勤務時間管理に努めることが必要  
時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、組織的に縮減に取り組むことが重要

イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

**(3) 健康管理**

引き続き、職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、重点的な取組が必要であるため、予防から再発の防止に至るまでの各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要

#### **(4) 職業生活と家庭生活の両立**

引き続き、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、母性保護に関する取組や男性職員の育児参加を促進することが必要

次世代育成支援行動計画（後期計画）については、措置状況の公表が求められている趣旨等からも、引き続きその実現に向けた有効な対策に取り組むことが必要

特に、男性職員の育児休業の取得促進については、国の動向を参考にしながら、取得しやすい環境の整備を着実に進めることが必要

なお、人事院が意見の申出を行った配偶者帯同休業制度については、今後の国の動向に留意することが必要

#### **(5) 良好な勤務環境の確保**

セクシュアル・ハラスメントについては、その性格上水面下のものとなりがちなことなどもあり、引き続き意識の啓発、相談制度の一層の周知などに努めていくことが必要

パワー・ハラスメントについては、指導との線引きが難しいケースもあり、研修の更なる充実などにより管理職員等の意識の向上に取り組むとともに、相談制度の一層の周知などに努めていくことが必要

#### **(6) 雇用と年金の接続**

国家公務員においては当面、現行の再任用制度を活用することが閣議決定され、地方公務員においても必要な措置を講ずるよう要請がなされたことから、本県においても再任用制度の適正かつ円滑な推進が必要

各任命権者においては、再任用制度を職員に周知するとともに、希望や意欲等を適切に把握し、培ってきた能力や経験が生かせる職務への配置に努めることが必要

今後、再任用職員の増加が見込まれるとともに、国においては、段階的な定年の引上げも含めた再検討が予定されていることから、職員全体のモチベーションの確保等を念頭に置いた中長期的な人事管理の在り方の検討が必要

給与水準等の見直しについては、人事院が、来年の職種別民間給与実態調査で再雇用者の実態を把握したうえで検討を進めるとしており、その動向を注視

### **5 適正な給与の確保**

本年7月から職員の給与の減額支給措置が実施されているが、職員の給与は、本来、地方公務員法に定める給与決定原則により決定されるべきものであり、減額支給措置が終了する平成26年4月以降は、本来あるべき給与水準が確保されるよう強く要望

## 最近の給与勧告の実施状況

職員の月例給・特別給については、民間との比較に基づき、改定を勧告しています。  
 今年は、民間給与が職員の給与とおおむね均衡していることから、月例給・特別給の改定を行わないこととしました。

(行政職)

	月例給	特別給 (ボーナス)		平均年間給与	
	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△1.97%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.06%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.12%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.06%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.15%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—

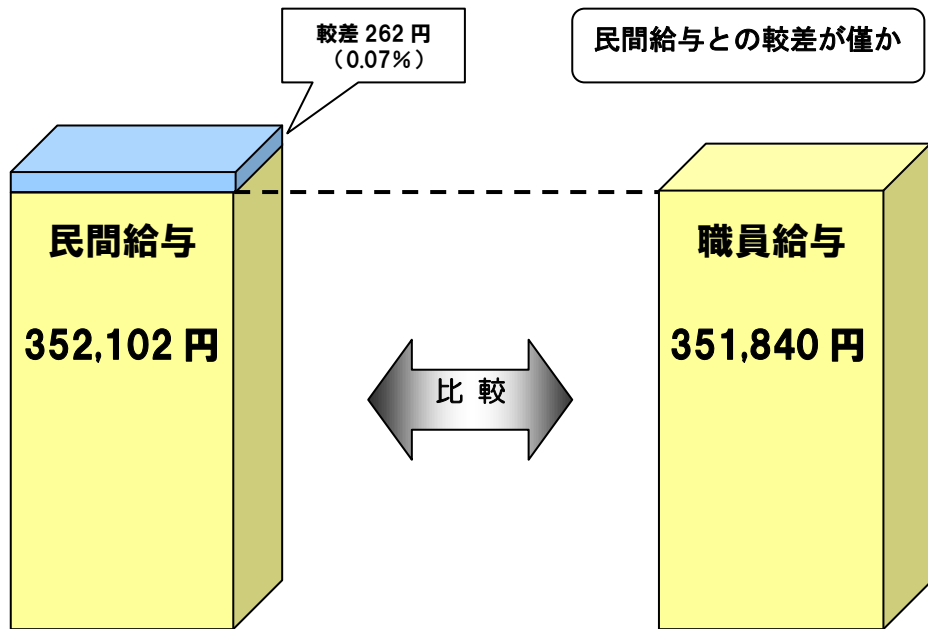
※「改定率」・「増減率」は、勧告前の職員給与・平均年間給与を 100 とした場合の改定率・増減率です。

※「増減額」は、勧告前の平均年間給与に対する増減額です。

## 民間給与との較差

本年は、県内の民間給与が職員の給与を上回っていましたが、その較差が僅かであったことから、給与の改定を行わないこととしました。

### 本年は職員給与の改定なし



○職員の平均給与額の推移

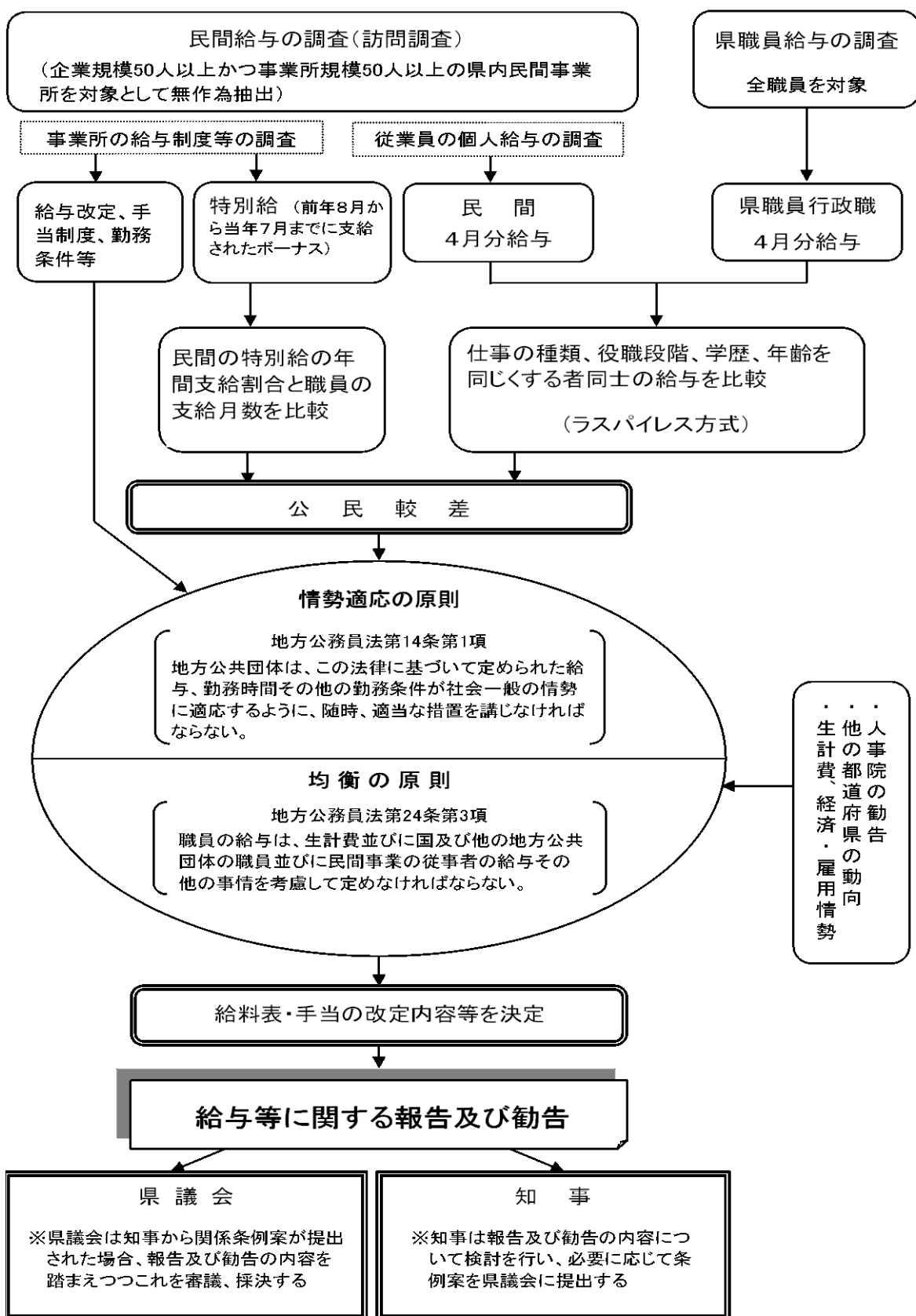
給与	区分	高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(-))				
		平成25年	25-24	平成24年	24-23	平成23年	平成25年	25-24	平成24年	24-23	平成23年
平均給与		351,840	▲ 3,309	355,149	▲ 4,345	359,494	405,463	3,674	401,789	4,066	397,723
給与内訳	給料(俸給)	331,806	▲ 3,264	335,070	▲ 4,647	339,717	332,446	2,529	329,917	2,712	327,205
	諸手当	20,034	▲ 45	20,079	302	19,777	73,017	1,145	71,872	1,354	70,518
	扶養手当	9,221	▲ 321	9,542	▲ 319	9,861	12,162	▲ 98	12,260	▲ 36	12,296
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,325	65	5,260	406	4,854	11,918	19	11,899	300	11,599
	地域手当等	774	▲ 13	787	▲ 26	813	37,100	763	36,337	800	35,537
	住居手当	4,107	218	3,889	220	3,669	4,307	306	4,001	153	3,848
	その他	607	6	601	21	580	7,530	155	7,375	137	7,238
平均年齢		43.3歳	▲0.3歳	43.6歳	▲0.3歳	43.9歳	43.1歳	0.3歳	42.8歳	0.5歳	42.3歳

- (注) 1 地域手当等は、地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当である。  
 2 その他は、単身赴任手当、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。  
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及び研究員調整手当並びにその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

○ 国・県職員の給与の比較要素

- ・ 職員構成、平均年齢(国家公務員0.3歳上昇、職員0.3歳低下)
  - ・ 給与構造改革に伴う地域手当、広域異動手当及び本府省業務調整手当
  - ・ 現給保障の状況
  - ・ 中堅層の+1号昇給(国家公務員のみ)
  - ・ 本県の行政改革に伴う給与の見直し
  - ・ 全国と本県民間の給与事情
- など

## 給与等に関する報告及び勧告の手順

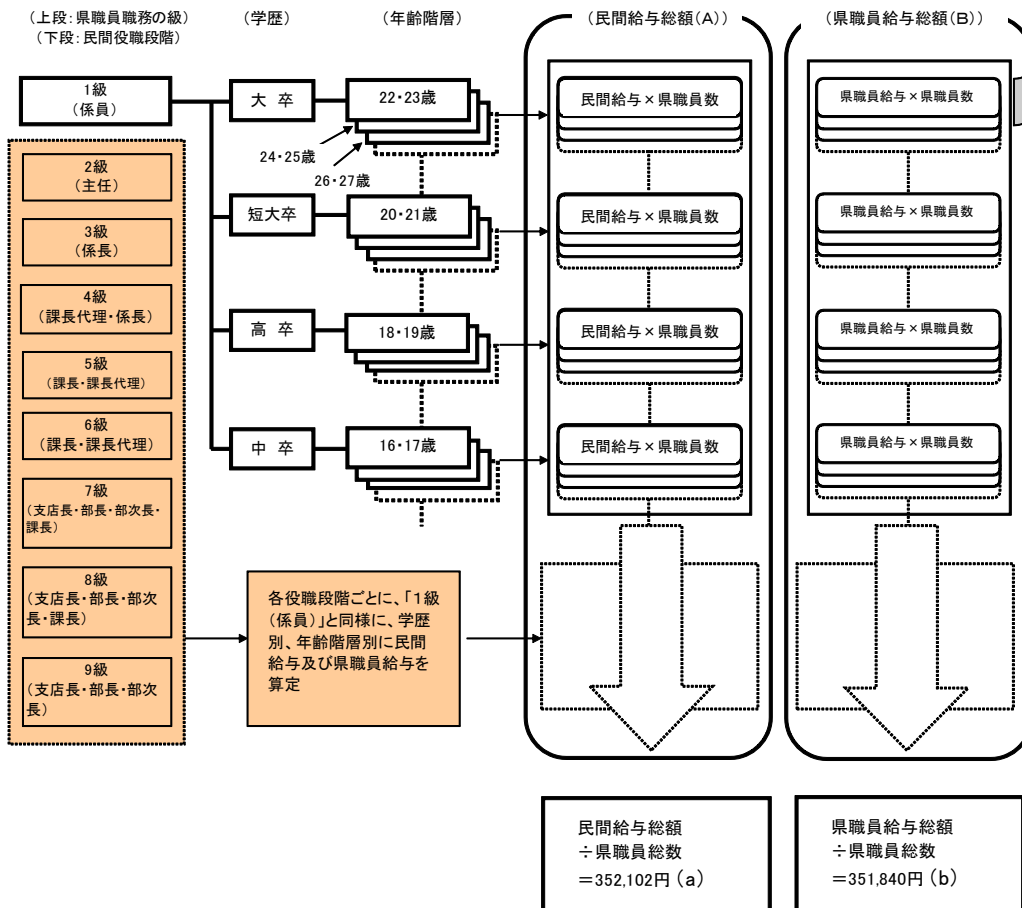
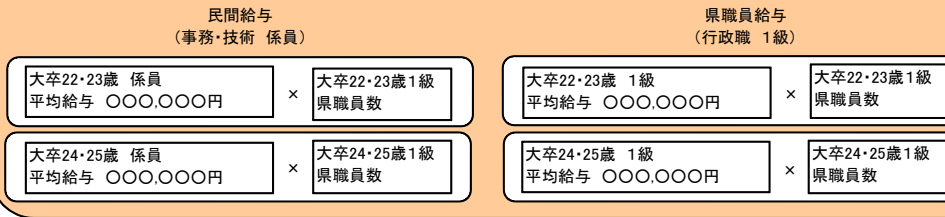


## 県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式※)

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(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、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じにする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



本年の公民較差 (a) - (b) = 262円 (0.07%)

(※) ラスパイレス方式  
公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。