

勧告等の骨子

平成26年10月14日
高知県人事委員会

勧告等のポイント

- 1 ポーナスの支給月数は9年ぶりの引上げ、給料表は改定なし
～ 行政職の平均年間給与は6年ぶりの引上げ（3.7万円、0.7%増）～
 - (1) 民間のボーナス（3.94月）との均衡を図るため、期末手当・勤勉手当を引上げ（0.1月分）
 - (2) 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（293円、0.08%）
- 2 獣医師等の初任給調整手当を引上げ

1 民間給与との比較

県内106事業所の3,921人の個人別給与を实地調査（調査完了率 93.8%）

【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）
350,179円	349,886円	293円（0.08%）

【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26年	3.94月	3.85月	4.12月	3.95月

2 本年の給与等に関する事項

(1) 改定の内容

ア 初任給調整手当

- (ア) 医療職給料表(1)の適用を受ける医師等の支給月額を国に準じて引上げ
410,900円 → 412,200円
- (イ) 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師等の支給月額を引上げ
66,900円 → 67,100円
- (ウ) 獣医師の支給月額及び支給期間の限度を引上げ
30,000円、10年 → 50,000円、15年

イ 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.85月分 → 3.95月分
（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期		12月期	
26年度	期末手当	1.20月	（支給済み）	1.35月	（改定なし）
	勤勉手当	0.65月	（支給済み）	0.75月	（現行0.65月）
27年度 以降	期末手当	1.20月		1.35月	
	勤勉手当	0.70月		0.70月	

ウ 単身赴任手当

民間の支給状況等を踏まえ、再任用職員にも国に準じて支給

(2) 実施時期

- 平成26年12月期の期末手当・勤勉手当
平成26年12月1日
- 初任給調整手当、平成27年度以降の期末手当・勤勉手当及び単身赴任手当
平成27年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢43歳4月）

	勧告前（A）	勧告後（B）	（B）－（A）
平成26年	561.1万円	564.8万円	3.7万円

(4) 報告事項

ア 給料表

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、給料表の改定を行わないことが適当

イ 通勤手当

東京都の特別区、大阪市及び名古屋市に所在する公署に勤務する職員に係る自動車等使用者についての支給額を国に準じて引上げ

ウ その他給与に関する事項

- (ア) 教員に特有の手当については、国の動向を注視し、本県の実情を踏まえ適切に対応することが必要
- (イ) 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

3 給与制度の総合的見直しに関する事項

(1) 改定の内容

ア 地域手当

医師等に対する支給割合を国に準じて引上げ 15% → 16%

イ 単身赴任手当

民間の支給状況等を踏まえ、国に準じて引上げ

- (ア) 基礎額 23,000円 → 30,000円
- (イ) 加算額の限度 45,000円 → 70,000円

ウ 管理職員特別勤務手当

災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合に、国に準じて支給

(2) 実施時期等

平成27年4月1日から段階的に実施

(3) 報告事項

給与構造改革以降、制度は国、水準は地域の民間との均衡を図ることを基本的なスタンスとしており、そうした認識のもと、資料に示すとおり、人事院が指摘した課題が本県にも当てはまるのか、国家公務員との均衡も念頭に検討

これまで、本県は、地域の民間との均衡を図るため、独自に水準調整した給料表を導入するとともに、特別給については国家公務員を下回る水準で改定

また、給与制度の適正な運用に最大限努めてきたところであり、職務給の原則に基づく厳格な昇格運用や勤務実績の給与への反映を実施

これらの取組の結果、本県では、地域における民間との均衡が保たれており、国家公務員のように50歳台後半層の職員の給与水準が民間を上回る状況は生じておらず、地域における国家公務員の給与水準を下回る状況にあることから、現時点では特段の見直しが必要と認められないため、地域間及び世代間の給与配分の見直しによる給料表の改定は行わず、現行のまま据え置くことが適当

4 公務運営に関する事項

(1) 人事評価制度

引き続き、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要であり、研修や評価に関わる面談の機会などを通して職員の制度理解を深めるとともに、地方公務員法改正の趣旨も踏まえつつ、制度や運用全般に対する工夫や改善の視点を持ち、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が見られ、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、職員の勤務時間管理が自らの重要な職責であることを自覚し、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

学校現場では、教員の負担感・多忙感の解消に努めていくことが必要

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

子育てのための休暇等の制度については、若い世代や子どもがいない職員を中心として、認知度が十分でないことを踏まえ、更なる取組が必要

策定中の次世代育成支援行動計画については、仕組みづくりと意識形成の両面から実効性のある計画が策定され、確実な実行がなされることを期待

(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

アンケート結果を踏まえ、ハラスメントの背景や要因の分析等を通じて、より実効性のある対策につなげていくことが必要

(6) 雇用と年金の接続

引き続き再任用制度の周知や意向調査等により、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

今後さらに再任用職員の増加が見込まれることなどから、職員全体のモチベーションの確保、組織活力の維持、若手職員の安定的・計画的な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

本年は給料表の改定は行わないが、再任用職員の給与の在り方については、引き続き人事院の動向を注視していくことが必要

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。
 職員の給与は、民間の厳しい状況を反映して、年間給与の減少又は据置きが続いていましたが、今年
 は、平成20年以来6年ぶりに年間給与が増額となりました。

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	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	—	—
平成26年	※給与水準の改定なし	3.95月	0.10月	3.7万円	0.7%

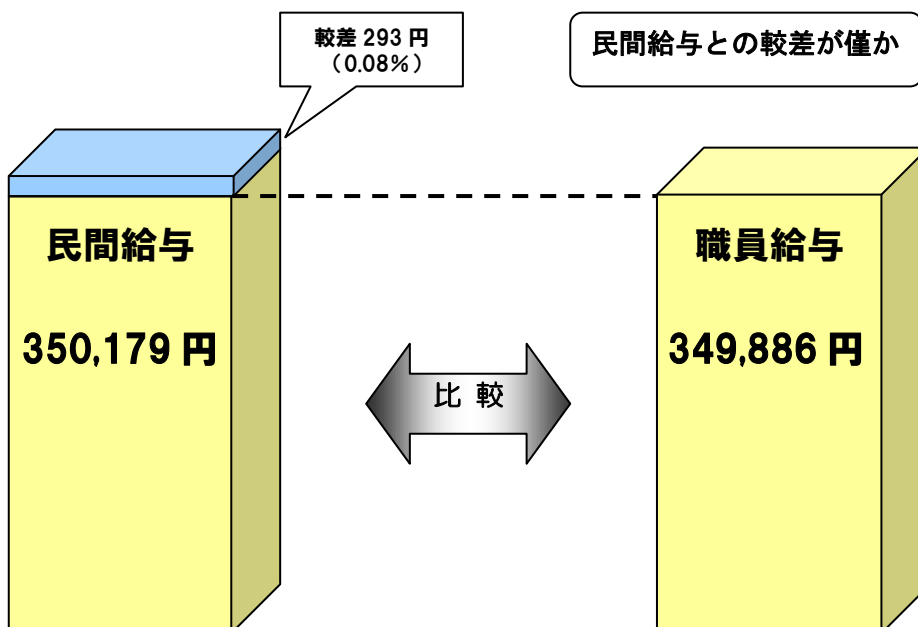
※「改定率」・「増減率」は、勧告前の職員給与・平均年間給与を100とした場合の改定率・増減率です。

※「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、給料表の改定を行わないこととしました。

本年は職員給与（給料表）の改定なし

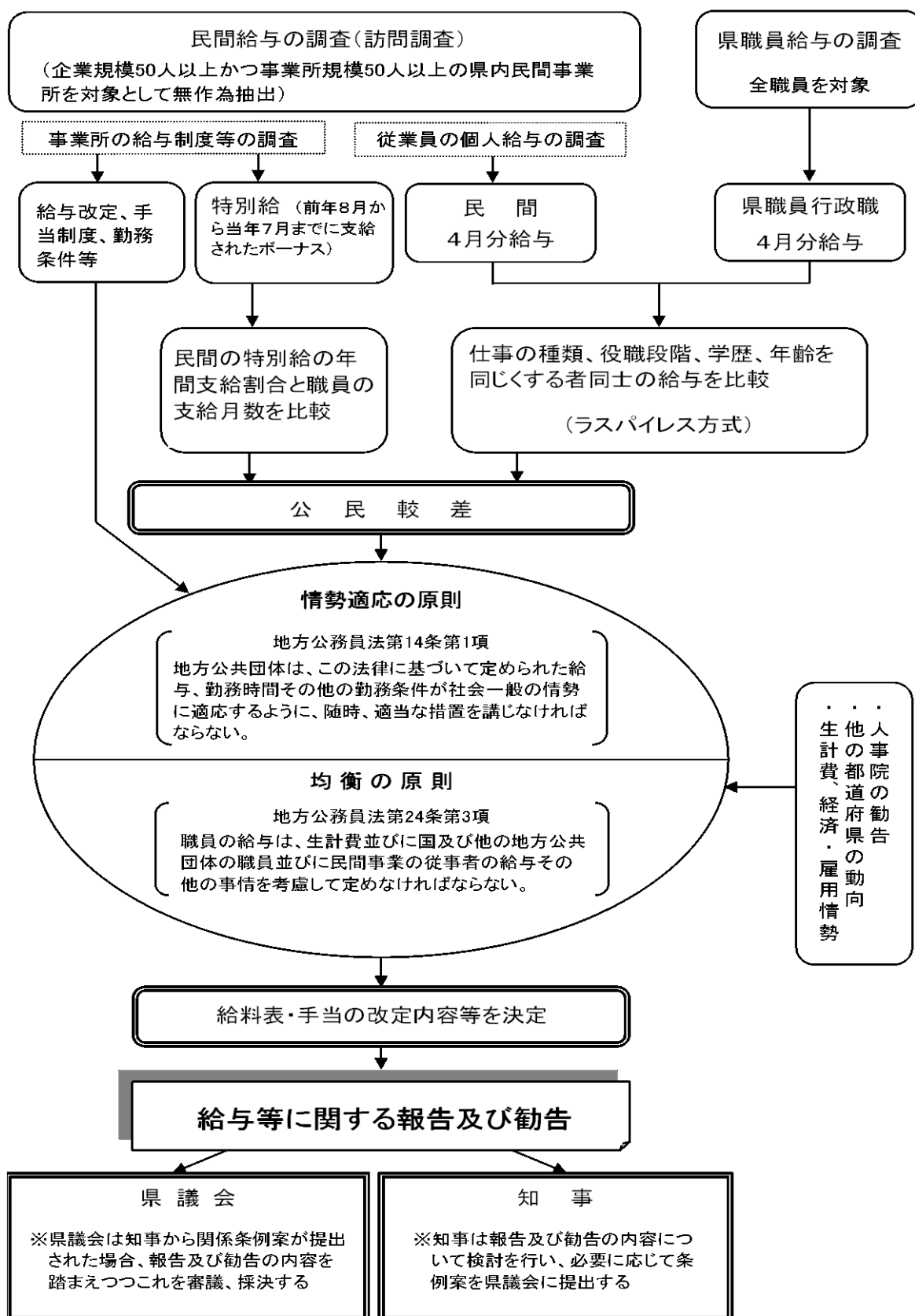


○職員の平均給与額の推移

区分 給与		高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(-))				
		平成26年	26-25	平成25年	25-24	平成24年	平成26年	26-25	平成25年	25-24	平成24年
平均給与		349,886	▲ 1,954	351,840	▲ 3,309	355,149	408,472	3,009	405,463	3,674	401,789
給与内訳	給料(俸給)	329,762	▲ 2,044	331,806	▲ 3,264	335,070	335,000	2,554	332,446	2,529	329,917
	諸手当	20,124	90	20,034	▲ 45	20,079	73,472	455	73,017	1,145	71,872
	扶養手当	8,910	▲ 311	9,221	▲ 321	9,542	12,081	▲ 81	12,162	▲ 98	12,260
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,448	123	5,325	65	5,260	11,970	52	11,918	19	11,899
	地域手当等	786	12	774	▲ 13	787	37,120	20	37,100	763	36,337
	住居手当	4,316	209	4,107	218	3,889	4,573	266	4,307	306	4,001
	その他	664	57	607	6	601	7,728	198	7,530	155	7,375
平均年齢		43.3歳	0.0歳	43.3歳	▲0.3歳	43.6歳	43.5歳	0.4歳	43.1歳	0.3歳	42.8歳

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。
 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。

給与等に関する報告及び勧告の手順

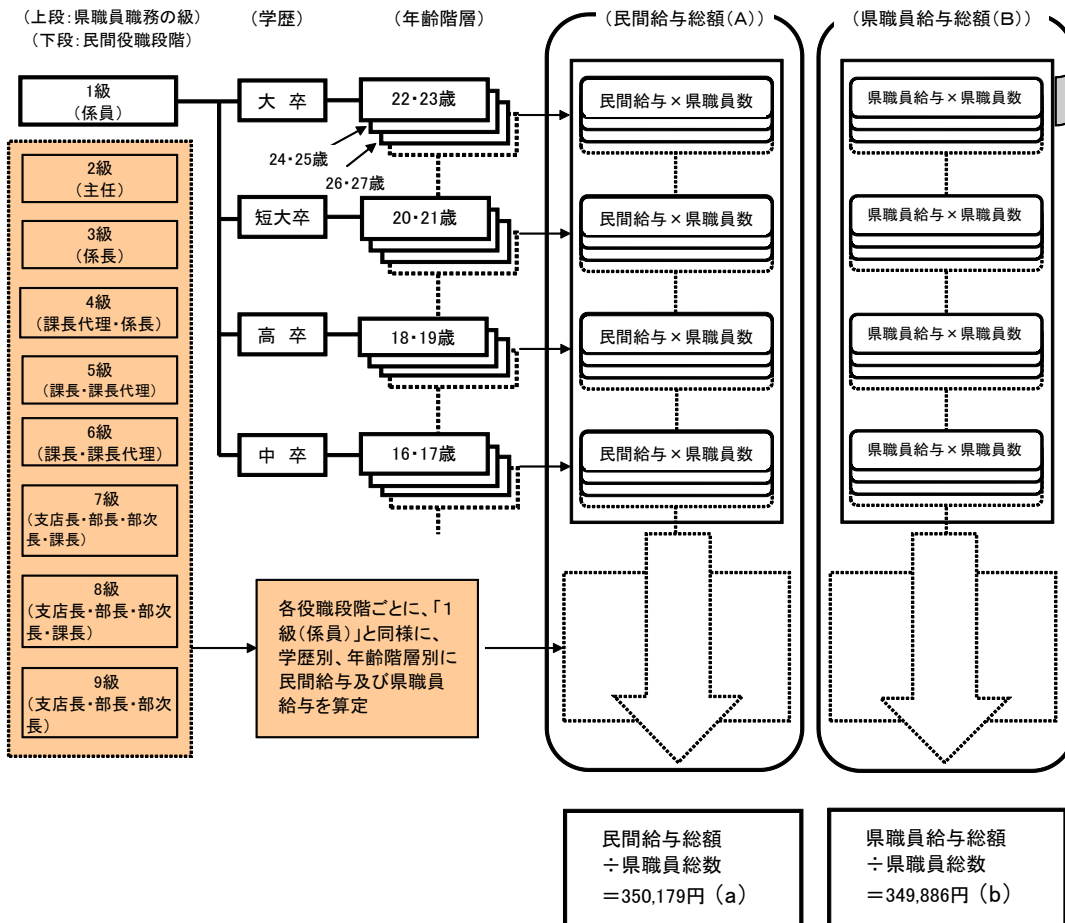
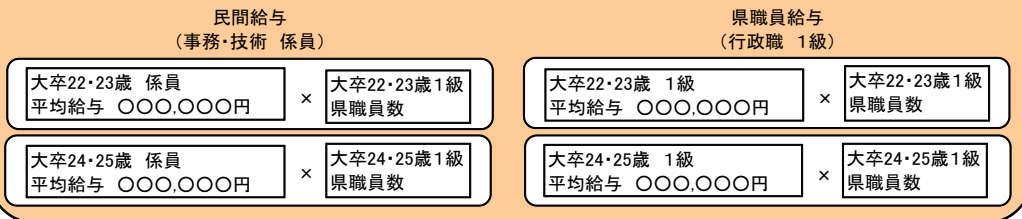


県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式^(※))

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。



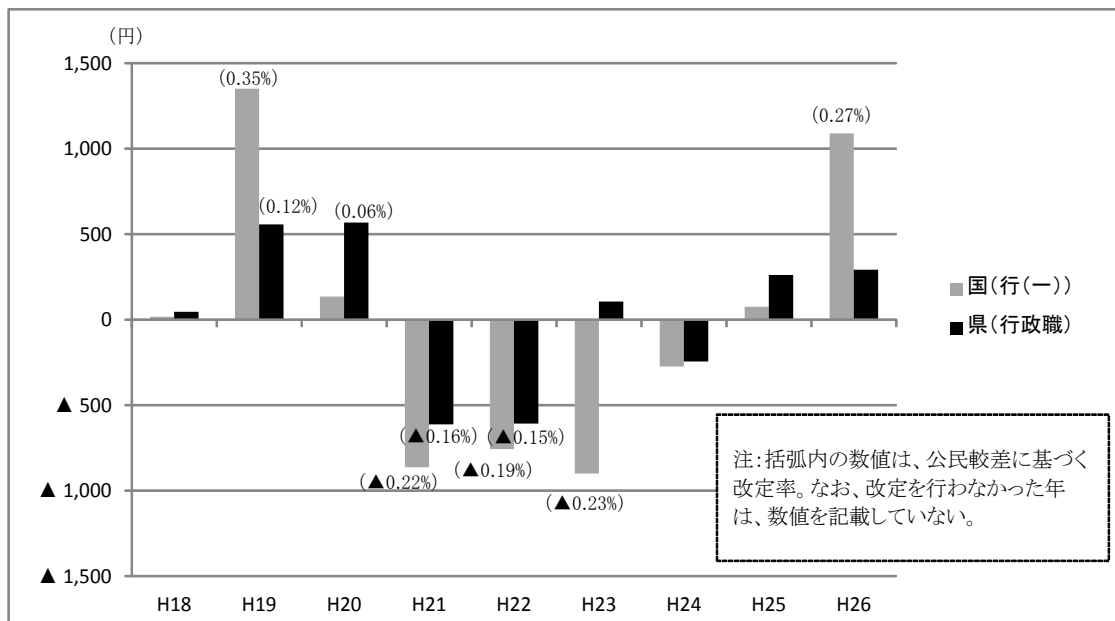
本年の公民較差 (a) - (b) = 293円 (0.08%)

(※) 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。

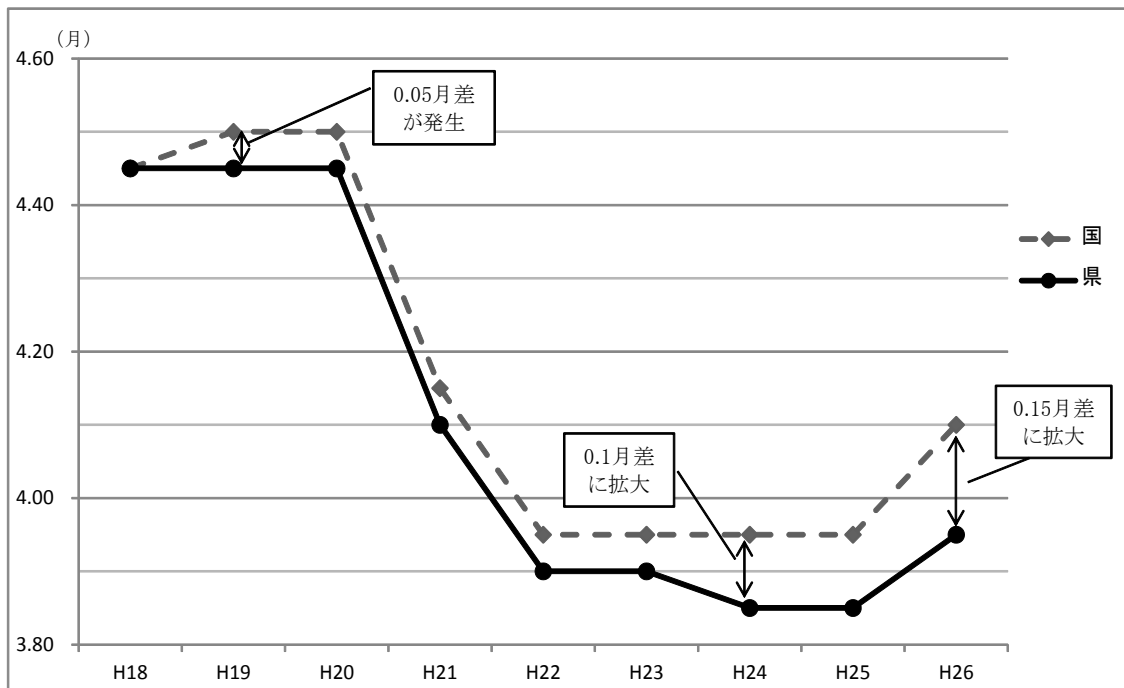
給与制度の総合的見直しに関する検討資料

1. 公民較差と月例給の改定状況



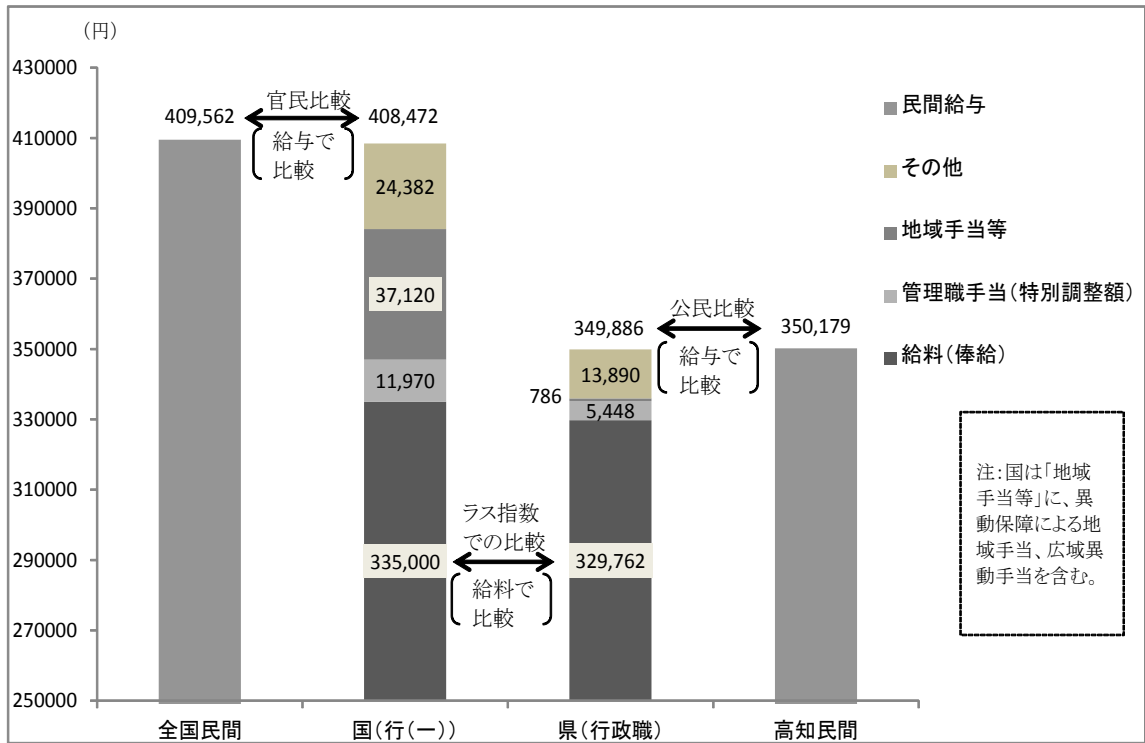
月例給の公民較差を見ると、国と県では必ずしも同じ傾向にはないことから、県内民間との均衡を図るため、国準拠ではなく、本県独自の改定を行ってきた。なお、較差が小さい年は、国、県とも改定を見送っている。

2. 特別給の支給月数の推移



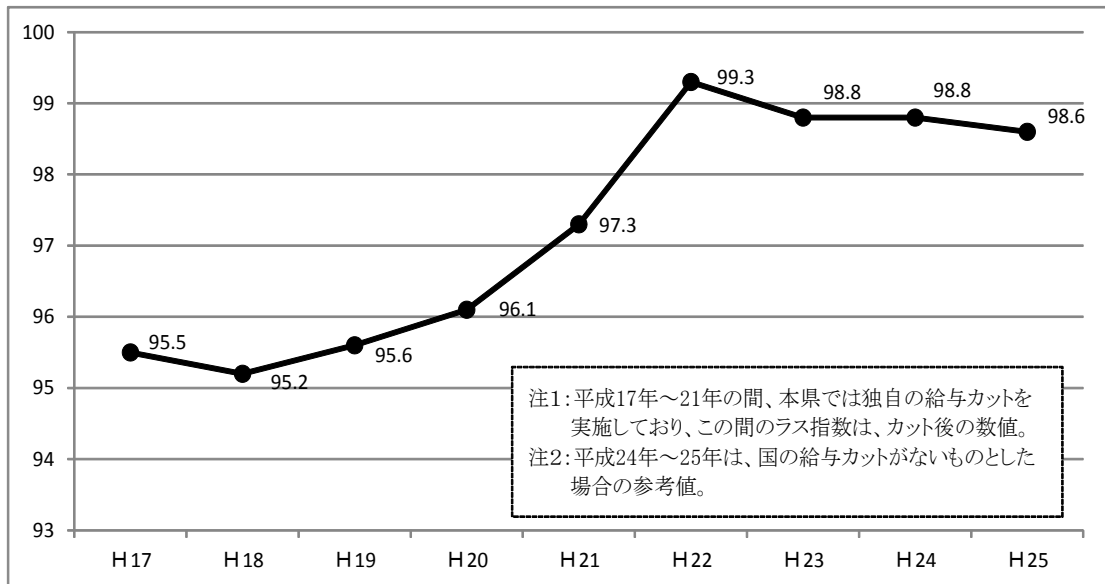
特別給も、県内民間との均衡を図る改定を行ってきた結果、国の支給月数との差が拡大する傾向が続いている。

3. 民間給与及び国家公務員の給与との比較方法



国も地方公務員も、民間給与とは諸手当を含んだ水準で比較し、均衡を図っている。
 一方、国と地方公務員の給与水準を比較するラスパイレス指数は、給与の一部である給料(俸給)の水準で比較している。
 このように民間給与との比較と、国と地方公務員の比較は、そのベースが異なっていることに留意して、それぞれの比較結果を見る必要がある。

4. ラスパイレス指数の推移



国と地方公務員の給与水準を比較するに当たり一般的に用いられるラスパイレス指数は、100を下回る水準を維持しており、国家公務員を上回る状況にはないことが確認できる。

5. 平均給料月額

(単位:百円、%)

	現行	H26 改定後	総合的 見直し後
県(行政職)	3,285	3,285	3,285
国(行(一))	3,348	3,358	3,289
差額	▲63	▲73	▲4
率	▲1.89	▲2.18	▲0.14

平均給料月額で比較すると、現行もH26改定後も国を下回っている。また、給与制度の総合的見直しで国の俸給表を平均2%引き下げたものと、現行の本県の給料表に基づく平均給与を比較しても国の水準を下回っている。

これは、本県の厳格な昇格運用の結果によるものと考えられる。

6. 給料表の水準(全級号給の合計額)

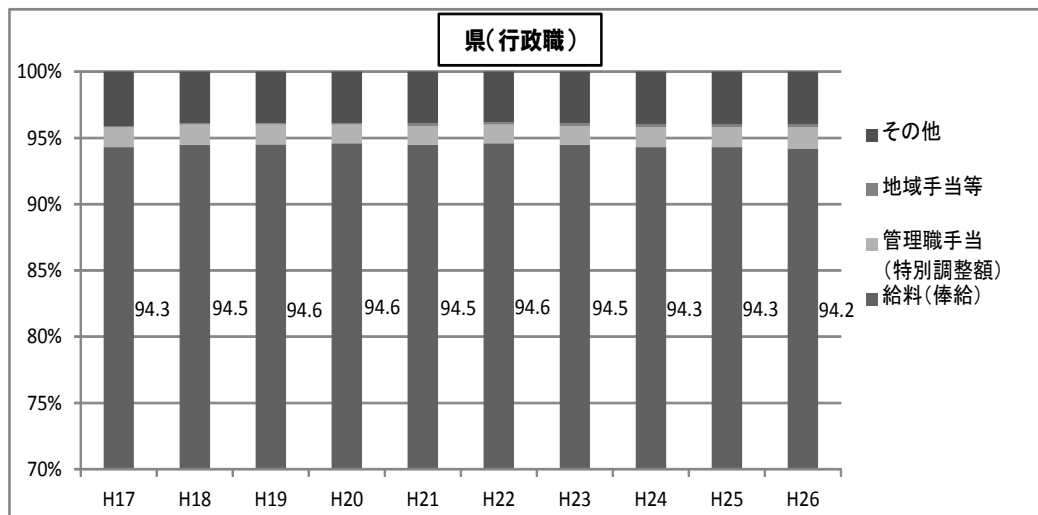
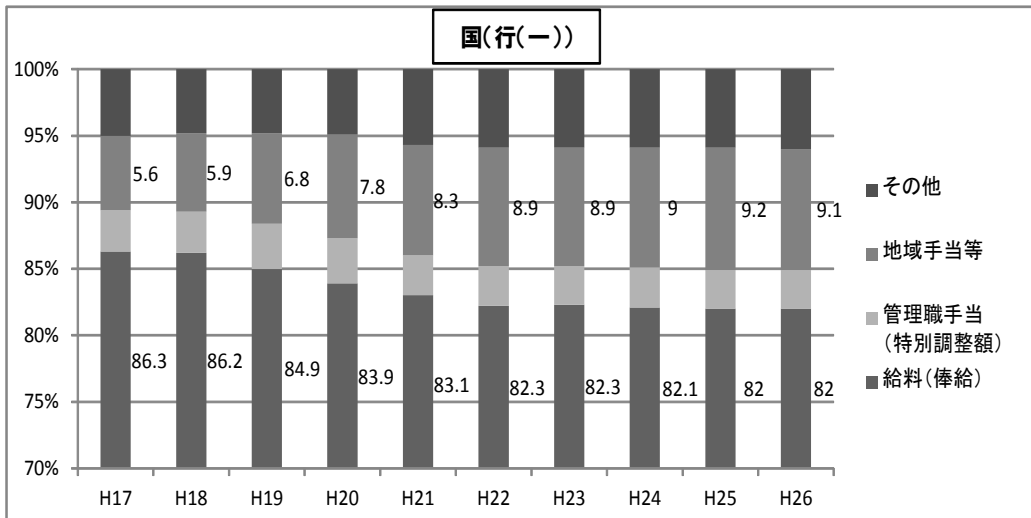
(単位:百円、%)

	現行	H26 改定後	総合的 見直し後
県(行政職)	2,466,062	2,466,062	2,466,062
国(行(一))	2,457,860	2,465,721	2,420,005
差額	8,202	341	46,057
率	0.33	0.01	1.90

給料表の水準を国と比較したところ、現行でも国を僅かに上回っている。これは、本県の給料表が、県内民間との均衡を図るため独自に水準調整した給料表となっていることによるもの。

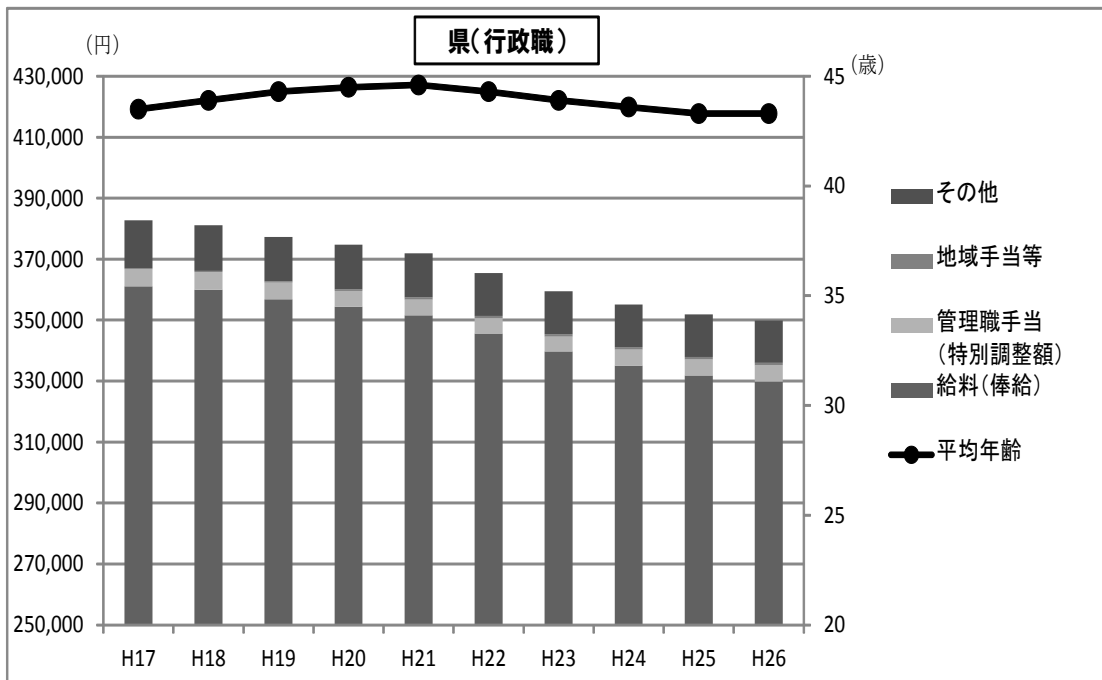
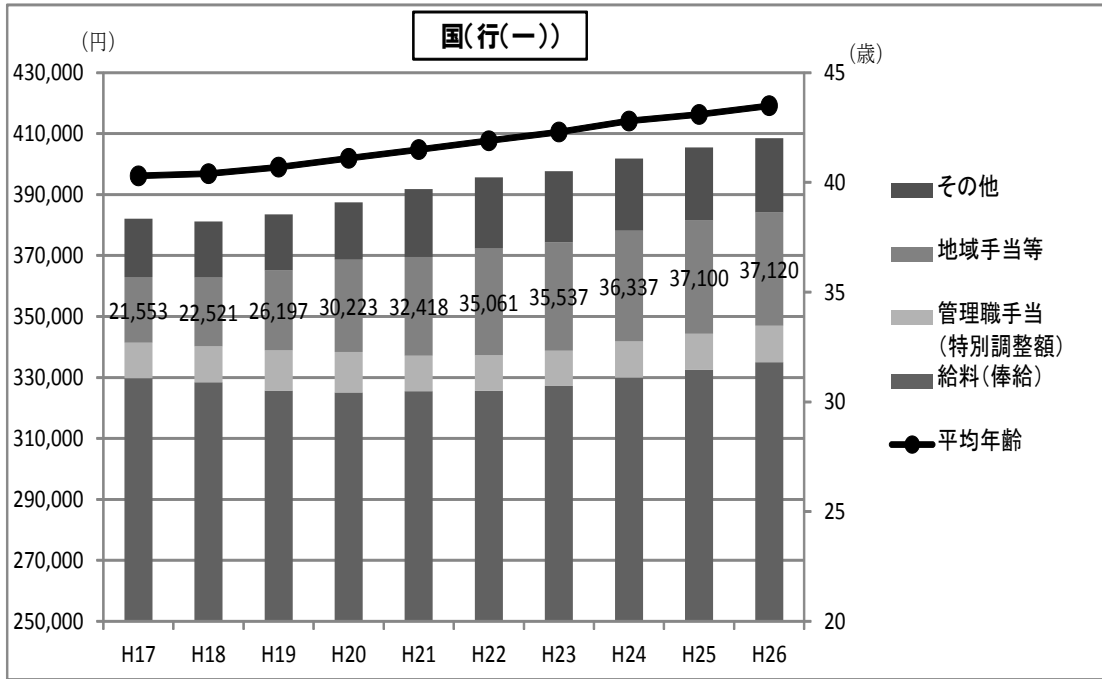
なお、給与制度の総合的見直し後と現行の本県の給料表とでは、その差は拡大することとなる。これは国の俸給表が平均2%引き下げられることによるもの。

7. 給与の内訳



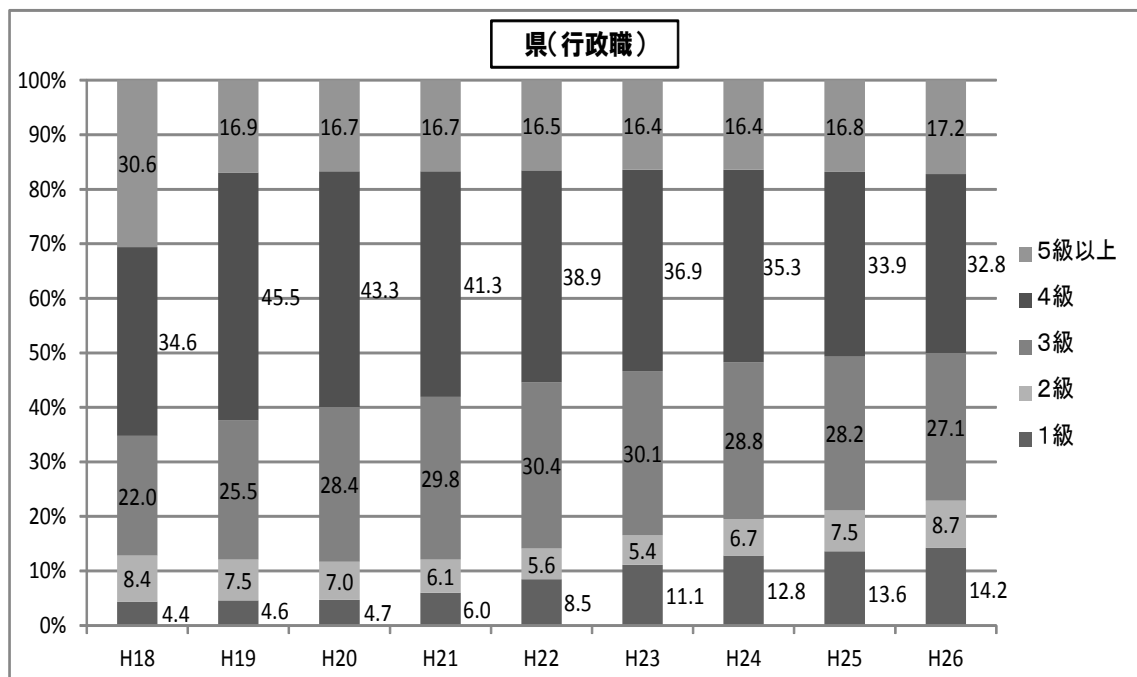
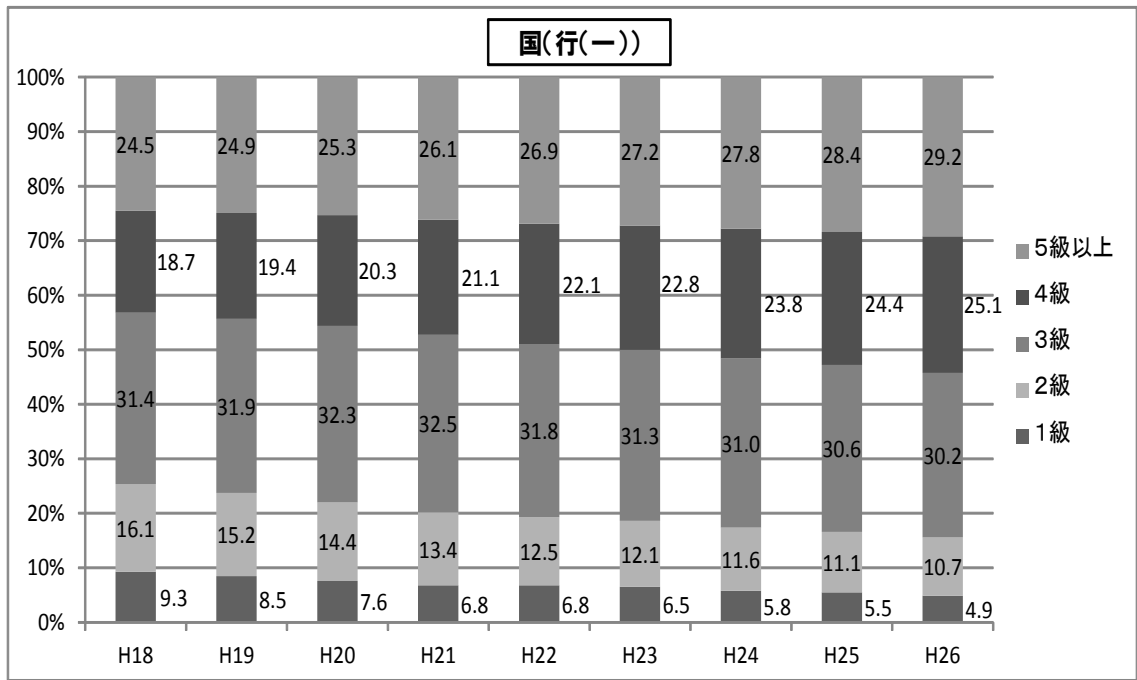
国は、給与構造改革以降、給料(俸給)から地域手当等への配分変更が進んでいるが、本県は、給与に占める給料の割合に変化がない。

8. 平均給与月額及び平均年齢の推移



給与構造改革以降、国は、地域手当の拡充や地方公務員に適用のない広域異動手当や本府省業務調整手当を新設するなど、給与水準は維持したまま、給料(俸給)から手当に配分変更を実施していることに加え、在職期間の長期化に伴う平均年齢の上昇により平均給与月額は上昇傾向にある。一方、本県では、大量退職、大量採用に伴う職員の新陳代謝により平均給与月額は減少傾向にあり、平均給料月額で比較した場合より、国との較差が大きくなっている。

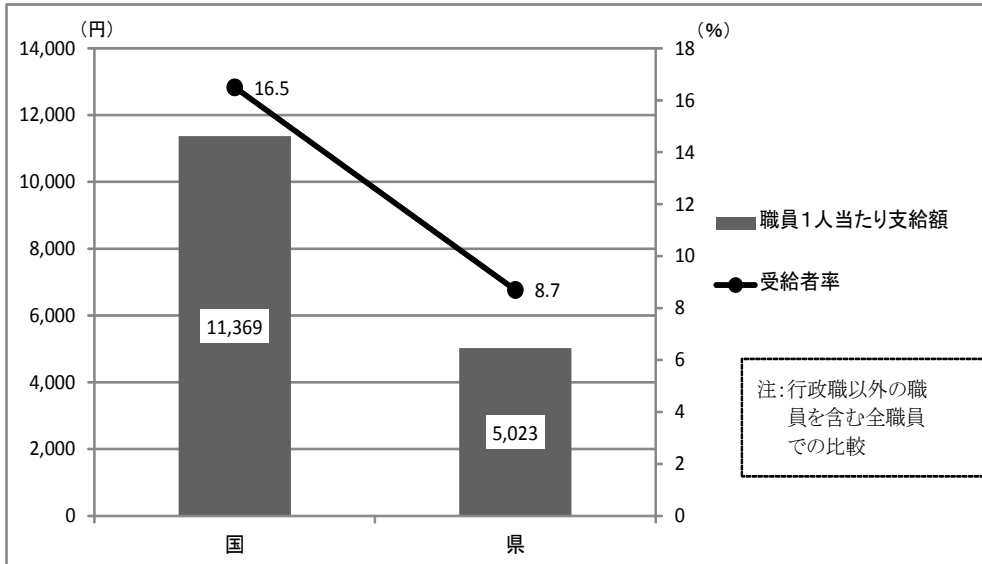
9. 職務の級別人員分布



国は平均年齢の上昇とともに、5級以上の職員の割合が増加を続け、H18と比べると約5ポイント上昇しており、上位の級の職員の増加が平均給与月額を増加させる要因となっていると考えられる。一方、本県は5級以上の職員の割合は一定で、職員の新陳代謝により4級の職員が減少し、1級の職員が増加しており、平均給与月額も下がってきている。

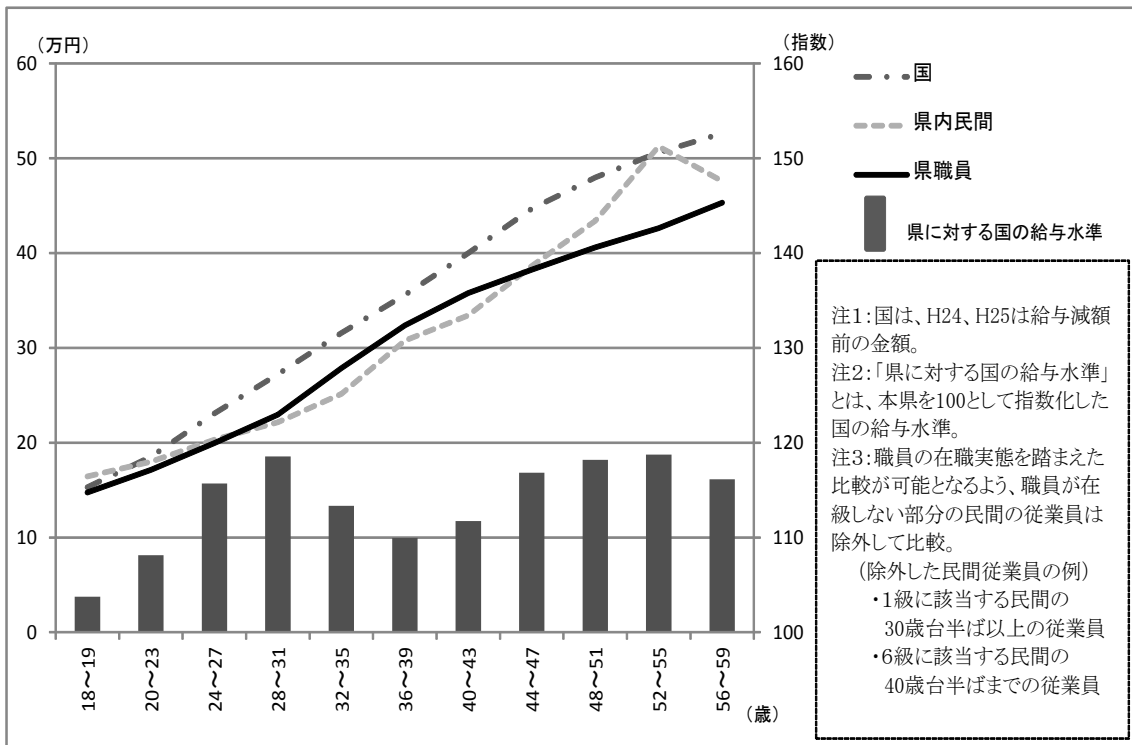
なお、H19に本県の5級以上の職員が大幅に減少しているのは、本県独自の見直しにより、課長補佐等の職にない職員を4級に切り替えたことによるもの。

10. 管理職手当（俸給の特別調整額）の支給状況（H26）



管理職手当の受給者の割合、支給額ともに、国は本県の約2倍となっている。
管理職手当の支給状況からも、上位の級の職員の多さが給与水準を引き上げる要因となっているものと思われる。

11. 年代別の平均給与月額（H24～H26の3年平均）



職員、県内民間とも平成24年に公表した調査結果とほぼ同様の傾向にある。
また、国は地域手当が支給されることから、職員と単純に比較はできないが、県に対する国の給与水準を見てもほぼ全ての年代で110以上となっており、高齢層になるほど金額ベースでの較差が大きくなっている。
県内民間、国との比較の両面から、現時点で高齢層を抑制しなければならない状況は見られない。