

# 平成 29 年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

平成 29 年 10 月 12 日  
愛媛県人事委員会

## 《本年の勧告の概要》

- 月例給、特別給ともに 4 年連続の引上げ
  - ・月例給は、公民較差 404 円 (0.11%) を解消するため引上げ
  - ・特別給は、勤勉手当の支給割合を 0.10 月分引上げ
- 給与制度の総合的見直し
  - ・経過措置廃止に伴って生ずる原資を用いて、初任給基準引上げ、給料表の号給増設及び獣医師の初任給調整手当の引上げを実施

## 1 県職員の給与と民間給与との比較

### (1) 月例給 本年 4 月分の較差

民間給与 (A)	370,578 円	較差 (A-B) 404 円 (0.11%)
県職員給与 (B)	370,174 円	

### (2) 特別給 (期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	4.39 月	支給割合の差 0.09 月
県職員の年間支給割合	4.30 月	

## 2 県職員の給与

### (1) 給与の改定

#### ア 月例給

#### (7) 給料表

人事院勧告の内容 (初任給・若年層 1,000 円、その他 400 円引上げを基本に改定) を基礎として、公民較差の是正に必要な率を乗じて得た額に改定 (平均改定率 0.17%)

#### (1) 初任給調整手当

##### a 医療職給料表(-)の適用を受ける医師・歯科医師の支給限度額

月額 413,800 円 → 414,300 円

b a 以外の医師・歯科医師の支給限度額 月額 50,600 円 → 50,700 円

c 獣医師の支給限度額 月額 30,400 円 → 30,500 円

#### (ウ) 実施時期

平成 29 年 4 月 1 日

#### イ 特別給

勤勉手当の支給割合を 0.10 月分引上げ (平成 29 年 12 月期)

(平成 30 年度以降は年間で 0.10 月分引上げ)

### (2) 改定後の平均給与月額 (行政職)

改定額	改定率	内 訳	
		給料	403 円 (0.11%)
404 円	0.11%	その他	1 円 (0.00%)

### (参考) 行政職平均給与

	現 行	改 定 後	増 減
平均給与月額	370,174 円	370,578 円	404 円 (0.11%)
平均年間給与額	6,068,743 円	6,113,353 円	44,610 円 (0.74%)

行政職平均年齢 43.7 歳

### 3 給与制度の総合的見直し等

#### (1) 給与制度の総合的見直し

- ・ 県職員給与における諸課題に対応するため、平成 26 年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成 27 年 4 月から 3 年間で、給与制度の総合的見直しを実施
- ・ 55 歳を超える職員（行政職給料表 6 級相当以上）の給料等の 1.0%減額支給措置及び給料表水準の引下げの際の経過措置については、平成 30 年 3 月 31 日をもって廃止
- ・ 経過措置の廃止に伴って生ずる原資を用いて、全職種の初任給基準の 2 号給引上げ、行政職給料表 4 級ほかの 8 号給増設及び獣医師の初任給調整手当の引上げを実施

#### (2) その他

- ・ 住居手当  
国における検討状況を注視していく必要
- ・ 再任用職員の給与  
国における検討状況に留意しつつ、検討を進める必要

### 4 公務運営に関する課題

#### (1) 人材の確保・育成

官民を問わず人材獲得競争は依然厳しい状況にあり、国全体で女性活躍の流れが加速する中、時代に即した試験制度の在り方や県民の負託に応えることができる多様で有為な人材の確保策について幅広く検討し、受験者確保に積極的に取り組むとともに、職員の意識改革の徹底や人材育成にも引き続き注力する必要

また、女性職員の活躍を進めるため、女性職員が幅広く業務経験を積むことができる職場環境づくりに取り組むことも重要

#### (2) 高齢層職員の能力・経験の活用（雇用と年金の接続の在り方）

年金支給開始年齢の引上げや、40～50 歳台の職員が多いことによる将来的な懸念に対処するため、当面の措置として、再任用職員の能力及び経験を職務遂行の中で活用していく必要

また、国や民間の定年延長の動向を見極めながら、再任用制度の運用状況を随時検証する必要

#### (3) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

仕事と家庭生活の両立を支援し、バランスの取れた働き方ができる職場環境の整備は、有為な人材の確保の観点からも重要であり、男女を問わず育児や家族の介護と仕事の両立がしやすい職場環境づくりに一層取り組む必要

#### (4) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等

超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、魅力ある職場を実現するためにも重要な課題であり、実効性の高い取組を一層推進する必要

また、年次有給休暇については、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに一層取り組む必要

(5) 職員の健康管理

精神疾患による長期の病欠休暇取得者は依然として多数に及んでおり、引き続き日頃の勤務状況や心身の健康状態を適切に把握するとともに、昨年度から実施しているストレスチェック制度の適切な運用により、職員に自らのストレス状況について気付きを促すとともに、ストレスチェックの結果を分析し、職場環境の改善に活用する必要

また、引き続きパワハラ、セクハラ、マタハラなどの未然防止に努め、快適な職場環境を維持する必要

(6) 地方公務員法等の改正に対する取組

本年5月、地方公務員の臨時・非常勤職員について、一般職の会計年度任用職員制度の創設等を内容とする地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が公布

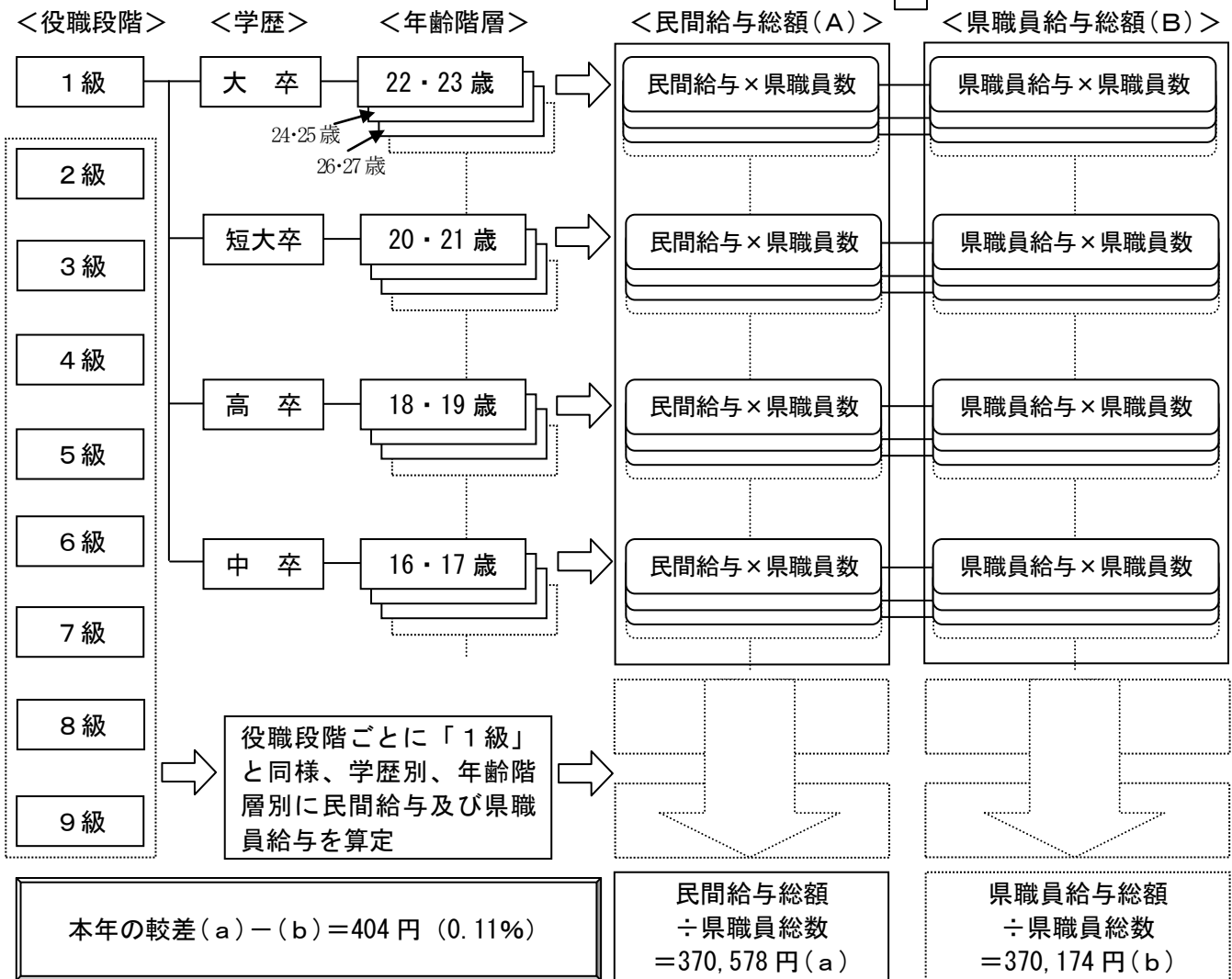
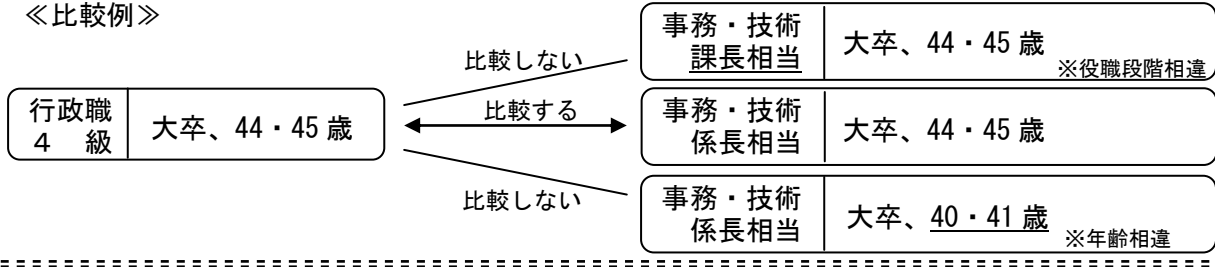
平成32年度からの新制度の円滑な施行に向けた取組を進める必要

## 県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額(A))を県職員総数で除して得た平均給与額（a＝民間水準）と県職員の平均給与（b）を比較し、公民較差を算出します。

○職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額を比較

《比較例》



## 県職員と民間企業との初任給比較（平成29年4月現在）

民間企業（新卒事務員・新卒技術者計）		県職員（行政職）	
大学卒	高校卒	大学卒	高校卒
186,171 円	152,901 円	182,290 円	148,863 円