

勧告・報告の概要

平成18年10月6日

〈給与勧告のポイント〉

- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）を県内民間の水準に合わせて段階的に引下げ（△0.2月分）
- ・ 月例給の水準改定は行わない
- ・ 比較対象企業規模を50人以上に拡大

1 給与決定の諸条件

(1) 公民給与の比較方法の見直し

- ア 比較対象企業規模
- ・ 従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
 - ・ 企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定
- イ 比較対象従業員
- ・ ライン職の民間役職者の要件を変更（構成員30人以上の部長 → 構成員20人以上の部長 等）
- ウ 比較における対応関係の整理
- ・ 給与構造の改革による給料表の職務の級の統合に伴う対応関係の整理

(2) 公民給与の較差

本委員会は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の566事業所のうちから、無作為に抽出した132事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

その結果、本年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりである。

民間給与	職員給与	較 差	
		金 額	比 率
376,101円	394,650円	△18,549円	△4.70%

（行政職給料表適用者平均年齢42.7歳。なお、特例条例による管理職手当の減額措置がないものとした場合の額を基礎として算出している。）

（参考）公民給与の比較

公民給与の比較は、精密な比較を行うため、単純な平均給与額によるのではなく、県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与（ベア中止、賃金カット等の状況も反映）をもとに、職種、職位、学歴、年齢など給与決定要素を同じくする者同士を比較する方法により行った。

(3) 国家公務員との給与比較

平成17年4月における国の行政職俸給表(一)適用者とこれに相当する職務に従事する本県職員の給与水準について、学歴・経験年数別のラスパイレース方式で比較すると、国家公務員を100とした本県職員の指数は100.5となっている。

2 勧告の内容

(1) 本年の給与改定

ア 期末・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内民間の水準に合わせて支給月数を段階的に引下げ
年間支給月数 4.4月分→4.2月分（18年度は4.3月分）

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
平成18年度 期末手当	1.4月（支給済み）	1.5月（現行1.6月 △0.1月）
勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.7月（改定なし）
平成19年度 期末手当	1.35月（現行1.4月 △0.05月）	1.5月
勤勉手当	0.65月（現行0.7月 △0.05月）	0.7月

（特定幹部職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
平成18年度 期末手当	1.2月（支給済み）	1.3月（現行1.4月 △0.1月）
勤勉手当	0.9月（支給済み）	0.9月（改定なし）
平成19年度 期末手当	1.15月（現行1.2月 △0.05月）	1.3月
勤勉手当	0.85月（現行0.9月 △0.05月）	0.9月

(再任用の一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
平成18年度	期末手当	0.75月 (支給済み)	0.8月 (現行0.85月 △0.05月)
	勤勉手当	0.35月 (支給済み)	0.35月 (改定なし)
平成19年度	期末手当	0.75月 (改定なし)	0.8月
	勤勉手当	0.3月 (現行0.35月 △0.05月)	0.35月

イ 給料表

現在、給与構造の改革に伴う経過措置を講じているため較差はあるが、この較差は今後解消されることが見込まれることから、給料表の改定は必要ないこと。

(2) 平成19年4月1日から実施する給与改定（給与構造の改革）

地域手当、管理職手当及び扶養手当については、人事院が国家公務員について勧告した内容に準じて改定すること。

ア 地域手当

地域手当は、平成22年度までの間に計画的に改定することとしており、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の暫定的な支給割合を引上げ

イ 管理職手当

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から給料表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行

ウ 扶養手当

3人目以降の子等の支給月額を引上げ（5,000円→6,000円）

(3) 実施時期等

(1)の改定については、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。(2)の改定については、平成19年4月1日から実施すること。

3 その他

(1) 特殊勤務手当等について

特殊勤務手当等については、これまでも見直しを行ってきたところであるが、社会情勢や業務内容の変化、技術の進展等を踏まえ、引き続き全体的な見直しを図るための検討を進める必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理について

地方行政の効率的かつ適正な運営を確保するために、職員の能力・実績に基づく人事管理制度の確立が求められている。

本県においては、現在、各任命権者において評価制度を試行又は実施しているところであるが、これらについては、職員の意見を広く聴取する等して検証を行い、国及び他の都道府県の人事評価制度の動向にも留意しつつ、制度構築に向けた取組みを進めていく必要がある。

本委員会としても、任命権者と情報交換を行いながら、昨年の報告で述べた基本的な考え方や留意点が反映された制度となるよう検証を行っていく。

(3) 総実勤務時間の短縮について

職員の総実勤務時間の短縮については、これまでの取組みにより一定の成果が認められるものの、昨年度については、超過勤務が増加し特定の部署に偏る傾向が見られた。今年に入ってこの傾向は是正されつつあるが、管理監督者においては、長時間勤務が心身の健康に及ぼす影響等を十分考慮し、職員の業務内容及び勤務時間のより一層適正な把握及び管理に努め、公務能率の向上と超過勤務の縮減を図るとともに、心の健康の保持増進に留意し、引き続き、年次有給休暇の計画的な取得を促進する必要がある。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援について

次世代育成支援が社会全体で強く要請されている中、本県においても職業生活と家庭生活の両立のための支援策として育児休業や休暇制度の拡充等が図られているところであるが、特に男性職員によるこれら制度の積極的な利用が促進されるよう、意識啓発等の取組みを進めるとともに、今般人事院が意見の申し出を行った「短時間勤務制度」等の導入については、国の法改正の動きにも留意し、適切な措置を講ずるよう努める必要がある。