



山人委第150号
平成18年10月6日

山形県議会議長 今井 榮喜 殿
山形県知事 齋藤 弘 殿

山形県人事委員会委員長 古澤 茂堂

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1
のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与を決定するために必要な諸条件について調査検討を行ったところ、その結果は次のとおりである。

1 職員の給与等

平成18年4月1日現在「山形県職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員について、本委員会が実施した「職員給与実態調査」によれば、これら職員の本年4月の給与等は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員数は16,935人であり、昨年に比べ151人減少している。

職員の平均年齢は43.2歳で、昨年に比べ0.4歳高くなっており、平均経験年数は21.3年で、昨年に比べ0.3年長くなっている。

職員の学歴構成は、大学卒75.6%、短大卒3.8%、高校卒20.6%、中学卒0.0%となっており、性別構成は男性64.0%、女性36.0%となっている。

(2) 職員の給与

全職員の平均給与月額、給料378,382円、給料の調整額1,925円、教職調整額7,420円、義務教育等教員特別手当8,006円、扶養手当10,651円、地域手当195円、計406,579円となっている。

なお、主要な手当の支給状況等については、以下に記載するとおりである。

扶養手当の受給職員は9,229人で全職員の54.5%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は10,651円(平均扶養親族数1.2人)である。

通勤手当の受給職員は14,925人で全職員の88.1%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は8,104円である。また、その通動態様をみると、交通機関等利用者(併用者を含む。)が1.2%、交通用具使用者が98.8%で、特に自動車を使用する職員の割合は受給職員全体の98.2%に達している。

住居手当の受給職員は7,856人で全職員の46.4%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は3,882円である。そのうち借家・借間等に居住している職員は受給職員全体の24.5%、自宅に居住している職員は受給職員全体の75.5%となっている。

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所のうち、漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、医療、福祉、教育、学習支援業及びサービス業（その他の生活関連サービス業、物品賃貸業、広告業等）の分類に該当する566事業所から層化無作為抽出法により抽出した132事業所について「職種別民間給与実態調査」を行い、本年4月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を調査した。なお、本年は調査対象となる民間企業の規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、調査対象従業員の範囲をスタッフ職等に拡大した。

また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査対象企業の範囲を拡大したにもかかわらず、民間事業所の理解を得て、本年も93.2%（企業規模100人以上では95.0%）と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

主な調査結果は次のとおりである。

(1) 給与改定

民間における本年の給与改定の状況は別表第1に示すとおりであり、一般の従業員について、ベースアップの慣行のない事業所の割合は59.8%（昨年53.6%）と増えたが、ベースアップを実施した事業所の割合は17.2%（同16.7%）、ベースアップを中止した事業所の割合は22.2%（同27.1%）であり、ベースアップの慣行のある事業所の中では、昨年に比べベースアップを実施した率は増加している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は57.3%（昨年69.8%）となっており、昨年を下回る状況となっている。

(2) 雇用調整

民間における平成18年1月以降の雇用調整の実施状況は別表第3に示すとおりであり、雇用調整を実施した事業所の割合は21.4%となっており、昨年（41.1%）に比べ大幅に減少している。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制（8.0%）、賃金カット（4.9%）、転籍出向（4.8%）の順になっている。

(3) 家族手当

民間における家族手当の支給状況は別表第4に示すとおりであり、平均支給月額、配偶者の場合12,606円、配偶者と子1人の場合19,633円、配偶者と子2人の場合25,772円となっている。

(4) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、別表第5に示すとおり所定内給与月額額の4.21月分に相当している。

3 職員の給与と民間の給与との比較

公民の給与の比較は、単純な平均給与額によるのではなく、公民ともに個々人の主な給与決定要素である職種、職位、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させることにより行っている。なお、本年の月例給の公民比較においては、より県内民間の給与の実態を反映させる観点から人事院が行った見直しに準じて、①比較対象とする民間企業の範囲を拡大するとともに、②比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改めたうえ、職能資格等が同等と認められるスタッフ職の従業員等を比較対象に加え、③民間の役職段階と公務の各職務の級との対応関係について見直すこととした。

このように比較対象事業所等の見直しを行ったうえ、前述の「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職位、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の本年4月分の給与額を比較し（ラスパイレス比較）、その較差を算出したところ、別表第6に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均18,549円（4.70%）上回っていることが明らかになった。

4 職員の給与と国及び他の東北各県の職員の給与との比較

(1) 国家公務員との比較

平成17年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給与水準について、その俸給及び給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.5となっている。

(2) 他の東北各県職員との比較

平成18年4月における行政職給料表の適用を受ける本県職員と同給料表の適用を受ける他の東北各県職員の給与水準について、その給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、本県職員を100とした場合、他の東北各県職員の指数は96.8から100.4となっている。

5 物価及び標準生計費

山形市の本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ1.0%上昇している。また、本委員会が家計調査（総務省）を基礎に算定した本年4月における山形市の2人

世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ160,200円、188,800円及び217,400円となっている。

6 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告及び勧告を行い、併せて、公務員人事管理について報告を行った。その概要は次のとおりである。

【職員の給与に関する報告及び勧告】

(1) 本年の給与の改定

民間事業所においては、ベースアップを実施している事業所の割合が昨年より高くなっていったほか、定期に行われている昇給を実施している事業所の過半数の事業所において昇給額が昨年より増額となっていた。比較対象企業規模を従来の100人以上から50人に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直す等の官民給与の比較方法の見直しを行った上で、本年4月に支払われた月例給について官民の比較を行った結果、公務員の月例給と民間の月例給がほぼ均衡していることが明らかとなった。したがって、月例給についての改定を行わないことが適当であると判断した。

一方、特別給については、前述の比較対象企業規模の見直しを行った上で、民間の特別給（ボーナス）の昨年冬と本年夏の1年間の支給実績を調査し、官民の比較を行った結果、本年は、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、改定を行わないこととした。

(2) 給与構造改革による改定

ア 地域手当の支給割合の改定

平成19年度の支給割合について、現在暫定的に定められている支給割合を1%から3%の範囲で支給割合を引き上げること。

イ 広域異動手当について

職員の俸給水準を民間賃金水準の低い地域の水準を考慮して引き下げの中で、民間においては、広域的に転勤のある企業（他県に支店を有する企業）の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間企業の従業員の賃金水準に比べて高い実態にあることを考慮し、公務において広域異動を行う職員の給与水準を調整するため、広域異動手当を新設し、広域異動の円滑化を図ることとしたこと。

（ア） 支給対象職員

官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが60km以上となる職員及び支給対象職員との権衡上必要と認められる職員

(イ) 手当額（支給割合）及び支給期間

広域異動手当は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に次に掲げる異動前後の官署間の距離区分に応じた支給割合を乗じて得た額とし、異動の日から原則として3年間支給する。

a 60km以上300km未満 3%

b 300km以上 6%

ウ 俸給の特別調整額について

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、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制とすることとしたこと。

手当額は、行政職俸給表（一）が適用される職員の場合、各職務の級の平成18年4月1日現在の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に俸給の特別調整額の区分ごとの支給割合と同率の算定割合を乗じて得た額とする。ただし、三種から五種までの手当額については、地方機関における超過勤務手当の支給実績等を考慮して、現行の俸給の特別調整額の支給割合と比べて高率の算定割合を設定した上で定額化する。

また、行政職俸給表（一）以外の俸給表が適用される職員の手当額は、行政職俸給表（一）との均衡を考慮し、同俸給表において用いる号俸に相当する号俸の俸給月額を基礎として算定する。

エ 管理職員特別勤務手当について

俸給の特別調整額の定額化による改定との均衡を考慮した所要の改定を行うこと。

オ 扶養手当について

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者が無い場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,000円とすること。

カ 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。

キ 経過措置等

(ア) 広域異動手当の支給割合の特例措置

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間における広域異動手当の支給割合については、イの(イ)のa中「100分の3」とあるのは「100分の2」と、イの(イ)のb中「100分の6」とあるのは「100分の4」とすること。

(イ) 俸給の特別調整額の経過措置

俸給の特別調整額の定額化後の俸給の特別調整額が平成19年3月31日に受けていた俸給の特別調整額に達しない職員に対しては、平成20年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

(3) その他の課題

特殊勤務手当については、引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直し

を図るための検討を進めることとする。

以上のほか、独立行政法人等の給与水準の把握について言及している。

【公務員人事管理に関する報告】

わが国の社会経済においては、構造改革が引き続き重要な課題となっており、民間企業では、能力・成果重視の人事・賃金制度の改革に取り組んでいる。時代の要請に対応した改革の実現に向けての、公務員の人事管理に関する人事院の基本認識、当面の主な課題と具体的方向を表明している。

(1) 基本認識

ア 今後の公務・公務員の役割

公務は社会的基盤であり、今後とも高い質を維持しながら安定的に運営していくためには多様で有為の人材を確保し、育成していくことが極めて重要であり、高い専門性や高い倫理観と市民感覚を備えた行政の専門家集団となっていく必要がある。

今般、政府に専門調査会が設置され、公務員の労働基本権を含む労使関係の在り方についての検討が開始されており、この検討状況について注視していく。

イ 公務員人事管理の向かうべき方向

(ア) 外部から幅広く人材を確保していくことが必要となるが、行政の中核を担う人材については、新規学卒後、採用試験を通じて確保し、職業公務員（行政の専門家）として育成し活用していくことが基本である。

(イ) キャリア・システムに関しては、様々な批判を受け止め幅広く検討していく必要があり、現在のシステムにおいても、採用後厳正な選抜を行い、採用試験の種類にとらわれず幅広い人材登用を進めることが重要である。

(ウ) 従来、ジェネラリストとしての育成に重点が置かれてきたが、行政ニーズの複雑・高度化や多様化に対応して高度の専門職（エキスパート）を養成するなど、業務の必要性と職員の適性等に応じた人事の確保・育成を図っていくことが重要である。

(エ) 職業生活と家庭生活の調和を図りつつ、有為の人材を確保していくためには、多様な勤務形態を用意するなど勤務環境の整備を図ることが重要である。

(オ) 退職管理については、多様なキャリアを目指していくことができるよう複線型の人事管理の導入や退職後を含めた生涯設計のあり方について幅広い検討が必要である。

(2) 主な課題と具体的方向

ア 能力・実績に基づく人事管理

(ア) 職務行動の評価や役割の達成状況の評価を通じ、職務遂行能力や実績を的確に把握することが、新たな人事評価制度の基本であり、試行結果を十分に検証しな

がら、対象を段階的に拡充することが肝要である。

- (イ) 公務の昇進管理については、年功的なものからより能力・実績や適性に基づいたものとしていく必要がある。国の行政への女性の参画は男女共同参画社会実現に向けての課題であり、引き続き女性職員の採用・登用の拡大や女性職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいく。
- (ウ) 分限制度の趣旨に則った対処が行われるよう、過去の事例を参考に手続や留意点等の対応措置についての指針を早急にまとめ示すこととする。

イ 多様な有為の人材の確保

- (ア) 公務への人材供給構造に大きな変化が生じ、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況に至りつつあり、人材確保の在り方について幅広く検討を行う。
- (イ) 専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を年齢にかかわらず選考採用するための、新たな経験者採用システムの導入を本年秋を目途に進める。
なお、30～40歳程度の者にも公務員への就職機会を提供する仕組みについて具体化を図る。
- (ウ) 官民人事交流の推進のための環境整備を図る。

ウ 勤務環境の整備

- (ア) 弾力的な勤務形態の導入
 - a 育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務をすることができる短時間勤務制度の導入等に関して、立法措置を行うよう、意見の申出を行う。
介護を行う職員に対する支援の在り方については引き続き検討する。
 - b 大学院等における修学又は国際貢献活動への参加を希望する職員に対し、職員の身分を保有しつつ職務に従事しないことを認める休暇制度の導入に関して、立法措置を行うよう、意見の申出を行う。
- (イ) 職員の健康の保持等
 - a 超過勤務の縮減については、全体として業務量を減らすとともに、現場における厳正な勤務時間管理や管理者・職員の意識改革が必要である。
週所定勤務時間については引き続き検討を進めることとする。
 - b 心の健康づくりの対策については、職員及び管理者の啓発に取り組むとともに、相談窓口の設置と専門医の確保を図る必要がある。職員が心の健康を害する背景の分析を行う等、引き続き対策を推進する。
 - c 業務の効率的運営を阻害することがないように、実効性のある苦情相談体制の確立へ向けた取組を進める。

エ 退職管理

幹部職員の早期退職慣行を是正し、公務内で長期に能力を活用できるよう、複線型人事管理の導入を図るなど、能力・実績に応じた昇進管理を強化することが重要である。専門スタッフ職俸給表の新設については引き続き検討を進める。

ア むすび

(1) 給与改定の必要性について

職員の給与決定の諸条件については、以上述べたとおりである。

これによると、生計費及び消費者物価については長期的には安定した傾向が認められ、職員の給与水準については、東北各県職員との比較ではわずかにこれを上回っているが、国家公務員及び全国都道府県職員との比較ではおおむね均衡がとれている。

民間事業所においては、雇用調整の実施状況は昨年と比較して相当改善していることが認められる。

また、国家公務員については、先に人事院が、月例給及び特別給を据え置き、平成19年4月1日から実施する給与構造の改革による改定等を内容とする給与勧告を行っている。

本年の公民較差は、昨年と比較すれば縮小しているものの、なお相当の較差（▲4.70%）となっている。これは、本年4月から導入した給料表が給与構造改革として東北・北海道ブロックの地域民間水準に合わせたものとなっているものの、現在経過措置を講じているためであり、将来においては、この較差は解消されることが見込まれることから、給料表は改定を行わないことが適当である。

特別給については、県内民間の特別給の支給状況と全国の支給状況には差がある状況となっている。昨年の給与構造改革によって、給料表は地域の民間の水準を反映している水準となっているが、特別給においても地域の民間との均衡を図るという基本的な考え方のもと、県内民間の支給状況等を踏まえた支給月数とすることが適当であると考ええる。この場合、本年から直ちに県内民間の支給月数に公務の支給月数を合わせることは、これまでの期末・勤勉手当の支給月数の改定の考え方を大きく変えることとなり、県内民間における特別給の支給月数と現行の公務における支給月数の差は大きいことから、本年度と来年度で段階的に行うことが適当であると考ええる。

これらの措置を講ずることにより、公務との比較における民間事業所の対象範囲を拡大したことと合わせ、県内民間の給与を反映したものとなることを考える。

以上の判断に基づき、本委員会は、地方公務員法に定める均衡の原則等給与決定の原則に従い、これら諸般の事情を総合的に勘案した結果、職員の給与について次のとおり改定を行う必要があると認める。

(2) 本年の給与の改定等について

本年から実施する必要がある給与の改定等について、本委員会は次のように考える。

(給料表)

現行の給料表については、改定を行わないことが適当である。

(期末手当及び勤勉手当)

期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を県内民間の特別給の支給状況に合わせ0.2月

分引き下げ、4.20月分とする必要がある。

ただし、平成18年度における支給月数については、段階的な実施とするため、年間の支給月数を4.3月分とし、12月に支給される期末手当の支給月数を0.1月分減ずる必要がある。

また、再任用職員についても、これらとの均衡を考慮して改定を行う必要がある。

(3) 平成19年4月1日から実施する給与の改定等について（給与構造改革）

平成19年4月1日から実施する給与の改定等について、本委員会は次のように考える。
(諸手当)

地域手当の平成19年度における支給割合の改定については、国家公務員に採られる措置に準じた措置とすることが適当である。

管理職手当及び管理職員特別勤務手当については、人事院勧告及び国家公務員に採られる措置に準じた措置とする必要がある。

扶養手当については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

(4) 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、国及び他の都道府県では不断の見直しが進められており、本県においても、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。

(5) 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。

昨年の報告では、実効ある評価制度を早期に構築することの必要性と、制度設計の基本的な考え方や留意点について述べたところである。

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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 勧告の速やかな実施の要請等について

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、その時々を経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間企業従業員の給与の状況等を踏まえ、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させる機能を有するものである。

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、民間給与の実態、国及び他の都道府県の動向等について幅広く調査を行い、今回の勧告に臨んだものである。

最後に、勤務条件の大きな柱である給与については、今後とも一層適切な制度の管理に努めるとともに、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に留意され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

| 項目 | | ベースアップ実施 | ベースアップ中止 | ベースダウン | ベースアップの慣行なし |
|-----|-----|----------|----------|--------|-------------|
| 山形県 | 係員 | 17.2 | 22.2 | 0.8 | 59.8 |
| | 課長級 | 12.9 | 19.4 | 1.0 | 66.7 |
| 全国 | 係員 | 25.7 | 16.2 | 0.7 | 57.4 |
| | 課長級 | 20.4 | 14.1 | 0.7 | 64.8 |

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

| 項目 | | 定期昇給制度あり | 定期昇給実施 | | | 定期昇給停止 | 定期昇給制度なし | |
|------|-----|----------|--------|------|------|--------|----------|------|
| 役職段階 | | | 増額 | 減額 | 変化なし | | | |
| 山形県 | 係員 | 68.1 | 57.3 | 33.1 | 1.9 | 22.3 | 10.8 | 31.9 |
| | 課長級 | 62.4 | 53.5 | 32.4 | 2.2 | 18.9 | 8.9 | 37.6 |
| 全国 | 係員 | 74.1 | 68.4 | 35.0 | 5.5 | 27.9 | 5.7 | 25.9 |
| | 課長級 | 56.3 | 51.8 | 26.0 | 4.5 | 21.3 | 4.5 | 43.7 |

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

| 項目 | 実施事業所割合 | |
|------------------------|---------|------|
| | 山形県 | 全国 |
| 採用の停止・抑制 | 8.0 | 5.3 |
| 部門の整理・部門間の配転 | 4.1 | 7.0 |
| 業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 | 4.4 | 6.1 |
| 転籍出向 | 4.8 | 3.6 |
| 一時帰休・休業 | 1.1 | 0.4 |
| 残業の規制 | 4.2 | 3.5 |
| 希望退職者の募集 | 3.4 | 1.3 |
| 正社員への解雇 | 1.4 | 0.8 |
| 賃金カット | 4.9 | 1.5 |
| 計 | 21.4 | 19.9 |

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。

別表第4 民間における家族手当の支給状況

| 扶養家族の構成 | 支給月額 | |
|---------|---------|---------|
| | 山形県 | 全国 |
| 配偶者 | 12,606円 | 12,402円 |
| 配偶者と子1人 | 19,633円 | 19,470円 |
| 配偶者と子2人 | 25,772円 | 25,352円 |

(注) 1 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

2 支給月額は、家族手当が平成16年以降改定された事業所について算出した。

備考 県職員の場合、扶養手当の現行支給額は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

別表第5 民間における特別給の支給状況

| 項 | 目 | 県内民間事業所 |
|-----------|------------------------------------|----------|
| 平均所定内給与月額 | 下半期 (A ₁) | 346,749円 |
| | 上半期 (A ₂) | 344,575円 |
| 特別給の支給額 | 下半期 (B ₁) | 739,106円 |
| | 上半期 (B ₂) | 717,243円 |
| 特別給の支給割合 | 下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$ | 2.13月分 |
| | 上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$ | 2.08月分 |
| 年間の支給割合 | | 4.21月分 |

(注) 下半期とは平成17年8月から平成18年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.40月分である。

別表第6 公民給与の較差

| 区分 | 民間給与(A) | 県職員給与(B) | (A)-(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100\right)$ |
|----|----------|----------|---|
| 較差 | 376,101円 | 394,650円 | △18,549円 (△4.70%) |

(注) 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。

備考 職位、学歴、年齢を同じくする者の所定内給与をラスパイレ方式により比較し、較差を算出している。

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について次のように措置することを勧告する。

I 本年の給与改定

期末手当及び勤勉手当

1 平成18年度の支給割合

- (1) 職員（再任用職員を除く。）については、平成18年12月に支給される期末手当を1.5月分とすること。

なお、特定幹部職員（再任用職員を除く。）にあつては期末手当を1.3月分とすること。

- (2) 再任用職員については、平成18年12月に支給される期末手当を0.8月分とすること。

なお、再任用職員である特定幹部職員にあつては期末手当を0.7月分とすること。

2 平成19年度以降の支給割合

1によることのほか、下記のとおりとすること。

- (1) 職員（再任用職員を除く。）については、6月期に支給される期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.35月分、0.65月分とすること。

なお、特定幹部職員（再任用職員を除く。）にあつては6月期に支給される期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.15月分、0.85月分とすること。

- (2) 再任用職員については、6月期に支給される勤勉手当の支給割合を0.3月分とすること。

なお、再任用職員である特定幹部職員にあつては、6月期に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分とすること。

II 平成19年4月1日からの給与改定

諸 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。

III 改定の実施時期等

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

ただし、IIについては、平成19年4月1日から実施すること。