

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成18年10月10日

茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

- 公民給与の比較方法の見直し
比較対象企業規模・比較対象従業員の範囲の拡大、比較対応関係の見直し
- 給料表、ボーナスともに本年は水準改定なし
 - ・ 公民給与の較差（77円，0.02％）が極めて小さく、給料表の改定を見送り
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定を見送り
- 管理職手当の定額化
定率制から給料表別・職務の級別・管理職手当の区分別の定額制に移行
- 扶養手当の改定
3人目以降の子等に係る扶養手当の引上げ

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行った。
- (3) 本委員会は、公民給与の比較方法を見直した上で、民間企業の給与実態等を検討し、総合的に判断した結果、県職員の給与とほぼ均衡しており、給料表については、改定しないことが適当であると判断した。
また、期末・勤勉手当についても、同様に検討した結果、県職員の年間支給月数とおおむね均衡しており、改定しないことが適当であると判断した。

2 公民給与の比較方法の見直し

(1) 比較対象企業規模

企業規模100人以上から企業規模50人以上に変更

(2) 比較対象従業員

- ・ ライン職の民間役職者の要件を変更
- ・ 要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるスタッフ職等に拡大

(3) 比較における対応関係

企業規模に応じた区分を設けた上で、民間の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係を整理

3 民間給与との比較

(1) 月例給

民間	職員	較差	平均年齢(職員)
390,423円	390,346円	77円(0.02%)	42.8歳

(2) 特別給(支給月数)

民間	職員	差
4.43月	4.45月	▲0.02月

4 給与勧告及び報告の内容

(1) 職員の給与

ア 管理職手当の定額化(勧告・報告)

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・管理職手当の区分別の定額制に移行する。

- ・ 手当の額については、国に準ずることを基本方向として、本県の管理職手当の支給割合の実態等を踏まえ、所要の改定
- ・ 平成19年4月1日から実施
- ・ また、改定に伴い、国に準じて、所要の経過措置を設定
- ・ 管理職員特別勤務手当についても、所要の改定

イ 扶養手当の改定(勧告・報告)

- ・ 扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る支給月額を1,000円引上げ(5,000円→6,000円)
- ・ 平成19年4月1日から実施

ウ 地域手当の支給割合の改定(報告)

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の支給割合について所要の措置を講ずることとする。

エ 農林漁業普及指導手当の見直し（報告）

他の都道府県の状況を踏まえ、早急に見直す必要がある。

オ 給与制度の整備に係る諸課題（報告）

交通用具使用者に係る通勤手当については、交通用具に係る諸情勢の変化に留意し、引き続き、見直しを検討する必要がある。

(2) 公務の運営（報告）

ア 能力・実績等に基づく人事管理

人事評価制度を客観的で公平性や透明性が高く、実効性のあるものとして整備し、人事管理に適切に活用していくとともに、分限制度の適切な運用を図っていくための対応等を検討する必要がある。

イ 女性職員の登用

これまでも女性職員の登用拡大に向けた取組を行っているが、さらに勤務環境を整備して女性職員が能力を十分発揮できるような取組を進めていく必要がある。

ウ 勤務環境等の整備

- ・ 時間外勤務縮減のため、これまで以上に管理監督者等の意識改革を図り、職員の時間外勤務時間の適切な管理を行うとともに、業務自体の必要性を再検討する必要がある。また、休暇の取得しやすい環境整備や週休日の振替の徹底などにも積極的に取り組む必要がある。
- ・ 職員の健康の保持・増進のため、「職員の心とからだの健康づくり推進計画」を策定し、事業の充実拡大を図っているが、引き続き、職員の健康管理の積極的な推進と総合的かつ体系的な事業の展開を図っていく必要がある。
- ・ 職業生活と家庭生活の両立支援のため、「特定事業主行動計画」の目標の達成に向けた取組等を進めていくとともに、国における育児のための短時間勤務制度の導入等の動向に留意し、所要の措置について検討する必要がある。

エ 休息時間の見直し

国が本年7月から休息時間を廃止したこと等から、休息時間の見直しを行う必要がある。

オ 服務規律の遵守

不祥事に対する厳正な対処をはじめ、より一層の服務規律の確保と倫理意識の向上に努めるとともに、職員一人ひとりにとっては、改めて公務員としての自覚を持ち、服務規律の遵守の下、日々の業務に真摯に取り組む必要がある。

(参考1) 主な職のモデル給与例

(単位：円)

職 層	年 齢	扶 養 親 族	月 額	年 額
主 事	27歳	独 身	207,934	3,421,000
主 任	35歳	配 偶 者 子 1 人	313,258	5,191,000
係 長	44歳	配 偶 者 子 2 人	413,557	6,939,000
課 長 補 佐	52歳	配 偶 者 子 2 人	474,762	8,063,000
課 長	56歳	配 偶 者	573,284	9,348,000
次 長 部 長	57歳	配 偶 者	641,563	10,826,000
平 均	42.8歳	—	390,346	6,527,000

- (注) 1 このモデル給与例は、管理職手当の減額措置前のものである。
 2 月額には、管理職手当、扶養手当及び地域手当が含まれる。
 3 平均は、公民給与の較差に用いた額による。

(参考2) 人事院の給与勧告のポイント

平成18年8月8日勧告

- 比較対象企業規模など官民給与の比較方法の見直し
- 官民給与の較差（18円，0.00％）が極めて小さく，月例給の水準改定を見送り
- 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とおおむね均衡しており，改定なし
- 給与構造の改革の計画的な実施
 （広域異動手当の新設，俸給の特別調整額の定額化等）
- 扶養手当の改定
 3人目以降の子等に係る扶養手当の引上げ（5,000円→6,000円）