

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 1 7 年 1 0 月

和歌山県人事委員会



和人委第200号

平成17年10月14日

和歌山県議会議長 吉井和視様

和歌山県知事 木村良樹様

和歌山県人事委員会委員長 西浦昭人

#### 職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、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。

この勧告に対し、その実現のため、必要な措置をとられることを要請します。

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例、教育職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等を決定する諸条件について、職員の給与及び民間給与の双方を調査・研究し、慎重に検討を行った。その結果は、次のとおりである。

### 1 職員の給与等

職員の給与等の実態は、「職員給与等実態調査」の結果によれば、平成17年4月1日現在で、次のようになっている。

#### (1) 職員数

職員の総数は、17,363人であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職員及び警察官等の給料表が適用されており、そのうち行政職給料表が適用されている職員の数は、4,263人である。（資料第1表）

#### (2) 平均年齢

職員の平均年齢は、全職員については44.0歳、行政職給料表適用職員については42.7歳となっている。（資料第2表）

#### (3) 学歴別、性別構成

職員の学歴別構成は、大学卒69.1%、短大卒15.6%、高校卒15.1%、中学卒0.2%となっている。

また、職員の性別構成は、男性62.1%、女性37.9%となっている。

（資料第5表）

#### (4) 平均給与

職員の平均給与月額は、全職員については408,777円（給料388,104円、扶養手当11,291円、調整手当9,382円）、行政職給料表適用職員については381,536円（給料357,765円、扶養手当13,188円、調整手当10,583円）である。

なお、本年度の職員の給与については、職員の給与に関する条例等の特例措置により減額されており、当該減額措置がないものとした場合、全職員の平均

給与月額は413,091円（給料392,418円）、行政職給料表適用職員については385,839円（給料362,068円）となる。（資料第6表）

また、民間との比較を行う行政職給料表適用職員の給与の総額は395,658円（平均給与月額381,536円に住居手当、管理職手当等14,122円を加えた額）であり、減額措置がないものとした場合の総額は399,961円となる。（別表第10）

## 2 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間事業従事者の給与との精確な比較を行うため、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所175のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した95事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる76職種の職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。その結果は次のとおりである。

### (1) 初任給

新規学卒の事務員及び技術者の本年4月における初任給の平均額は、大学卒194,982円、短大卒161,697円、高校卒152,245円となっている。

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で29.0%（昨年28.0%）、高校卒で14.1%（同19.9%）であり、そのうち大学卒で94.4%（同90.0%）、高校卒ですべて（同94.6%）の事業所で、初任給は据え置きとなっている。

（別表第1、資料第15表）

### (2) 給与改定の状況

一般の従業員について、ベア慣行のない事業所の割合が52.3%（昨年35.8%）と大幅に増加している。一方、ベア慣行のある事業所のうち、ベースアップを実施した事業所の割合は28.9%（同23.4%）にとどまり、ベースアップを中止した事業所の割合は18.8%（同38.3%）となっている。

また、一般の従業員については、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は71.3%（同80.0%）と、昨年に比べて減少している。

（別表第2、別表第3）

### (3) 賃金カットの状況

賃金カットをした事業所は、一般の従業員で見ると0.7%（昨年2.3%）、管理職でも0.7%（同4.2%）となっており、昨年に比べ減少している。

（別表第4）

(4) 年俸制の導入状況

年俸制を導入している事業所は、課長級で21.4%（昨年16.2%）、部長級では25.4%（同25.1%）となっており、いずれも増加している。（別表第5）

(5) 雇用調整の実施状況

平成17年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は24.1%となっており、昨年の35.6%に比べ大幅に低下している。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制（10.4%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（10.4%）、残業の規制（9.6%）などの割合が高く、希望退職者の募集（2.3%）、正社員の解雇（0.6%）などの厳しい措置も引き続き実施されている。

（別表第6）

(6) 扶養（家族）手当

民間事業所における扶養（家族）手当の平均額は、配偶者13,491円、配偶者と子1人で17,945円、配偶者と子2人で21,857円となっている。

（別表第7）

(7) 住宅手当

民間事業所の50.0%が住宅手当を支給している。（別表第8）

(8) 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の年間支給割合は、平均所定内給与月額との4.47月分となっている。

（別表第9）

### 3 職員給与と民間給与との較差

本委員会が、前述のそれぞれの調査の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表適用職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の度合、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の相互の給与を比較し、較差を算出したところ、民間の給与が職員の給与を1人当たり平均にして70円下回っている（0.02%）ことが明らかとなった。

また、本年度の特例措置による減額がないものとして同様の比較を行うと、民間の給与が職員の給与を4,373円下回る（1.09%）ことになる。

なお、本年より、公民比較を行う給与種目について、実費弁償としての性格が強まった通勤手当を比較給与種目から外し、民間における役付手当の実態等を踏まえて管理職手当を比較給与種目に加えることとした。（別表第10）

#### 4 物価及び生計費

総務省及び和歌山県企画部の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国では変化がなく、和歌山市で0.3%の下落となっている。

また、本委員会が同省の家計調査（勤労者世帯）を基礎として算定した本年4月における和歌山市の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127,118円、159,262円及び191,405円となった。（資料第22表及び第23表）

#### 5 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、国家公務員の給与等について、8月15日、国会及び内閣に対し、

(1) 官民給与の逆較差（0.36%）を解消するため、俸給

表の引下げ改定及び配偶者に係る扶養手当の引下げ

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）

(3) 俸給制度、諸手当制度全般にわたる給与構造の抜本的な改革の実施（俸給水準の引下げ、地域手当の新設、給与カーブのフラット化、勤務実績の給与への反映等）などを内容とする報告及び勧告を行った。

これにより、国家公務員の月例給については、2年ぶりに引き下げられ、期末・勤勉手当については、8年ぶりに引き上げられることとなった。

また、公務員人事管理に関して、1 公務員人事管理を取り巻く状況 2 人事院の基本認識～求められる公務員像～ 3 主な課題と具体的方向 について報告した。

なお、これらの報告及び勧告の概要は、別記のとおりである。

## 6 む す び

### ( 1 ) 給与の改定

近年、民間においては、厳しい経営環境の下で大幅な賃金改革、人事制度改革が進行しており、従来の年功的な賃金体系から職能給重視の仕事・役割の大きさや成果に応じた賃金制度が浸透してきている。

一方、公務員の給与制度については、職務給の原則、成績主義に則って実施すべきものであるとされているが、現実には、長期継続雇用を前提として、年功的な給与処遇がなされてきている。本年の人事院勧告では、民間と同様に給与の年功的上昇を抑制し、職務・職責と実績を十分に反映しうる給与構造に転換するため、昇給カーブのフラット化や級構成の再編、枠外昇給制度の廃止、勤務実績の給与への反映など、抜本的な改革を行うとされたところである。

地方公務員の給与構造に関しても、「地方公務員の給与のあり方研究会」（総務省）において、年功重視から職務重視への給料表構造の転換、昇給や勤勉手当等における勤務実績のよりの確な反映、という2つの方向性が示され、各地方公共団体にあっては、その見直しに取り組むことが必要であると言及されているところである。

これらの諸情勢と前述の職員の給与決定に関する基本的な諸条件とを、総合的に勘案した結果、職員の給与の改定については、次のとおりの結論に達した。

#### ア 平成17年4月の公民の給与較差に基づく給与改定

職員の給与については、本年も特例措置による減額が行われており、この措置が時限的にとられている措置であることを考慮すれば、職員の給与を検討するに当たっては、昨年と同様に特例措置による減額がないとした場合の給与を基に比較することが適当であり、その結果、本年4月の民間の給与が職員の給与を下回る（4,373円、1.09%）こととなったので、職員の給与を次のように改定する必要があると認める。

行政職給料表については、従来から国の俸給表に準じてきている経緯も

考慮して、人事院勧告による国の行政職俸給表（一）に準じて改定する必要がある。

なお、改定に当たっては、本県の公民較差を考慮することが必要であると考え。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表の改定内容に準じて改定する必要がある。

諸手当については、扶養手当、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を人事院勧告の改定内容に準じて改定する必要がある。

期末・勤勉手当については、民間の支給状況を考慮すれば、人事院勧告の改定内容に準じて改定する必要がある。

なお、引下げ改定については、公民給与は本年4月時点で比較し均衡を図ることとしており遡及改定を行わない場合であっても、4月から改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差分を解消させる観点から所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものであり、人事院勧告の趣旨を踏まえた所要の調整を行う必要がある。

ところで、職員の給与に対して行われている特例措置による減額については、厳しい財政状況によりやむを得ず実施されているものであると理解するが、これらの措置は給与勧告制度の趣旨とは異なるものであり、本委員会としては、職員の給与が地方公務員に定める給与決定の原則により措置されるよう要望するものである。

## イ 給与構造の見直しについて

### (ア) 給料表の構造の見直し

現行の給料表は、昇格しないとしても一定の水準に達することができるような号給の設定が行われ、上下の職務の級間での水準の重なりも大きいものとなっているため、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給与構造への転換が求められている。

したがって、行政職給料表については、人事院勧告による国の行政職俸給表（一）の改定内容に準じて改定し、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表の改定内容に準じて改定する必要がある。

#### (イ) 地域手当の新設

人事院は、民間賃金の地域差を国家公務員給与に反映させるため、官民給与格差のマイナス幅がもっとも大きい地域の数値を基に、一律に給与水準を引き下げた上で、民間賃金の高い地域に勤務する職員については、地域手当を支給することを勧告している。その中で、和歌山市については現行の調整手当と同率の3%、橋本市がパーソントリップ（中心市への通勤率）により3%支給されることとなっている。また、現行の調整手当支給地域のうち、地域手当の指定基準を満たさない地域については、当分の間、適用することとされていた調整手当の支給割合と同じ割合の地域手当を支給することとしている。

本県においても、国に準じて地域手当を新設する必要がある。

なお、和歌山市以外の本県の地域にあつては、一定の期間、所要の経過措置を講じた地域手当を支給することが適当である。

#### (ウ) 勤務実績の給与への反映

人事院は、昇給制度について現在行われている普通昇給と特別昇給を統合し、職員の勤務実績が昇給に適切に反映される仕組みとしての査定昇給制度を導入することとし、勤勉手当についても、勤務実績を支給額により反映しうるよう勧告している。

本県においても、昇給制度及び勤勉手当について、職員の勤務実績が、給与に、より一層適正に反映される制度を国に準じて早急に整備する必要がある。

## (2) 公務運営の改善

公務運営について、改善を検討すべき事項と今後の課題は、次のとおりである。

### ア 人事評価制度の整備

国において、昨年12月の「今後の行政改革の方針」の中で、「より客観的な評価制度の導入を通じた能力・実績重視の人事制度の確立」など改革の方針等が示されたところであり、能力・実績に基づく人事管理を進めていくための新たな人事評価システムが検討されているところである。

本県においても、これまで積み上げてきた評価方法等をもとに検討を行っていく必要がある。

また、人事評価制度は客観的で公正性や透明性が高いものであって、職員の資質・能力が最大限に発揮されるものでなくてはならず、この制度の導入に際しては、関係者間で十分協議を行い、職員の理解や納得を得ながら進めていく必要がある。

### イ 職業生活と家庭生活の両立

職業生活と家庭生活の両立について、国では、勤務時間の弾力化・多様化の方策について、「多様な勤務形態に関する研究会」を設置し、本年7月に最終報告がなされている。人事院はこれを受けて、育児・介護のための短時間勤務制の導入について、関係府省等と調整しながら更に検討を進め、別途立法措置のための意見の申出を行うこととしている。

本県においても、これらの動向に配慮するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づき本年3月に策定した「和歌山県特定事業主行動計画」にそって、職員が相互に支え合い仕事と子育ての両立をより一層進めるよう、目標の達成に向けて職場環境の整備等に積極的に取り組む必要がある。

また、女性職員の登用拡大について、人事院では、本年6月の「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」の提言を踏まえて「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を見直すとされている。本県においても、これらを参考とし、女性職員の管理職への登用拡大について一層努める必要がある。

### ウ 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

超過勤務の縮減については、任命権者において様々な取組みがなされているところであるが、管理職員は、職員の労働時間及び業務遂行状況を的確に把握し、業務の効率的な管理を通じて超過勤務を最小限に抑制し、総実勤務時間を縮減するように努めなければならない。

一方、年次有給休暇については、職員相互の応援、補助体制等の環境の整備を行うとともに、管理職員自らが取得実践するなどさらに取得促進に向けて取り組む必要がある。

### エ 心の健康づくりの保持増進

職員の心の健康づくりについては、任命権者において様々な取組みがなされているところであるが、昨年度も休職者のうち精神及び行動の障害による職員数が増加傾向にある。医師や心理の専門家に相談できる体制も整備されているところであるが、管理職員や職場の健康管理者に対する研修をさらに行うことなどによる「相談体制」の充実と職場復帰後の再発防止等の施策を実施することが必要である。

## (3) おわりに

職員の給与及び公務運営の在り方について改定・検討を要すべき事項は、以上のとおりである。

人事委員会の給与勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な給与水準の確保を目的として、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき行っているものである。

本年の職員の給与等に関する報告及び勧告は、県内の民間の厳しい状況を反映して、給料及び扶養手当を引き下げることとなった。一方で、期末・勤勉手当については、月例給から一時金へのシフトが進んでいる民間の状況を受け、増加するという内容となった。

また、給料表の構造の見直し、地域手当の新設、勤務実績の給与への反映など給与構造の見直しについて、国の見直しと並行して実施する必要があることを述べた。

県議会及び知事におかれては、このような報告・勧告を行うに至った経緯及び情勢を十分に認識されるとともに、給与勧告制度の意義及び果たしている役割に深い理解を示され、本報告及び勧告に基づき、適切な措置をとられるよう要請する。

別表第1 民間における初任給の状況

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員及び技術者	大 学 卒	194,982 円
	短 大 卒	161,697 円
	高 校 卒	152,245 円

(注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、扶養手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、職員の調整手当に相当する額を含むものである。また、大学卒の中には、大学院修了者を含んでいる。大学院修了者を除いた大学卒の初任給は、186,937円である。

備考 和歌山市内に赴任した職員の場合、現行規則の行政職の初任給の額(調整手当を含む。)は、大学卒182,722円、短大卒152,955円、高校卒142,964円である。

別表第2 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職 段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベア慣行なし
	係 員	28.9	18.8	0.0
課 長 級	29.1	17.5	0.0	53.5

別表第3 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職 段階	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
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	75.9	71.3	25.4	9.2	36.7	4.6	24.1
課 長 級	70.5	62.7	17.1	10.4	35.2	7.8	29.5

(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ている。

別表第4 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

項目 役職 段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所 における平均カット率
係 員	0.7	10.0
課 長 級	0.7	10.0

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

別表第5 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	年俸制を実施している事業所	年俸制を実施していない事業所
課長級	21.4	78.6
部長級	25.4	74.6

別表第6 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

雇用調整を実施した事業所割合		24.1
雇用調整の内容と割合	採用の停止・抑制	10.4
	部門の整理・部門間の配転	4.2
	業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	10.4
	転籍出向	2.2
	一時帰休・休業	-
	残業の規制	9.6
	希望退職者の募集	2.3
	正社員の解雇	0.6

(注) 平成17年1月以降の実施状況である。また、雇用調整の内容は複数回答である。

別表第7 民間における扶養(家族)手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	13,491 円
配偶者と子1人	17,945 円 ( 4,454円 )
配偶者と子2人	21,857 円 ( 3,912円 )

(注) 扶養(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。  
備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,500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8 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給	50.0
非支給	50.0
借家・借間居住者に対する住宅手当 月額最高支給額の平均額	27,200 円

備考 職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、27,000円である。

別表第9 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期(A <sub>1</sub> )	349,672 円
	上半期(A <sub>2</sub> )	348,090 円
特別給の支給額	下半期(B <sub>1</sub> )	772,771 円
	上半期(B <sub>2</sub> )	786,054 円
特別給の支給割合	下半期(B <sub>1</sub> / A <sub>1</sub> )	2.21 月分
	上半期(B <sub>2</sub> / A <sub>2</sub> )	2.26 月分
年間計		4.47 月分

(注) 1 下半期とは平成16年8月から平成17年1月まで、上半期とは平成17年2月から7月までの期間をいう。

2 所定内給与月額は、毎月きまって支給する給与総額から時間外手当額を差し引いたものであり、特別給とは、賞与及び臨時給与である。

備考 職員の場合、現行の年間支給割合は、4.40月分である。

別表第10 職員の給与と民間の給与との比較

職 種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差 (A) - (B)
行政職給料表関係	395,588 円	395,658 円	70 円 ( 0.02%)
		399,961 円	4,373 円 ( 1.09%)

(注) 職員の給与の欄の上段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額であり、下段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額である。

職員の給与の内訳

給与種目	平成17年	平成16年
給 料	357,765 ( 362,068 )	358,092 ( 362,413 )
扶 養 手 当	13,188	13,286
調 整 手 当	10,583	10,811
住 居 手 当	4,656	4,594
管 理 職 手 当	8,804	-
通 勤 手 当	-	10,633
そ の 他	662	697
合 計	395,658 ( 399,961 )	398,113 ( 402,434 )

- (注) 1 給料には、給料の調整額を含む。  
 2 給料及び合計の欄の上段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額であり、下段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額である。  
 3 平成17年の公民比較を行う給与種目については、通勤手当を外し、管理職手当を加えている。

## 別記

### 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告の概要

#### 職員の給与に関する報告及び勧告

##### 給与勧告の基本的考え方

給与勧告の意義と役割 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、適正な給与を確保する機能を有するもの、労使関係の安定、能率的な行政運営を維持する上での基盤

民間準拠の考え方 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

##### 官民の給与較差に基づく給与改定

#### 1 官民給与の比較

約8,300民間事業所の約35万人の個人別給与を实地調査（完了率91.0%）

<月例給>官民の4月分給与を調査（ペア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、役職段階、年齢、勤務地域など給与決定要素の同じ者同士を比較  
官民較差 1,389円 0.36%〔行政職（一）・・・現行給与382,092円平均年齢40.3歳〕  
（俸給 1,057円 扶養手当 214円）  
はね返り分 118円

<ボーナス>昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

民間の支給割合4.46月（公務の支給月数4.40月）

#### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 官民較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

##### (1) 俸給表

行政職俸給表（一） すべての級の俸給月額を同率で引下げ（改定率 0.3%）

指定職俸給表 行政職俸給表（一）と同程度の引下げ（改定率 0.3%）

その他の俸給表 行政職俸給表（一）との均衡を基本に引下げ

##### (2) 扶養手当 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ（13,500円 13,000円）

##### (3) その他の手当

医師の初任給調整手当 ・医療職（一） 最高307,900円 306,900円

・医療職（一）以外（医系技官等）最高 50,200円 50,000円

委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況を踏まえ支給限度額を引下げ

（37,900円 37,800円）

<期末・勤勉手当等（ボーナス）>民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.4月分 4.45月分  
（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.4月（支給済み）	1.6月（改定なし）
	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.75月（現行0.7月）
18年度	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.725月	0.725月

[実施時期等]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。

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整

<その他の課題>

- (1) 特殊勤務手当の見直し 平成16年に6手当9業務、平成17年に9手当14業務の見直しを実施、今後も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検討
- (2) 官民比較方法の見直し 民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、官民比較方法について、学識経験者の研究会を設けて検討
- (3) 独立行政法人等の給与水準の把握 専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

【参考】モデル給与例

（単位：円）

			勸告前		勸告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	独身	184,400	3,024,000	183,800	3,024,000	0
	30歳	配偶者	234,600	3,829,000	233,400	3,821,000	8,000
係長	35歳	配偶者、子1	315,900	5,219,000	314,500	5,212,000	7,000
	40歳	配偶者、子2	354,000	5,842,000	352,500	5,835,000	7,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2	473,910	7,729,000	471,980	7,721,000	8,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2	729,260	12,336,000	726,320	12,327,000	9,000
本府省局長	-	-	1,109,920	18,532,000	1,106,560	18,555,000	23,000
事務次官	-	-	1,457,120	24,329,000	1,452,640	24,358,000	29,000

## 給与構造の改革

### 1 給与構造の改革の基本的な考え方

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要

その場合、公務員給与は、職員の最も重要な勤務条件であり、その制度の基本は、民間との均衡を考慮して整備していく必要。また、新しい公務員給与のシステムが国民の目から見て合理性・納得性を持つものであることが重要

(改革の必要性)

- (1) 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給
- (2) 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換
- (3) 勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備
- (4) スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境整備

### 2 改革すべき事項

#### (1) 俸給表及び俸給制度の見直し

##### ア 行政職俸給表(一)の見直し

- ・地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設(11級制 10級制)
- ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止
- ・中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し

##### イ 指定職俸給表の見直し

現行の行政職俸給表(一)11級と同程度引き下げるとともに、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカット

##### ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の見直し

行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直し

##### エ 俸給の調整額の見直し

俸給表の水準引下げとの整合性を確保

#### (2) 地域手当及び広域異動手当の新設

##### ア 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

- ・賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定
- ・支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分。手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に支給割合を乗じて得た額（現在の調整手当支給地域のうち、指定基準を満たさない地域については、当分の間、継続して支給）
- ・大規模空港区域内の官署に在勤する職員について、当該区域内の民間賃金等の事情を考慮して、特例的な地域手当を支給
- ・医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置
- ・円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障と同様の制度を引き続き措置

#### イ 広域異動手当の新設

転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・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に在勤する官署までの間の距離がいずれも60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則3年以内の期間支給
- ・手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じて得た額
- ・地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の広域異動手当を支給

### (3) 勤務実績の給与への反映

#### ア 勤務実績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度を導入

- ・年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一。昇給号俸数は、A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なし。ただし、管理職層は、C（良好）を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定
- ・55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

#### イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額（平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分）し「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

#### ウ 昇格基準の見直し

昇給及び勤勉手当に係る勤務実績の判定結果を活用

#### エ 給与決定のための勤務実績の判定についての改善

昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務実績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

(4) スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

(5) 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化

(6) 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐（俸給の特別調整額（8%）は廃止し、手当の水準は維持）、係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職務の級別の定額制）を新設

### 3 実施スケジュール

(1) 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成

(2) 新制度の段階的な実施方法

ア 俸給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成18～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。俸給の調整額の改定も平成18年4月1日から施行

イ 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入。俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施

ウ 給与への勤務実績反映

新昇給制度は平成18年4月1日から実施（新制度による最初の昇給は平成19年1月1日）。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施。新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

### 公務員人事管理に関する報告

～行政の専門集団を目指して～

公務員の人事管理全般について、時代の要請に的確に対応した改革を進めることは引き続き重要  
公務員人事管理の改革に関する本院の基本的問題意識、当面の主な課題と具体的方向を表明

#### 1 公務員人事管理を取り巻く状況

- ・「小さくて効率的な政府」への取組として、国の行政のスリム化・減量化が進展。市場化テストなど官と民の守備範囲の議論も活発
- ・各界から、公務員人事管理に関する種々の提言。「天下り」については引き続き厳しい批判

## 2 本院の基本認識 ~求められる公務員像~

複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要

- ・ 政治主導の政策決定を支え、その着実な実施を担う行政の専門家として今後も重要な役割
- ・ 企画立案重視・事後監視型の業務遂行スタイルへの変化に対応して、特定分野の高度専門職の確保・養成とともに、行政官の専門的知識・能力の一層の向上が重要
- ・ 国際的な視野の下、多面的な問題分析能力・交渉能力等のかん養が不可欠
- ・ 所管行政に過度にとらわれない、幅広い国家的視野が必要。市民感覚の保持、高い倫理観・使命感のかん養が重要。透明性・説明責任についての高い意識が不可欠

・ 「官業」の民間開放に向けた取組が行われる中、職員の取扱いは民間労働法制の取扱いを踏まえつつ、適切な配慮が必要。公務の範囲の在り方については引き続き関心を持って研究

## 3 主な課題と具体的方向

多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

- ～ 国家公務員の志望者層に変化が生じつつあるとの指摘があり、人材確保の取組が重要
- ア 大学院教育を重視する大学の変化等に対応するため、18年度試験から 種試験を見直し（出題科目・出題数、記述式重視等）。専門職大学院の動向等を踏まえ、引き続き検討
- イ 種試験（行政区分）（地域ごとの試験）において、本府省の人材確保のため、各地域の試験合格者から本府省に採用できる仕組みを整備 - 18年度から実施
- イ 民間経験者の公務への採用機会を拡大し、各府省の選考採用を支援するため、公募手続や能力実証の一部を人事院が担う経験者採用システムについて18年度導入を目的に検討
- ウ 「キャリア・システム」に対しては、各方面から批判。幹部要員の選抜・育成の在り方をより柔軟で開放的なものにしていく方向で検討。当面、種・種等採用職員の計画的育成と登用の一層の推進を図っていくことが必要
- エ 留学派遣者が早期退職した場合の留学費用返還制度を検討 - 早急に別途意見の申出
- オ 府省間・官民間の人事交流の推進が重要。各府省・民間企業の交流希望についての情報交換の仲介等の環境を整備
- カ 米国連邦政府職員の「マンスフィールド研修」のような海外派遣システムを検討
- キ 日中韓三国間における人事行政ネットワークを通じ、幅広い協力計画を積極的に実施
- ク 能力・実績に基づく人事管理
- ア 能力・実績に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性ある人事評価制度の整備が必要。職員、各府省、職員団体の理解・納得を得られるよう、関係者間で十分協議を行った上で、試行を行い、実効性等を検証しつつ制度設計することが不可欠

### 留意点

- ・ 役職段階に応じた着眼点や行動類型による基準に基づき職務行動を判定。併せて管理者と職員の間で仕事内容等を確認した上で、仕事の結果を振り返って判定
- ・ 評価者は複数段階とし、期首・期末の面談、評価に当たっての自己申告を実施
- ・ 評価結果は本人に開示していく方向で対応
- ・ 評価者研修を実施 ・ 苦情に対処する仕組みを整備

- イ 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しなどの取組を推進
- ウ 分限処分に関し、各任命権者が制度の趣旨に則った対処を行えるよう、分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討

#### 勤務環境の整備

- ア 育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入
  - 早期に成案・別途意見の申出
- イ 修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討
- ウ 勤務時間の弾力的な運用のため、基準・モデルを示し助言・指導・事後チェックを実施。併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討
  - 別途意見の申出
  - 「事業場外労働のみなし労働時間制」相当の仕組みの導入を検討
- エ 超過勤務の縮減のため、超過勤務命令の基準を明確化。また、明示的な超過勤務命令を徹底し、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立
- オ 心の健康づくり対策を一層推進し、各機関の専門医の確保を促進
- カ 各府省の人事・給与関係業務情報システム導入を支援。安定的運用のためのシステム開発

#### 退職管理

- ア 営利企業への再就職規制について、各府省における制度の徹底等適切な対応を要請
- イ 早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など在职期間の長期化に資する環境整備について検討
  - 再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備を図る。なお、民間の動向に注視しつつ、60歳代前半の本格的な雇用の在り方についても検討

人事院は、人事行政の公正の確保、労働基本権制約の代償を担う中立第三者機関・専門機関として、引き続きその役割を適切に果たしてまいりたい

## 別紙第2

# 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、次のとおり改定措置をとられるよう勧告する。

### 1 平成17年4月の公民の給与較差に基づく給与改定

#### (1) 改定の内容

##### ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告による国の行政職俸給表(一)に準じて改定すること。

なお、改定に当たっては、本県の公民較差を考慮する必要がある。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表の改定内容に準じて改定すること。

##### イ 諸手当

(ア) 扶養手当、初任給調整手当を人事院勧告による改定内容に準じて改定すること。

(イ) 期末・勤勉手当を人事院勧告による改定内容に準じて改定すること。

ただし、平成17年度分の期末・勤勉手当については、人事院勧告による改定内容を考慮し、所要の措置を講ずること。

#### (2) 改定の実施時期

この改定は、本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。

## 2 給与構造の見直しによる改定

### (1) 改定の内容

#### ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告による国の行政職俸給表（一）の改定内容に準じて改定すること。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表の改定内容に準じて改定すること。

#### イ 地域手当

地域手当を人事院勧告による国の制度に準じて新設すること。

なお、和歌山市以外の本県の地域にあっては、一定の期間、所要の経過措置を講じた地域手当を支給することが適当である。

### (2) 実施時期

平成18年4月1日から実施すること。