

平成18年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
和歌山県人事委員会
内線3770, 3771(職員課)

和歌山県人事委員会（委員長：西浦昭人）は、本日、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は以下のとおりです。

本年の給与等に関する報告及び勧告のポイント

○月例給、ボーナスともに本年は改定なし

- ・ 給料及び諸手当の月例給は、公民較差やその他の給与決定条件を考慮し、改定なし
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合と概ね均衡しており、改定なし

○比較対象企業規模など公民給与の比較方法の見直し

- ・ 企業規模を100人以上から50人以上に変更

○少子化対策として、扶養手当の引上げの実施（平成19年4月～）

- ・ 3人目以降の子等の支給月額引上げ（5,000円→6,000円）

1 県職員給与

県職員の代表的な職種である行政職給料表適用職員の給与等の実態は次のとおりです。なお、県職員の給与は、職員の給与に関する条例等の特例措置により、平成18年4月から平成19年3月までの間、給料の減額（管理職員2%、一般職員1%）が行われており、平成18年4月に実際に支払われた県職員の給与額は、「減額後」の額です。

県職員給与等（平成18年4月分）

区分	職員数	平均年齢	給与月額	
			減額前	減額後
行政職	4,151人	43.0歳	395,763円	391,497円

※ 全職員（職員数 16,007人 平均年齢 44.6歳 給与月額 423,566円(減額前)、419,245円(減額後)）

2 公民給与の比較方法の見直し

民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映させるため、人事院や他の都道府県と同様に、比較対象とする民間の企業規模を100人以上から50人以上に変更するなど比較方法の見直しを行いました。

これにより、調査した実事業所数は昨年の95事業所から本年は119事業所に増加しました。（母集団は175事業所から260事業所に増加）

3 民間給与と県職員給与との比較

前記1のとおり、県職員の給与は特例措置による減額が行われていますが、この措置が本県の厳しい財政状況によりとられている時限的な措置であるということを考慮して、県職員の給与を検討するに当たっては、減額前の県職員の給与を基に民間給与との比較を行いました。

(1) 民間給与と県職員給与との公民較差 (平成18年4月分)

民間の給与	職員の給与	較 差
395,416円	395,763円	△347円 (△0.09%)

※ 減額後の職員の給与 391,497円(較差 3,919円、1.00%)

(2) 民間の特別給(ボーナス)の支給割合(平成17年8月～平成18年7月)

民間の年間支給割合
4.44月分

※ 職員の年間支給月数
4.45月分

4 公民の給与較差に基づく給与改定

以上の調査の結果を踏まえ、本年の給与改定について次のとおり報告しました。

- (1) 月例給については、①本県の公民較差は給料表の改定を必要とするまでには至らないものであったこと、②民間における扶養手当、住居手当の支給状況は、職員のこれらの手当を改定する特段の必要性が見られないものであったこと、③特例措置により実際に支払われている職員の給与は、民間の給与を下回っていること、④人事院が、本年4月の官民較差が極めて小さいことにより改定を見送ったことなど、これらを総合的に勘案すると、本年は、給料表をはじめ、月例給の改定を行わないことが適当である。
- (2) 期末・勤勉手当については、民間の特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数と概ね均衡していることから、本年は、改定を行わないことが適当である。

5 給与構造の改革等に伴う改定

本年4月から実施している給与構造の改革等に伴う改定について、次のとおり報告しました。

- (1) 管理職手当の定額化について
支給額は、定額とすること。ただし、職務の級における最高の号給の給料月額 \times 100分の25を超えてはならないこと。
(管理職員の職務・職責を端的に反映するため、現行の定率制から定額制に移行する。)
- (2) 扶養手当の引上げについて
人事院勧告による改定内容に準じて改定すること。
(少子化対策を推進するため、3人目以降の子等の扶養手当の額を1,000円引き上げる。)
- (3) 改定の実施時期
平成19年4月1日から実施すること。

6 公務運営の改善

公務運営の改善に向けて検討すべき事項及び今後の課題として、次の事項について報告しました。

(1) 能力・実績に基づく人事管理

ア 人事評価制度の充実

各任命権者において導入された人事評価制度について、単に評価のみに止まるのではなく、評価システムが有する能力開発機能に着目し、各種研修制度等と有機的に連携しつつ、職員の育成を図る実効性のある制度とすることが重要であること。

また、職員が更に意欲を持って自己研鑽を図り、資質・能力を最大限に発揮できるよう、評定者研修等を通じて評価の精度を高め、より客観的で公平性・公正性を有するものとして整備していくことも不可欠であること。

イ 女性職員の登用

次世代育成支援対策推進法に基づき県が策定した「特定事業主行動計画」を踏まえつつ、人事院の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を参考とし、男女共同参画社会実現に向けて、より一層環境整備に努めることが適当であること。

(2) 勤務環境の整備

ア 職業生活と家庭生活の両立支援

人事院は、育児のための短時間勤務制度の導入等を図るための法改正について、意見の申出を行った。男女が安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たしつつ職務に従事できる環境を形成していくために、県としてもこれら国の制度の改正動向をみながら適切な対応を取るとともに、各職場での職員相互の応援体制の整備等、実効性のある施策を推進することが必要であること。

イ 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

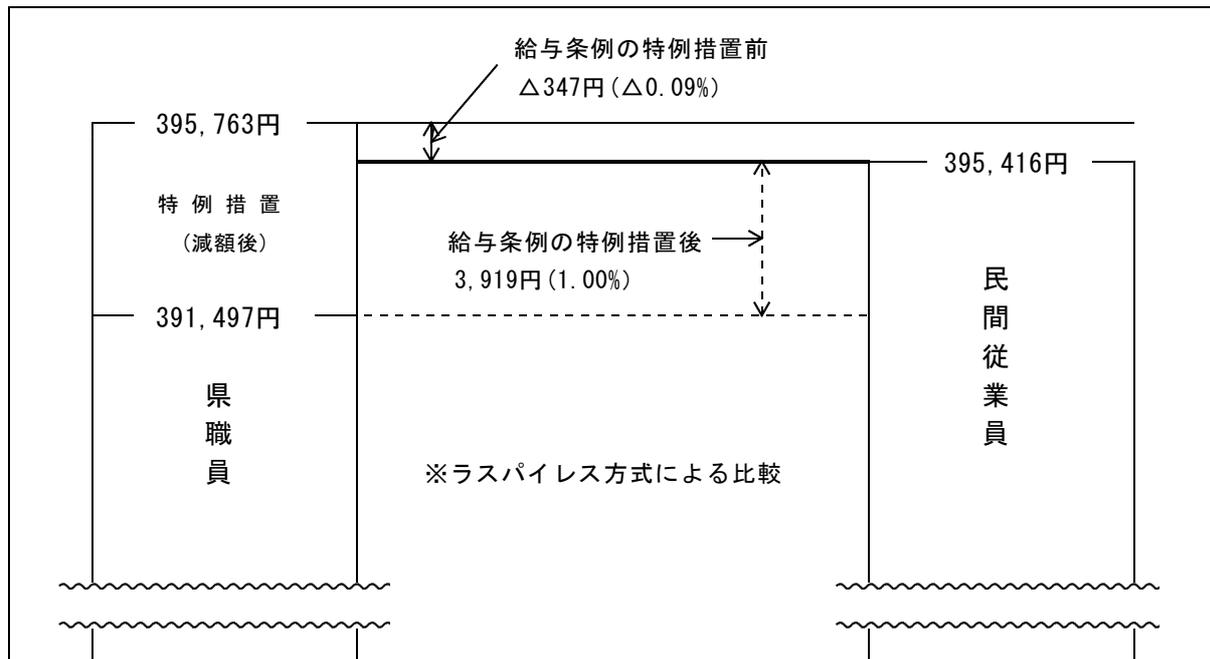
超過勤務の縮減について、管理職員にあっては業務の状況把握や見直し等に取り組み、職員にあっては計画的・効率的に業務を行い、超過勤務の縮減に努める必要があること。

年次有給休暇の取得促進については、各職場において、年次有給休暇の取得しやすい環境づくりや年間を通じた計画的な取得促進について取り組むことが必要であること。

ウ 心の健康づくり

職員の心の健康づくりに一層取り組むため、各種事業を総合的・体系的に推進していくための指針などを作成する必要があること。また、精神及び行動の障害による病気休暇等から職場に復帰した職員への対応について、職場復帰プランの作成・復帰職員のフォローアップにも取り組む必要があること。

(参考1) 公民較差



(参考2) 人事委員会勧告等の推移

年度	勧告内容		行政職給料表適用職員の年間給与(推計)			
	月例給改定率	期末・勤勉手当改定月数(改定後)	勧告前(A)	勧告後(B)	増減額(C)	(参考)平均年齢
	%	月分	千円	千円	千円	歳
H12	0.12	△0.20 (4.75)	6,863	6,790	△73	41.7
H13	—	△0.05 (4.70)	6,852	6,831	△21	42.0
H14	△2.06	△0.05 (4.65)	6,892	6,728	△164	42.4
H15	△1.18	△0.25 (4.40)	6,770	6,589	△181	42.6
H16	—	— (4.40)	6,612	6,612	0	42.7
H17	△1.09	0.05 (4.45)	6,579	6,527	△52	42.7
H18	—	— (4.45)	6,530	6,530	0	43.0