

# 平成20年 給与勧告等の概要

平成20年10月3日  
北海道人事委員会

## ◎ 本年の給与勧告のポイント

- 月例給、期末・勤勉手当ともに本年は改定なし
- 医師及び獣医師の初任給調整手当に係る改定等（来年度実施）

### 《給与関係》

#### 1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の約12,000人の個人別給与を实地調査し、民間と公務との4月分給与を比較
- ・ 比較は、主要な条件（職種、役職段階、年齢など）を一致させ、民間の平均給与額を公務側の職員数により加重平均するラスパイレス方式により実施

#### [民間給与との較差]

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A-B)
397,322円	377,110円	20,212円 (5.36%)
	減額前 406,717円	△ 9,395円 (△2.31%)

(注) 「減額前」の職員給与は、給与条例附則による減額措置前のものである。

#### 2 本年の給与改定

- ・ 職員の給与を取り巻く状況は、本年4月から新たに給料及び期末・勤勉手当等の減額措置が4年間引き続いて行われることになり、また、平成18年4月から給与構造改革の一環として、職員の給与水準を引き上げる等により、地域の民間給与をより反映したものに移行してきている。
- ・ こうした状況の中で、減額前の職員給与は9,395円 (2.31%) 民間給与を上回っているが、実際に支給されている職員給与は20,212円 (5.36%) 民間給与を下回っている状況にあり、また、期末・勤勉手当については、実際に支給されている減額後の手当額の支給月数 (4.30月相当) は民間の特別給 (ボーナス) の支給月数 (4.24月) を若干上回っている。
- ・ 職員の給与は、これまで地公法の「均衡の原則」に基づき、国及び他都府県の状況、民間従業員の給与などを考慮して定めてきており、本年も、均衡の原則や上記の諸事情を踏まえながら、民間給与や民間の特別給との較差の取扱い等について、総合的に検討してきたが、今回の減額措置が相当長期間にわたって継続されることなど、全国の中でも極めて厳しい内容であることや、公務運営において職員の士気を確保していくことは極めて重要であることなども考慮し、本年は給与改定を行わないことが適当であると判断する。

#### 3 平成21年度の給与改定

優秀な人材の安定的な確保に資するため、医師及び獣医師の給与について、次のとおりとする。

##### (1) 医師に対する初任給調整手当

医療職(1)の最高支給限度額を国に準じて104,000円引き上げる。

##### (2) 獣医師に対する初任給調整手当

獣医師に対して、新たに初任給調整手当を支給する。(最高支給限度額36,400円)

#### 4 教員給与の見直し

##### (1) 新たな職の設置に係る給与 (副校長及び主幹教諭)

###### ア 給料表

- ・ 副校長は、教頭と同じ教育職給料表(高校)3級とする必要がある。
- ・ 主幹教諭は、現行の教育職給料表(中・小)の2級と3級の間、新たに職務の級を創設する必要がある。

###### イ 諸手当

諸手当は、それぞれの職に見合った適切な処遇となるよう、所要の措置を講ずる必要がある。

##### (2) 義務教育等教員特別手当

国の方針等を踏まえ、所要の措置を講ずる必要がある。

## 5 その他の課題等

- ・ 自宅に係る住居手当の廃止や単身赴任手当の改善は、国の動向に留意しながら検討を進めていく必要がある。
- ・ 地域手当は、平成21年度についても、人事院勧告の内容に準じた支給割合とする必要がある。  
(東京都特別区 16% → 17%、大阪市等 13% → 14%)

## 《公務運営関係》

行政課題がますます複雑多様化している中であって、公務運営における職員の果たす役割はますます大きくなってきており、質の高い政策立案や行政サービスを維持するためには、職員一人一人が持てる力を十分に発揮していくことが求められている。また一方では、一部の職員による重大な不祥事が発生しており、職員においては、高い倫理観を保ちながら服務規律を厳守し道民の期待と信頼に応えていくことが重要である。

### 1 人材の確保・育成

#### (1) 多様で有為の人材の確保

多様で有為の人材を計画的・安定的に確保するため、就職情報サイトの活用など、効果的な情報の発信を行い、潜在的公務員志望者の掘り起こしを行うなど受験者の確保に努める。  
また、採用試験については、制度・運用の両面から、さらに見直しを検討する。

#### (2) 人材の育成

職員の年代別構成に占める20代の職員数が減少し続けていることから、将来の道行政の中核を担う若手職員について、具体的・計画的な育成方策の検討をさらに進める必要がある。  
また、職員の士気高揚と組織の活性化を図るため、人材育成と人事管理のより一層の連携を図ることが重要である。

#### (3) 女性の採用・登用の拡大

受験者に占める女性の割合は増加傾向にあるが、今後も引き続き受験促進に努める。  
また、女性の登用の拡大を図るためには、組織全体の意識改革はもとより、女性職員が人生設計を意識したキャリアプランを持つことは重要であり、その動機付けとして、キャリア形成のための研修などが必要である。

#### (4) 高齢期における働き方

平成25年度の定年退職者から無年金期間が発生することから、国の動向を注視しつつ、組織の活力の維持に配慮した雇用と年金の連携のあり方や高齢期の職員の多様な働き方などについて検討を進める必要がある。

### 2 勤務環境の整備

#### (1) メンタルヘルス対策の充実

長期療養者に占める精神性疾患の割合が高率かつ上昇傾向であることなどから、メンタルヘルス関連施策の一層の充実が必要であり、職員が自らの心の健康状態を把握するための支援や、職場への不適応状態などの変化の早期発見と、適切な対応が重要である。

#### (2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

特定事業主行動計画を定め、対策の充実に努めてきたが、支援制度の周知や職場の理解・雰囲気づくりなどに一層取り組むとともに、育児休業制度については、男性職員の活用が進んでいないことから、活用促進に向けた取組を進めていく必要がある。

#### (3) 時間外勤務の縮減

縮減のための強調運動期間の設定などにより時間外勤務の時間数は近年減少傾向にあるものの、今後とも、単独で業務改善が困難である他律的な業務を行っている職場などについて要因を分析し改善を図るとともに、事前命令の徹底など、時間外勤務の縮減に向けたさらなる取組を行っていく必要がある。

#### (4) 勤務時間について

本年の人事院勧告で、国家公務員の勤務時間短縮が勧告され、道においても、道内の民間企業における平均所定労働時間は、職員の勤務時間と比較して国と同程度に短いことから、国や他都府県との均衡に留意しながら、勤務時間の短縮に向けた対応を行っていくことが適当であると考えられる。

なお、短縮に当たっては、道民の理解を得ることが肝要であることから、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないよう、適切かつ実効的な措置を講じていくことが求められる。