

# 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

平成20年10月6日  
宮崎県人事委員会

## 第1 給与に関する報告及び勧告について

### ○ 本年の給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差は187円(0.05%) 民間の特別給は4.43月
- ② 月例給、特別給ともに改定を行わない。
- ③ 医師の給与については特別に改善（初任給調整手当の改定）。
- ④ 教育職に関する給料表について新たな級を創設。
- ⑤ 給与制度の見直し等に関する検討結果を報告。

### 1 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

<勧告の意義> 勧告は、職員の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。

<均衡の原則> 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。  
(地方公務員法第24条第3項)

### 2 民間給与との較差に基づく給与改定

#### (1) 民間給与との比較結果

##### ① 職種別民間給与実態調査

県内に所在する企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所339事業所中、120事業所を实地調査

##### ② 給与比較の結果

###### ○月例給

職員と民間従業員の4月分の給与について、ラスパイレ方式\*により比較。

\*ラスパイレ方式：民間従業員の平均給与を、役職、年齢、学歴を同じくする者について県職員の人員構成に置換えて算定し県職員の平均給与と比較する方法。単純平均に比べより精確に給与水準を反映

民間給与との較差：職員の給与が民間の給与を187円(0.05%)下回る。

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
381,170円	管理職手当 減額前 380,983円	187円 (0.05%)	136円 (0.04%)

\*職員は、特例条例により管理職手当が10%減額されているが、カット後の実支給額で比較すると職員の給与が民間の給与を846円(0.22%)下回る。

###### ○特別給 (支給月数)

民間(県内)	職員
4.43月	4.45月

(参考) 人事院

民間(全国)	職員
4.50月	4.50月

## (2) 給与改定の内容

「均衡の原則」に基づき検討した結果、次のとおり判断した。

### ア 月例給

民間給与との較差を考慮し、人事院勧告の内容も踏まえ、次のとおりとする。

#### ○ 各給料表及び諸手当

民間給与との較差がほぼ均衡していること、人事院勧告が改定を行わないとしていることを踏まえ、改定を行わない。

#### ○ 医師の初任給調整手当

本県の医療施設等における医師の確保は重要な課題であることから、医師給与の特別改善として限度額を引き上げるとする人事院勧告に準じて改定する。

\*実施時期：平成21年4月1日

### イ 特別給（ボーナス）

職員の支給月数と県内の民間の支給月数がおおむね均衡していること、人事院勧告が改定を行わないとしていることから、改定を行わない。

## 3 給与制度の見直しについて

平成18年度から取り組んでいる給与制度の見直し等に係る次の事項について報告

### (1) 地域手当の支給割合の改定

平成22年度までに段階的に引き上げることとしている地域手当の支給割合について、平成21年度の支給割合を人事院勧告に準じて改定する。

### (2) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度や勤勉手当制度については、職員の実績や能力を的確に反映させていくよう適切に運用していく必要がある。

### (3) その他の課題

#### ア 通勤手当

○ 自動車等の使用者の通勤手当については、ガソリン価格や民間の支給状況、国や他の地方公共団体の状況等を考慮の上、引き続き検討していく必要がある。

○ 特急列車の利用に係る通勤手当については、職員の通勤実態などの本県の実情等を考慮の上、検討していく必要がある。

#### イ 住居手当

人事院勧告において、住居手当についての検討を進めるとしていることから、今後、国や他の地方公共団体の検討状況や民間の支給状況等を踏まえながら検討していく必要がある。

#### ウ 教員に係る給与制度

○ 教員給与に係る国の動きに留意しながら、教員給与の在り方について引き続き検討していく必要がある。

○ 本県教育委員会では、学校教育法の改正により設置可能となった副校長等の新たな職を平成21年4月から設置する予定であることから、その職務に応じた適切な処遇（副校長：3級、主幹教諭及び指導教諭：特2級）を確保する必要がある。

\*実施時期：平成21年4月1日

## 第2 公務運営の改善に関する報告について

### 1 職員の倫理意識の向上と意識改革の徹底

本県では、準公金横領という不祥事など、公務員としての自覚を欠いた行為が未だに後を絶たない状況にある。職員の服務規律及び綱紀保持にこれまで以上に万全を期し、県民の信頼確保に努めていくことが必要である。

### 2 人材の確保・育成

新たな行政需要や多様で複雑化する県民ニーズに迅速・的確に応えるため、問題解決・政策立案能力、柔軟な発想と優れた創造力、コスト意識を持った人材の計画的な確保・育成について引き続き検討していく必要がある。

### 3 女性職員の育成・登用の推進

男女共同参画社会実現のため、また、県民本意の行政の実現のためにも、女性職員の育成・登用は極めて重要であり、今後とも、意欲と能力のある女性職員の積極的な育成・登用を推進していく必要がある。

### 4 勤務環境の整備

#### (1) 勤務時間の短縮

勤務時間の改定に関する人事院勧告を受けて、民間の情勢や国における検討状況、他の地方公共団体の動向等を踏まえ、本県職員の勤務時間の見直しに向けて検討していく必要がある。

#### (2) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は重要な課題であり、これまでの取組を一層徹底していくとともに、国や他の地方公共団体における具体的な取組を参考としながら、より実効ある対策を検討していく必要がある。

#### (3) 職員の心身の健康管理

年次休暇の取得促進やメンタルヘルス対策、生活習慣病対策等の充実に努めることが求められる。

特にメンタルヘルス対策については、管理・監督者等への研修等や相談体制を一層充実するとともに、新たな職場復帰支援施策の活用を図り、より効果的な心の健康づくりの推進に努めていく必要がある。

#### (4) 職場における良好な執務環境の保持

職場における安全衛生の確保、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止などに十分配慮する必要がある。

また、勤務条件等に関する職員の不満や悩みを解決するため、苦情処理制度を適切に活用していくこととする。

#### (5) 育児を行う職員への支援

各任命権者においては、次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画について、進捗状況の管理を行いつつ着実に実施していく必要がある。

【参考】最近の職員の給与改定の状況（行政職給料表適用職員）

年度	月 例 給		特 別 給 (月)			年間平均給与額 (行政職)
	較差 (%)	改 定 内 容	改定前	改 定	改定後	
11	0.27	給料表 (0.28%) 等	5.25	▲0.3	4.95	▲ 10.1 万円
12	0.05	扶養手当 (子 500円 3人目千円増額)	4.95	▲0.2	4.75	▲ 6.8 万円
13	0.07	特例一時金 (3,369円)	4.75	▲0.05	4.70	▲ 1.7 万円
14	▲ 2.05	給料表 (▲2.0%) 扶養手当 (配) 2千円 減額等	4.70	▲0.05	4.65	▲ 15.7 万円
15	▲ 1.18	給料表 (▲1.1%) 扶養手当 (配) 500円 減額等	4.65	▲0.25	4.40	▲ 17.4 万円
16	▲ 0.05	改定なし	4.40	-	4.40	-
17	▲ 0.40	給料表 (▲0.3%) 扶養手当 (配) 500円 減額	4.40	0.05	4.45	▲ 0.3 万円
18	0.05	改定なし	4.45	▲0.025	4.425	▲ 1.0 万円
19	0.26	給料表 (0.1%) 扶養手当 (子等) 500円 増額等	4.45	-	4.45	1.2 万円

\*H18年から比較対象企業規模を50人以上に拡大

\*H18年4月から給与制度の見直しを実施

(給料表水準の約5%引下げ、年功的給与上昇の抑制、諸手当制度の改正、昇給制度の見直し等)

\*H18の特別給の減額はH18.12月のみの一時的な措置

【国家公務員の給与勧告】

20	0.04	改定なし	4.50	-	4.50	-
----	------	------	------	---	------	---

(参考) 本年の人事院勧告

○ 人事院勧告のポイント

- ① 民間給与との較差 (136円、0.04%) が極めて小さいことから、月例給の改定は行わないが、医師の給与については特別に改善 (医師の初任給調整手当の限度額の引上げ等)
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 給与構造改革の着実な実施 - 本府省業務調整手当を新設
- ④ 勤務時間の改定 (1日7時間45分、1週38時間45分)