

## 平成20年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差が130円（0.03%）と極めて小さいことから、医師を除き、月例給の水準改定なし
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 給与構造の改革の一環として、地域手当の支給割合を改定
- ④ 勤務時間の短縮については、なお諸状況を見極めることが必要であると考  
え、引き続き検討

### I 職員の給与に関する勧告及び報告

#### 1 県職員の給与の調査（平成20年職員給与等実態調査）

全職員（教育職員及び警察職員を含み、企業局職員及び病院局職員を除く。）について、本年4月分の給与等を調査した。

	職員数	平均年齢	平均給与月額
全職員	22,980人	43.6歳	422,270円
一般行政職	5,112人	44.0歳	396,784円

#### 2 民間給与の調査（平成20年職種別民間給与実態調査）

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所（863事業所）から無作為抽出した173事業所を訪問調査し、本年4月分の給与等を調査した。（調査完了率87.9%）

#### 3 職員給与と民間給与との比較

##### (1) 月例給の比較

本年4月分の職員給与と民間給与を比較したところ、職員給与が民間給与を130円（0.03%）下回っていた。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
396,914円	396,784円	130円 [0.03%]

(注) 職員、民間ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

##### (2) 特別給（期末・勤勉手当）の比較

平成19年8月から平成20年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給は、平均所定内給与の4.48月分に相当し、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数(4.50月)とおおむね均衡していた。

#### 4 本年の給与改定

地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、職員の給与、民間給与の実態、生計費及び人事院勧告の内容等を勘案し総合的に検討を行った。

##### (1) 給料表

較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分ではないことから、月例給の改定は行わない。

##### (2) 特別給

民間の特別給の支給割合とおおむね均衡していることから、改定は行わない。

##### (3) 医師の給与の改善

県民が健康で安心して暮らせる環境を整備するため、公務においても医師の確保が重要な課題となっていることから、医療職給料表（一）の適用を受ける医師の初任給調整手当を人事院勧告の内容に準じて改定する。

##### (4) 実施時期

平成21年4月1日

#### 5 その他

##### (1) 給与構造の改革

改革を着実に実施していくために、平成21年度における地域手当の支給割合を改定する。

##### ○級地別支給割合

級地（支給地域）等	平成20年度	平成21年度	制度完成時(平成22年度)
1級地（東京都のうち特別区）	16%	17%	18%
2級地（大阪府大阪市）	13%	14%	15%
医療職給料表（一）適用職員	13%	14%	15%

##### (2) 教員給与の見直し

教育委員会における今後の検討結果を踏まえ、必要に応じて新たな職に対応した給料表の導入について検討を行うほか、教員給与全般の見直しについては、国の動向を注視しつつ対応していくことが望ましい。

##### (3) その他

昨年の報告以降ガソリン価格の急激な上昇が見られるため、その価格動向に留意する必要がある。

## II 職員の勤務時間

職員の勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和を図る上で、重要な課題の一つである。

少子高齢化への対応や男女共同参画社会の実現のため、職業生活と家庭生活の両立支援を進める観点から労働時間の短縮が求められており、これまで育児短時間勤務、介護休暇等の制度の導入が図られたところである。

毎年要請している時間外勤務の縮減については、必ずしもその効果が現れているとは言えない状況であり、任命権者においてその取組を一層推進することが求められる。

職員の勤務時間の短縮については、国及び他の地方公共団体の状況や任命権者における時間外勤務縮減の取組状況などをなお総合的に見極めることが必要であると考え、引き続き検討していくこととする。

### Ⅲ 公務人事管理に関する報告

#### 1 能力・実績に基づく人事管理

能力・実績に基づく人事管理を行うためには、公務の特性を踏まえつつ、これまでの人事評価制度の試行結果の検証・評価を行うとともに、人材育成などを含む広い意味での人事管理に有用な新たな人事評価制度を整備していくことが必要である。あわせて、評価結果を給与への確に反映させるためのシステムについても、導入に向け検討を進める必要がある。

任命権者は、これを整備するにあたり職員への説明を十分に行い、その理解を得ながら実施していくことが必要である。

#### 2 人材育成の取組

職員一人ひとりのより一層の能力向上のため、組織が求める人材像を明確に示すと同時に、人材育成に必要とされる職場内研修、集合研修、自己研鑽及び計画的異動（ジョブローテーション）を連携させ、その効果を高めることが求められる。

今後は、長期的視野に立った職員の能力開発を支援する研修体系を構築していくとともに、職員が、それぞれの職位において求められる職責を果たす能力を身に付けるため、階層別の研修を更に充実させることが必要である。

#### 3 勤務環境の整備

##### (1) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持、勤務能率の向上、さらに仕事と生活の調和の観点から極めて重要な課題であることから、任命権者においてはこれまで以上に効果的な取組が求められる。

##### (2) 心の健康づくりの推進

職員においては、各種相談事業等を活用することにより、セルフケアに努めることが重要である。管理職員においては、職員がやりがいを持って職務に精励でき、互いの小さな変化にも気づくことができる職場環境づくりを推進することが重要である。任命権者においては、これらの取組に資する施策を充実していくとともに、心の健康を害した職員が円滑に職務に復帰できるように引き続ききめ細かく支援していくことが必要である。

##### (3) 仕事と生活の調和

仕事と生活の調和を実現するためには、育児短時間勤務制度など既存の制度が十分活用される必要があり、そのためには、職員に対し制度の一層の周知を図るとともに、代替職員の確保に努めるなど、引き続きこれらを利用しやすい環境づくりに取り組む必要がある。

仕事と生活の調和の実現を目指すことは、結果的に、職員の総労働時間の短縮や心身の健康増進にもつながるものであり、組織として積極的に取り組んでいくことが求められる。

##### (4) その他

定年制度に係る人事院の検討状況を注視しつつ、本県においてもその対応を検討していく必要がある。

### Ⅳ おわりに

人事委員会の勧告制度は、長年の経緯を経て県民の理解と支持を得ながら、公務員の労働基本権制約の代償措置として定着してきたものであり、勧告が実施され、職員給与が適正な水準に保たれることは、労使関係の安定を図り能率的な行政運営を維持するための基盤と考える。

県議会及び県知事におかれては、人事委員会勧告の果たす役割や給与勧告の内容が民間給与の水準との均衡を図るものであることに深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

## (参考1) 職員の平均給与額等

職員区分	職員数	平均年齢	給料	扶養手当	地域手当	その他	計	平均年間給与
県職員計	22,980人	43.6歳	383,032円	10,323円	8,113円	20,802円	422,270円	7,018,431円
一般行政	5,112人	44.0歳	361,393円	11,707円	7,933円	15,751円	396,784円	6,620,583円

(注) 「給料」には、給料の調整額、教職調整額及び3級の教育職員の給料月額に加算される額を含む。

6,620,583円

## (参考2) 職員の支給額 (モデル)

(単位:円)

役職	年齢	家族構成	給与月額	ボーナス	年間給与
主事	25歳	独身	194,106	873,477	3,202,749
主任	35歳	配偶者、子1	316,302	1,490,139	5,285,763
係長	45歳	配偶者、子2	407,388	2,004,871	6,893,527
補佐	50歳	配偶者、子2	427,686	2,105,346	7,237,578
課長	55歳	配偶者	523,872	2,289,980	8,576,444

(注) 「給与月額」は、給料、扶養手当、地域手当及び管理職手当の合計である。

## (参考3) 最近の給与改定の実施状況

	月例給	特別給 (ボーナス)		一般行政職の平均年間給与	
	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.24%	4.95月	▲0.30月	▲10.4万円	▲1.6%
平成12年	0.11%	4.75月	▲0.20月	▲7.3万円	▲1.1%
平成13年	改定なし (注1)	4.70月	▲0.05月	▲1.7万円	▲0.3%
平成14年	▲1.95%	4.65月	▲0.05月	▲16.2万円	▲2.4%
平成15年	▲1.07%	4.40月	▲0.25月	▲17.0万円	▲2.6%
平成16年	改定なし (注2)	4.40月	—	—	—
平成17年	▲0.34%	4.45月	0.05月	▲0.2万円	▲0.03%
平成18年	改定なし (注3)	4.45月	—	—	—
平成19年	0.12%	4.50月	0.05月	2.8万円	0.4%
平成20年	改定なし (注4)	4.50月	—	—	—

(注1) 平成13年の民間給与との較差は0.07%

(注2) 平成16年の民間給与との較差は、▲0.01%。水準改定以外の勧告 (寒冷地手当の引下げ改定等) あり。

(注3) 平成18年の民間給与との較差は0.01%。水準改定以外の勧告 (給与構造改革に関する改正) あり。

(注4) 平成20年の民間給与との較差は0.03%。水準改定以外の勧告 (医師の初任給調整手当改定) あり。