

# 平成20年「職員の給与等に関する報告及び報告」の概要

平成20年10月9日  
三重県人事委員会

## I 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

### 1 公民給与の較差

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内721の民間事業所のうちから、147事業所を抽出し、職種別民間給与実態調査を実施

4月分の公民較差について、役職・学歴・年齢別に対比して公民較差を算出

較 差	83円(0.02%)
(参考)平成20年人事院勧告	136円(0.04%)
平成19年県勧告	4,024円(1.03%)

### 2 改定すべき事項

#### (1) 給料表

以下の事情を総合的に勘案し、月例給の改定を見送り

・給料表については、公民較差が極めて小さく、世代間配分にも留意した適切な改定を行うことが困難であることに加え、基本的な給与である給料は、各手当の基礎となるなど給与制度の根幹をなすものであることから、これまで人事院勧告に準じて改定を行ってきたこと

・諸手当については、民間事業所の支給状況とおおむね均衡していること

・国の勧告や他の地方公共団体の動向を踏まえると、本年の極めて小さい較差に基づき月例給の改定を行う状況にはないこと

#### (2) 期末・勤勉手当

・民間の特別給の支給割合(4.49月分)とおおむね均衡していることから、期末・勤勉手当の現行支給月数(4.50月)を維持

#### (3) 初任給調整手当

・国と同様、本県においても、医師の確保が重要な課題となっていることを踏まえ、人事院勧告の趣旨に準じて、初任給調整手当を改定

### 3 実施時期

初任給調整手当については、平成21年4月1日

## II 給与構造改革

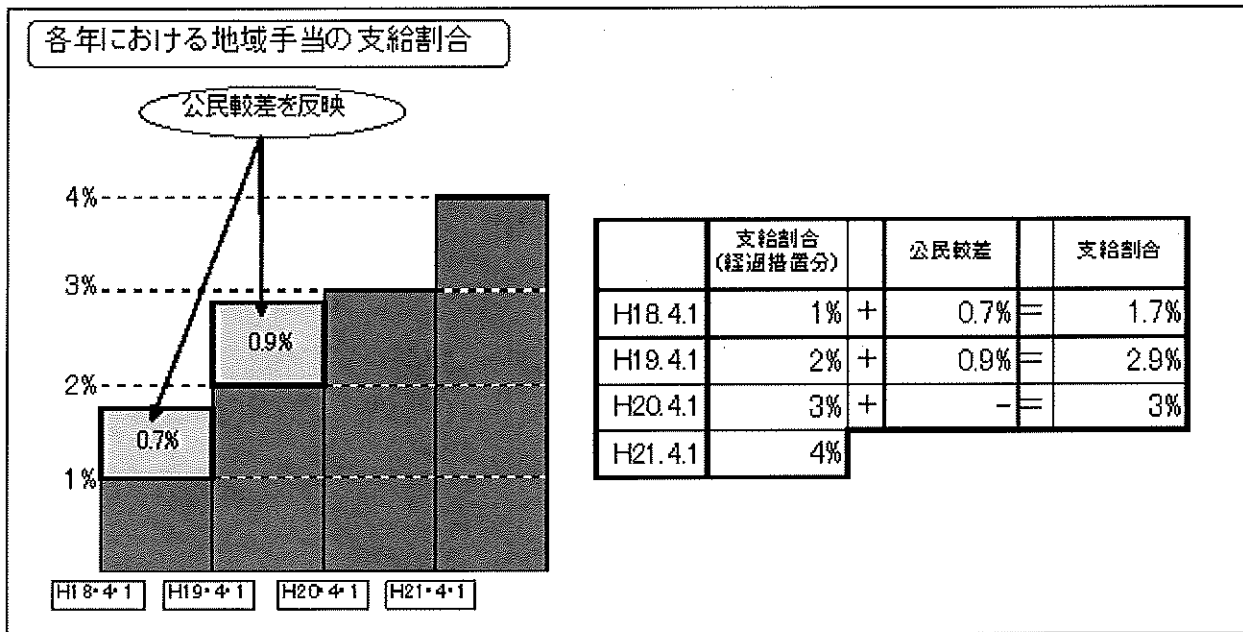
### 1 給与構造改革にかかる平成21年度の改定

#### (1) 地域手当

・平成21年度の県内に勤務する職員の地域手当の支給割合は、段階的導入という給与構造改革の当初の方針どおり、現行の経過措置を踏まえて4%とする

・県外に勤務する職員並びに医師及び歯科医師については、人事院勧告に準じて所要の経過措置を講ずる

(地域手当の段階的導入)



## (2) 勤務実績の給与への反映

・勤務実績に基づく新たな昇給制度及び勤勉手当に勤務実績をより反映し得る仕組みについて、引き続き早期の構築・導入を図る

## 2 実施時期

地域手当の改定については、平成21年度から実施

## Ⅲ 通勤手当について

・交通用具利用者に係る通勤手当について、他の都道府県の支給額の状況やガソリン価格の動向を考慮の上、任命権者において引き上げの検討が必要

・一方、このことと併せて、自動車と同額支給になっている自動車以外の交通用具利用者に係る通勤手当の額について、他の都道府県や民間事業所の支給状況を踏まえた上での見直しの検討が必要

・また、CO2削減や交通事故防止等に配慮した通勤手段としての公共交通機関利用の推進やパークアンドライドのさらなる活用を進めていくことが必要

## Ⅳ 教員給与制度改革

教育委員会における学校教育法の改正に伴う副校長、主幹教諭等の新たな職の設置の検討状況や義務教育費国庫負担金での教員給与の取扱い等を踏まえた対応を注視しつつ適宜対応

## Ⅴ 今後の公民較差の取扱い

・平成18年度以降、県内に勤務する職員の地域手当の支給割合4%の段階的導入を図りつつ、各年での公民較差を地域手当に反映

・平成21年度の支給割合を4%とすることに伴い、今後の給与水準の改定については、各年で

の公民較差を給料表に反映させる方法も含めて検討

---

## VI 人事システム・公務運営等の改善

### 1 人材の確保・育成

- ・人物面を重視した試験方法などについて、検討を継続
- ・任期付採用や、多様な任用を可能とするような新たな制度導入の検討が必要
- ・評価制度に計画的に取り組むことが必要

### 2 退職管理

- ・職員の高齢期雇用の取組について、国の動向を注視していくことが必要

### 3 職員の勤務時間

- ・勤務時間の見直しに当たっては、慎重を期することが必要
- ・今後、国・他県との均衡を考慮しつつ、行政サービスを維持するとともに、公務能率向上の措置を講じた上で、勤務時間の短縮を検討していくことが必要

### 4 総勤務時間の縮減

- ・総勤務時間縮減の取組が一部形骸化しつつある現状を見直すことが必要
- ・新たな行政動向に対する組織的・専門的な対応のため、例えば、全庁的に共通する業務に関する見直しなど、新しい視点での取組も必要
- ・より効果的な総勤務時間縮減の取組について、引き続き労使が協働し検討することが必要

### 5 仕事と家庭の両立支援の推進

#### ア 仕事と家庭の両立支援の取組

- ・人材確保上の観点、多様な価値観や幅広い視野を行政運営に生かすという観点から、仕事と家庭の両立支援の取組が必要
- ・特定事業主行動計画の着実な推進や、各種両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりが必要

#### イ 男女共同参画社会の実現への取組

- ・計画的な人材育成・職域拡大により、女性登用を進めることが必要
- ・仕事と家庭の両立支援の取組を積極的に進めることにより、男女共同参画社会の実現を目指していくことが必要

### 6 心の健康づくりの推進

- ・人事部門、健康管理部門、研修部門が連携し、取り組むことが必要
- ・予防対策は、ストレスチェックなどの取組を、継続して実施することが必要
- ・早期発見とともに、「職員本人にとって相談しやすい職場環境」をいかに構築するかが重要。メンタルヘルスの知識を有する職員の範囲拡大が必要
- ・長期、再発化が散見される現状を鑑み、休職中の段階からの健康管理面での支援も含め、積極的な復職支援が必要

---

## VII 勧告実施にあたって

職員一人ひとりが全体の奉仕者として、より一層の自覚と責任、高い倫理観を持って、職務に精励し、県民が主役の県政を推進していくことを強く要望する

県議会及び知事におかれては、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして定着している給与勧告制度が果たしている役割に対し深い理解を示され、

本年の勧告を実施されるよう要請する

(参 考)

### 職員の年間平均給与

この勧告が実施されると、職員(行政職)の年間平均給与は、本年の水準改定なしとなります。

#### 主な職種の年間給与

区 分	行政職	公安職	高校等 教育職	中小校 教育職	全職員
人 員 (人)	5,199	2,983	3,793	9,437	22,121
平 均 年 齢 (歳)	42.9	39.3	44.7	44.3	43.3
平 均 経 験 年 数 (年)	21.6	18.7	22.1	21.8	21.3
平均給与額(円)	394,462	371,199	439,550	432,392	415,852
平均年収(千円)	6,524	6,156	7,309	7,172	6,894

#### <モデル給与例(行政職)>

(単位:円)

区 分			勧 告 前	
			月 額	年 間 給 与
係 員	25歳	独身	213,210	3,518,000
	30歳	配偶者	263,165	4,342,000
主 査	40歳	配偶者、子2	388,207	6,568,000
主 幹	45歳	配偶者、子2	429,201	7,263,000
課長級	—	配偶者、子2	548,475	9,024,000
次長級	—	配偶者	598,842	10,229,000
部長級	—	配偶者	671,972	11,581,000