

平成20年給与勧告等について

平成20年10月
兵庫県人事委員会

本年度のポイント

～ 月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし ～

- 1 公民較差 78円 (0.02%) が極めて小さいことから、月例給は改定なし
- 2 特別給 (ボーナス) は民間の支給割合と均衡し、改定なし
- 3 医師の初任給調整手当は、国及び他の都道府県の状況、本県の実情を考慮して改定
- 4 勤務時間は、民間、国及び他の都道府県の状況を踏まえ、見直しを行うことが適当

本委員会は、10月9日、職員の給与等について報告をし、併せて給与の改定等について所要の措置をとられるよう勧告した。

職員の給与の改定等

1 公民較差 (行政職)

本県において給与抑制措置が講じられていることにより、民間従業員給与が職員給与を21,132円(5.25%)上回っているが、給与抑制措置前の比較では、民間従業員給与は職員給与を78円(0.02%)下回っている。

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
423,805円	423,883円	78円 (0.02%)
	402,673円	21,132円 (5.25%)

注) 上段は給与抑制措置前、下段は給与抑制措置後

2 給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差を基本とする。

(1) 月例給

公民較差は極めて小さいことから、月例給の改定は行わない。

(2) 特別給

民間の年間支給割合4.49月分は、職員の年間支給月数4.50月分と概ね均衡していたことから、改定は行わない。

(3) 医師職に対する初任給調整手当

医師の確保は、依然、困難な状況にあるため、国及び他の都道府県の状況、本県の実情を考慮して改定する必要がある。

(4) その他の課題

ア 住居手当

国及び他の都道府県の状況を考慮する必要がある。

イ 交通用具使用者に係る通勤手当

本県の民間の支給状況や国の状況等を考慮すると、改定するには困難な状況であるが、原油価格の高騰によるガソリン価格の上昇が交通用具使用者に影響を及ぼしている中、引き続き、民間、国及び他の都道府県の動向等に留意していく必要がある。

- ウ 単身赴任手当
国及び他の都道府県の動向に留意する必要がある。
- エ 教員給与の見直し
文部科学省において、義務教育等教員特別手当及び特殊業務手当等の見直しが、順次、図られているところであり、これを踏まえ、他の都道府県の状況を考慮して適切に対応する必要がある。
- オ 勤務実績の給与への反映
各任命権者において取組が進められているところであるが、引き続き、取り組んでいく必要がある。
- カ 非常勤職員の勤務条件
人事院は、非常勤職員の在り方について言及し、また、総務省に、「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」が設置されたところである。
今後、国及び他の都道府県の動向等に留意する必要がある。
- キ 給与構造改革期間終了後の取組
人事院は、平成18年度から平成22年度までの給与構造改革の取組の終了時点において、必要に応じ、更なる見直しを検討するとしており、今後の国の動向に留意していきたい。

職員の勤務時間

勤務時間は、給与と同様に基本的な勤務条件であり、法に定める情勢適応の原則に基づき、社会一般の情勢に適応するよう定めるべきものとされている。

人事院は、民間企業の所定労働時間の調査結果を踏まえ、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持し、行政コストの増加を招かないことを基本とすべきとしたうえで、国家公務員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当であると勧告している。

本県の民間の状況も国と同様の結果であり、職員の勤務時間については、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスの低下等を招かないことを基本として、民間、国及び他の都道府県の状況を踏まえ、見直しを行うことが適当である。

勤務環境の整備

- (1) 超過勤務の縮減及び休暇制度等
 - ・今後とも引き続き、計画的な業務執行や事務事業の効率化等、事務改善を積極的に進めるなど、超過勤務の縮減に向けた実効性のある更なる取組が必要である。
 - ・年次休暇については、その取得促進について引き続き取り組む必要がある。
 - ・育児に関する休暇・休業制度については、取得しやすい職場環境づくりが進められているが、男性職員の育児休業の取得を、さらに奨励していく必要がある。
- (2) 職員の健康管理
 - ・心の健康は、長時間労働等の勤務状況、チームワークの欠如やハラスメント等の職場での人間関係と深いかわりを持つ場合もあることから、職場全体の課題としての認識のもと、管理監督職が率先して取り組む必要がある。
- (3) 職員の大量退職等への対応
 - ・人事院は、定年年齢を平成25年度から段階的に65歳まで延長することを中心に検討を進めるとしており、国における検討の状況及び他の都道府県の動向に留意する必要がある。
 - ・職員の採用においては、優秀な人材の確保が必要であるが、受験者の減少など厳しい状況にある。これまでの広報活動等に加え、今後、さらに、魅力ある職場づくりとともに、本県での働きがいなどの情報発信等に積極的に取り組み、受験者の確保に努めていく必要がある。