

平成20年 給与勧告等の概要

平成20年10月9日
奈良県人事委員会

本委員会は、本日、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし ～

- ① 公民較差(0.07%)がわずかであり、月例給の改定なし
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 人材確保のため、医師の初任給調整手当については、人事院勧告の内容を参考に改定

○ その他(報告事項)

職員の勤務時間について、1日7時間45分、1週38時間45分とすることが適当

I 職員の給与について

1 公民較差(月例給)

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
408,585 円	408,292 円	293 円	0.07 %

(注) 1 職員の給与は、行政職給料表適用者(平均年齢44.8歳、平均経験年数23.2年)であり、諸手当を含む。

2 職員の給与は、特例条例による減額措置前の額であり、減額措置後は、職員の給与401,779円 較差6,806円 1.69%である。

2 給与改定の考え方及び内容

<月例給>

- ① 公民給与の精確な比較による適正な職員給与水準の維持・確保を図る
- ② 公民較差がわずかで給与水準はほぼ均衡していることから、給料表の改定を行わないことが適当
- ③ 諸手当についても、民間の支給状況を踏まえると、改定する特段の必要性は認められない

↓
<月例給については、改定を行わない>

<期末・勤勉手当>

職員の支給月数(4.50月)は、民間の支給割合(4.51月)とおおむね均衡

↓
<期末・勤勉手当については、改定を行わない>

<医師の給与>

優秀な医師の確保は重要な課題であることから、医師の初任給調整手当を人事院勧告を参考に改定（平成21年4月1日実施）

<教員の給与>

- ・ 現在、国において教員給与制度全般についての見直しが進められている
- ・ 教員の義務教育等教員特別手当については、当該見直しに向けた検討内容を考慮して全国人事委員会連合会が主体となって作成した手当額表を参考に改定することが適当

<その他>

- ・ 住居手当については、人事院において見直しの方向が示されたところであるが、本県の実情等を踏まえ検討
- ・ 単身赴任手当については、人事院において改善を検討することとしており、国の動向に留意
- ・ 特殊勤務手当については、業務の特殊性・困難性を適切に反映した見直しを推進

3 勤務実績の給与への反映について

勤務実績の給与への反映については、管理職における勤勉手当の成績率の運用から実施されているが、その対象者の拡大に向け、取組を一層推進

II 職員の勤務時間について

- ・ 人事院は、民間事業所の所定労働時間の調査結果等を踏まえ、職員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とすることを勧告
- ・ 県内民間事業所における所定労働時間は、国の調査結果とほぼ同様
- ・ 職員の勤務時間は、県内民間事業所の所定労働時間の状況や国家公務員の勤務時間との均衡を考慮して定めることが、地方公務員法に定める情勢適応の原則にかなうことから、人事院が勧告した内容を参考に、他の都道府県の動向にも留意して見直しを行うことが適当
- ・ 実施に当たっては、勤務体制の見直しを行い、行政サービスに支障が生じることのないようにするとともに、公務能率の一層の向上に努め、行政コストの増加を招かないようにすることが必要

III 高齢期の雇用問題について

公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、満額年金受給までの空白期間が発生することから、人事院では昨年から高齢期の雇用確保策について総合的に検討を進めてきており、本県においても、人事院の検討状況に留意

IV 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備について

1 両立支援の推進

- ・ 子どもの看護休暇の対象となる内容及び子の範囲について検討するなど、さらに制度の充実に努めることが必要
- ・ 男女共同参画の観点から、女性について優秀な人材を確保し、管理職への登用を積極的に推進することが重要であり、そのためには、男女がともに働きやすい職場環境の整備が必要
- ・ 男性職員の育児休業をはじめ各種制度の利用が進んでいない状況にあることから、制度が利用しやすい職場環境の整備を進めるとともに、その普及・啓発に努めることが必要

2 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 時間外勤務の縮減のためには、日常業務の点検を進めるなど、職員一人ひとりの意識改革が必要
- ・ 管理職員は、コスト意識や経営感覚を持って、マネジメント能力を一層発揮することが必要
- ・ 年次有給休暇については、職員自ら計画的・連続的な取得に努めるとともに、職場全体としても、休暇が取得しやすい職場環境の整備に取り組むことが必要

3 メンタルヘルス対策

- ・ 相談事業や講習会の開催に加えて、職場復帰に向けてのプログラムを策定して、復帰支援を進めているところであるが、本委員会としても、復帰支援策がより実効のあるものとして運用されるよう、見届ける必要がある
- ・ 各職場においては、職員間でコミュニケーションを活発に行い、職員のメンタルヘルスに関する理解を深めることにより、心身の故障が起こりにくい勤務環境の整備に取り組むことが必要

V 公務員倫理の確保について

- ・ 不祥事が発生した場合は、速やかに公正かつ厳正な対応を行い、併せて県民への説明責任を果たすことが必要
- ・ 職員一人ひとり、公務員は県民の負託に応え、適正に公務を執行すべき責務があり、より高い倫理観や法令遵守の精神が強く要求されるものであるということを改めて自覚するとともに、県民の信頼を裏切ることのないよう、公私を問わず行動することが求められる

VI 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 給与勧告制度は、労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしていると思料
- ・ 議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請
- ・ 特例条例による給与の減額措置については、誠に遺憾であるが、本県の厳しい財政状況の下、財政健全化に向け、行政分野全般の見直し及び直面する諸施策課題に継続して積極的に取り組まれていることなど諸般の事情を総合的に考慮すると、やむを得ないものと思料。今後、諸情勢が整い次第、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むもの
- ・ 職員においては、県民全体の奉仕者としての高い使命感と倫理観を保持し、より一層県民の信頼に応えられるよう、職務に精励されることを期待

【参考】

<平均年間給与試算>

適用給料表	適用者数 (人)	平均年齢 (歳)	平均経験年数 (年)	平均給与 (円)	平均年間給与 (円)
行政職給料表	3,928	44.8	23.2	408,292	6,807,000

(注) 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出。

モデル給与例

(行政職給料表適用者)

役職名	項目	年齢 (歳)	家族構成	給与月額 (円)	年間給与 (円)
部長	長	—	配偶者	686,878	11,605,000
部次長	次長	—	配偶者	619,580	10,439,000
課長	長	—	配偶者、子1人	542,668	8,820,000
課長補佐	補佐	50	配偶者、子2人	451,544	7,563,000
係長	長	45	配偶者、子2人	417,373	6,996,000
主査	査	40	配偶者、子2人	387,904	6,498,000
主査	査	35	配偶者、子1人	331,683	5,493,000
主任主事	主事	30	配偶者	266,997	4,370,000
主事	事	25	独身	205,760	3,383,000
主事(大卒初任給)		22	独身	186,846	3,072,000
主事(高卒初任給)		18	独身	151,002	2,482,000

(注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出。

2 モデル給与例の給与月額及び年間給与は、給料、扶養手当、管理職手当及び地域手当を基礎に算出。

○全役職 : 地域手当(本庁勤務4.5%)

○課長 : 管理職手当(76,700円)

○部次長 : 管理職手当(103,700円)

○部長 : 管理職手当(128,900円)