

平成20年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成20年10月10日
和歌山県人事委員会
内線3770, 3771(職員課)

和歌山県人事委員会(委員長:守屋駿二)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。

本年の給与等に関する報告及び勧告のポイント

○ 給与改定

- ①月例給について、民間給与との較差(0.05%)が極めて小さいことから、改定なし
- ②期末・勤勉手当(ボーナス)について、民間の特別給の支給割合(4.51月)が、
 - ・一般職員については、その年間支給月数(4.50月)と概ね均衡しており、改定なし
 - ・特定幹部職員については、その年間支給月数(4.45月)を上回っていることから、0.05月分の引上げ(4.45月分→4.50月分) (平成20年12月分～)
- ③医師確保のため、初任給調整手当の支給月額を引上げ(326,900円→410,900円) (平成21年4月～)

○ 勤務時間の短縮

職員の勤務時間の短縮について、国や他の都道府県の動向を注視しながら検討を進めていく必要

1 県職員給与

県職員の代表的な職種である行政職給料表適用職員の給与等の実態は次のとおりです。なお、県職員の給与は、職員の給与に関する条例等の特例措置により、平成20年4月から平成21年3月までの間、給料の減額(管理職員2%、一般職員1%)が行われており、平成20年4月に実際に支払われた県職員の給与額は、「減額後」の額です。

県職員給与等(平成20年4月分)

区分	職員数	平均年齢	給与月額	
			減額前	減額後
行政職	3,955人	42.7歳	384,515円	380,370円

※ 全職員(職員数 15,568人 平均年齢 44.4歳 給与月額 410,816円(減額前)、406,629円(減額後))

2 民間給与と県職員給与との比較

前記1のとおり、県職員の給与は特例措置による減額が行われていますが、この措置が本県の厳しい財政状況によりとられている時限的な措置であるということを考慮して、県職員の給与を検討するに当たっては、減額前の県職員の給与を基に民間給与との比較を行いました。

(1) 民間給与と県職員給与との公民較差(平成20年4月分)

民間の給与	職員の給与	較差
384,724円	384,515円	209円(0.05%)

※ 減額後の職員の給与 380,370円(較差 4,354円、1.14%)

(2) 民間の特別給（ボーナス）の支給割合（平成19年8月～平成20年7月）

民間の年間支給割合	特定幹部職員を除く 職員の年間支給月数	差
4.51月分	4.50月分	0.01月分
	特定幹部職員の年間 支給月数	差
	4.45月分	0.06月分

3 本年の給与改定の内容

以上の調査の結果を踏まえた本年の給与改定の内容は、次のとおりです。

(1) 月例給については、以下の事情を総合的に勘案し、本年は改定を行わないことが適切であると判断しました。

- ア 給料表については、本年の公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないこと。
- イ 諸手当については、民間の各手当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こと。
- ウ 人事院が、本年4月の官民較差（136円、0.04%）に基づく給与改定を見送ったこと。

(2) 期末・勤勉手当については、民間の特別給の年間支給割合が4.51月であることから、次のように判断しました。

- ア 職員（特定幹部職員を除く。）の年間支給月数は民間の特別給の年間支給割合と概ね均衡していることから、本年は改定を行わないことが適当である。
- イ 特定幹部職員については、昨年、勤勉手当の改定が見送られ、期末・勤勉手当の年間支給月数は4.45月となっている。本年の民間の年間支給割合や一般の職員との均衡を考慮すれば、特定幹部職員の勤勉手当の年間支給月数については、0.05月分引き上げることが適当である。

また、5号給以上の給料月額を受ける第1号任期付研究員及び5号給以上の給料月額を受ける特定任期付職員の期末手当についても、特定幹部職員と同様に支給月数を引き上げることが適当である。

（特定幹部職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
20年度 期末手当 勤勉手当	1.2月（支給済み） 0.925月（支給済み）	1.4月（改定なし） 0.975月（現行0.925月）
21年度 以降 期末手当 勤勉手当	1.2月 0.95月	1.4月 0.95月

(3) 病院等に勤務する医師の確保が社会的な問題となっている中、勤務医の確保のため、とりわけ適切な給与水準の確保が必要とされています。本県においても、医師の確保は喫緊の課題であり、初任給調整手当の支給月額の限度を人事院勧告の改定内容に準じて410,900円に改定することが適当であると判断しました。

(4) 改定の実施時期

平成21年4月1日（(2)のイについては平成20年12月1日）

4 勤務時間の短縮

勤務時間の短縮について、次のとおり報告しました。

人事院は、平成16年から本年まで実施した職種別民間給与実態調査等における民間の所定労働時間が、職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着したことや仕事と家庭の調和への寄与の観点等から、職員の1日当たりの勤務時間を7時間45分、1週間当たり

38時間45分に改定する旨の勧告を行った。

また、本委員会が行った同様の調査結果によると、県内民間企業の所定労働時間が、職員の勤務時間より1日15分、1週1時間程度短くなっている。

地方公務員法第24条第5項は、職員の勤務時間の決定に当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない旨定めており、本県の職員の勤務時間については、これまでも国や他の都道府県との間に権衡を失しないように考慮されて改定されてきたところである。

このため、勤務時間の改定に係る国や他の都道府県の動向を注視しつつ、本県の勤務時間の短縮について検討を進めていく必要がある。

なお、検討に当たっては、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないよう十分注意する必要がある。

5 公務運営の改善

公務運営の改善に向けて検討すべき事項及び今後の課題について、次のとおり報告しました。

(1) 人材の確保

今年度の職員採用I種試験において人物試験を主体とする2次試験をより重視するよう改めたところであるが、今後も、高い資質と能力を持った人材を確保するため、更に効果的な採用試験の実施方法について、検討を進めていくこと。

(2) 女性職員の登用の拡大

女性職員の登用に当たっては、仕事と生活の調和の実現、能力開発や能力発揮に対する支援の充実等が課題として挙げられるところであり、本年4月、国において策定された「女性の参画加速プログラム」を参考としつつ、登用の拡大に向けた取組を進めていくことが適当であること。

(3) 人事評価制度の充実

人事評価制度については、今後も必要に応じ、評価基準や評価手続を始めとする制度の見直しを行い、信頼性をより一層高めるとともに、評価制度が職員の育成を図るための有効な手段であることを改めて認識し、職員の能力向上に努め、ひいては組織の力を高めていくことが適当であること。

(4) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

超過勤務については、今後も、勤務時間終了後の早期退庁の奨励、業務処理体制の見直し、職員の意識改革等の具体的な取組を着実に実施し、その縮減に努める必要があること。
年次有給休暇については、計画的な取得のため、各職場において進行管理を着実に実施するなど、取得の促進に積極的に取り組んでいく必要があること。

イ 両立支援の推進

職員のニーズに合わせて、育児休業制度、育児短時間勤務制度や介護休暇制度が活用されるよう、制度の十分な周知に努めるなど、積極的な取組が必要であり、とりわけ、男性職員への制度の周知等の取組をより一層進める必要があること。

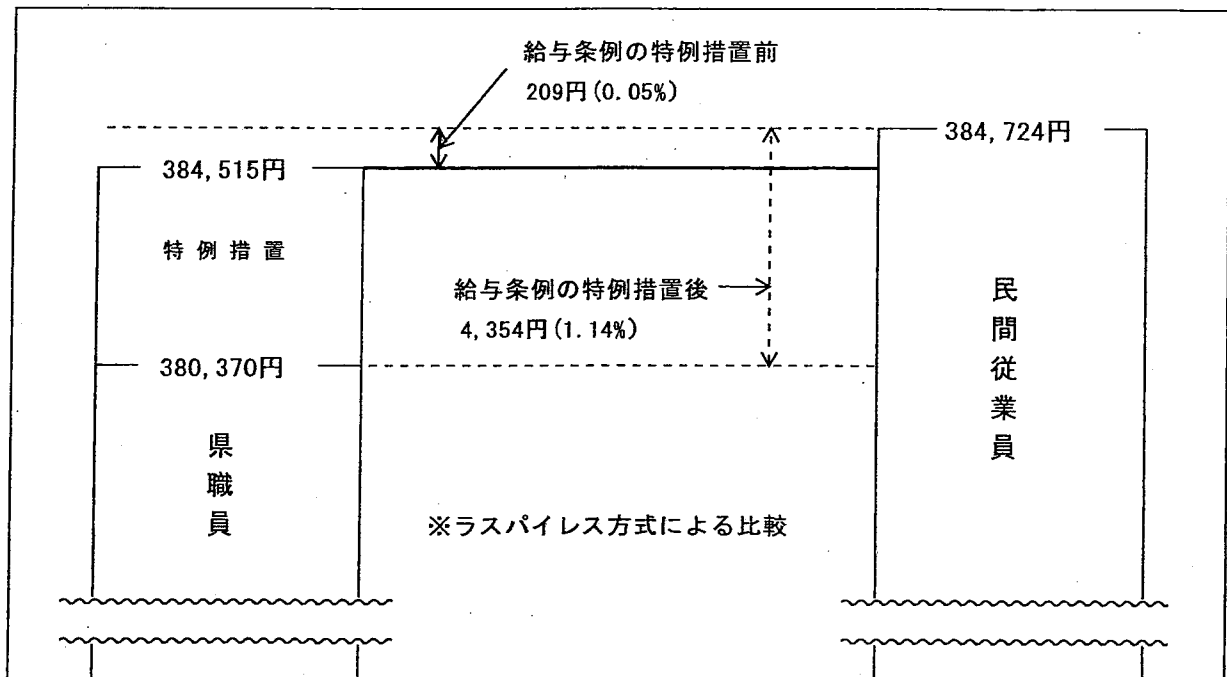
ウ 心の健康づくりの推進

今後も職員の心の健康づくりのための取組を継続的に実施するとともに、職員の円滑な職場復帰のための支援策の充実にも努める必要があること。

(5) 退職管理

本年人事院勧告において、国家公務員の定年年齢について、段階的延長の検討を進める旨言及されたところであり、現行再任用制度との整合性を含め、その動向を注視していくこと。

(参考1) 公民較差



(参考2) 年間給与例(特例措置前)

(単位：円)

役職	年齢	家族構成	勧告前年間給与	勧告後年間給与	年間給与額の差
主事	25歳	独身	3,256,000	3,256,000	—
主査	35歳	配偶者、子1人	5,052,000	5,052,000	—
主任	45歳	配偶者、子2人	7,038,000	7,038,000	—
本庁課長	55歳	配偶者、子1人	8,735,000	8,735,000	—
本庁局長	57歳	配偶者	9,842,000	9,873,000	31,000
本庁部長	58歳	配偶者	11,375,000	11,412,000	37,000