

給与等に関する報告・勧告の骨子

平成20年10月14日
富山県人事委員会

○今年の給与勧告のポイント

～ 月例給・ボーナスともに据え置き

- ① 公民給与の較差が0.02%と極めて小さく、月例給（給料、諸手当）を据え置き
- 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ており、据え置き
- ③ 医師の初任給調整手当を人事院勧告に準じて改定（平成21年4月から）

1 公民給与の較差

（1）月例給

- ① 公民較差 0.02% （91円）

（特例条例による減額後の職員給与と比較した場合の公民較差は、3.15%（11,794円））

（民間給与との比較方法）

企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の県内601事業所のうちから182事業所を無作為に抽出のうえ、県の行政職職員の給与と、民間のこれに相当する職種の従業員の給与を、役職、学歴、年齢別に比較した。

なお、県職員にあっては、特例条例による減額前の給与を使用した。

⇒ 公民較差は極めて小さく、月例給を据え置き

（行政職（43.8歳）現行給与 384,019円）

（2）期末・勤勉手当

- ① 民間の支給割合 4.49月 （県職員の平均支給月数（4.50月））

（民間との比較方法）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と県職員の年間平均支給月数を比較

⇒ 県職員の平均支給月数とおおむね均衡しており、据え置き

2 医師給与の特別改善

- ・ 県立中央病院における若手・中堅医師の人材確保を図る観点から、医師の初任給調整手当を人事院勧告に準じて改定（条例上の上限額を104,000円引き上げ。平成21年4月から実施）

3 給与構造の見直し

（1）地域手当の支給割合の改定

平成21年度の支給割合を人事院勧告に準じて引上げ

特別区 16% → 17%

大阪市 13% → 14%

(2) 勤務実績の給与への反映の推進

- ・ 職員の勤務実績を給与へ反映させることは、給与構造の見直しの柱の一つであり、今後、業績評価制度等の結果が勤勉手当の成績率や昇給への確に反映されるよう、円滑に運用されることが求められる。

4 教員給与の見直し

- ・ 行革推進法や基本方針2006等を受け、国においては、教員給与のあり方に関わる大幅な見直しが検討されている。
- ・ 平成20年度の国の予算においては、義務教育等教員特別手当の縮減(給料に対する割合3.8%を3.0%に引下げ、平成21年1月から)、教員特殊業務手当の倍増(平成20年10月から)、副校長、主幹教諭等の新たな職を設置する場合の処遇に要する経費の算定(平成20年4月から)に対応するための措置がなされている。
- ・ 教員の給与は国民の教育機会の均等と水準の維持に大きく関わるものであることから、本県においても、他の都道府県の対応等も考慮し、適切に対処する必要がある。

(勤務条件等に関する報告)

5 職員の勤務時間

- ・ 県内民間企業の所定労働時間は、本年の調査では、1日当たり7時間47分、1週間当たり39時間8分であり、過去3カ年の平均では、1日当たり7時間46分、1週間当たり39時間6分であった。
- ・ 人事院においては、全国の民間企業の所定労働時間の状況を踏まえて、国家公務員の勤務時間については、平成21年4月から、1日当たり15分間短縮し、1週間当たり38時間45分とすることが勧告された。
- ・ 職員の勤務時間は、地方公務員法において、社会一般の情勢に適応すること、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ことが定められており、今後、人事院勧告を受けた国の措置内容とともに、他の都道府県の対応等を考慮し、本県においても適切に対処する必要がある。

6 人材の確保・育成

(1) 質の高い人材の確保育成

- ・ 今年度から、民間経験者やUターン希望者等にも県職員の門戸を広げるため、職員採用上級試験の受験上限年齢を5歳引き上げたところであり、今後とも有為で多様な人材の確保に努める必要がある。
- ・ 庁内公募制度など職員のモチベーションを維持・向上させる仕組みの充実や研修制度をより実効性の上がるものとする取組み、職員の自己啓発活動に対する積極的な支援が必要である。

(2) 男女共同参画の推進

- ・ 今後とも、女性職員に様々な分野での職務を経験させることや能力向上のための研修等への参加機会を確保することなどにより、意欲と能力のある女性職員を計画的に育成し、積極的な登用を進めることが求められる。

7 職務と生活の調和

(1) 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務を縮減するためには、適切な業務配分や進行管理を進めるとともに、管理職員自らが時間に対する意識改革に主体的に取り組むことや、職員一人ひとりが計画的・効率的な事務処理を行うことが重要である。
- ・ 学校現場においては、教育活動により専念できるよう、今後とも、教育委員会、学校及び教職員の協力により、業務の合理化、会議等の改善、部活動の負担の軽減などに一層取り組んでいく必要がある。

(2) 育児等を行う職員の両立支援

- ・ 仕事と育児や介護などの両立のため、育児短時間勤務制度や部分休業などの各種制度の周知・積極的な利用を促す意識啓発の充実などを進めることが重要である。

(3) 健康管理

- ・ 心身の健康づくりのためには、職員一人ひとりが健康診断等を通じて自身の健康状態を知り、病気の早期治療や予防、健康増進に役立てていくことが重要であることから、今後とも適切な情報提供やアドバイス等に配慮することが必要である。

(4) 高齢期の雇用

- ・ 公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、満額年金受給までの空白期間が発生することから、人事院は、国家公務員の定年年齢を平成 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いる。
- ・ 県職員の高齢期の雇用については、今後の国の検討状況等を注視していく必要がある。

(勧告実施の要請等)

8 おわりに

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われるものであり、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものである。これは長年の経緯を経て県民の理解を得た給与決定方式として定着している。
- ・ 県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理解をいただき、この勧告を実施されるよう要請する。
- ・ なお、現在実施されている特例条例による給与の減額措置は、厳しい財政状況が続く中において、財政健全化に向けた取組みの一つとして特例的に実施されたものであり、やむを得ないものと考えるが、本委員会としては、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ことを要望する。