

# 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 17 日  
千葉県人事委員会

## 報告・勧告のポイント

- 月例給, 特別給ともに2年ぶりに改定なし
  - ・月例給は民間給与との較差(0.03%)が極めて小さいため, 改定なし
  - ・特別給(期末・勤勉手当)は民間の支給割合とおおむね均衡しているため, 改定なし
- 医師の初任給調整手当について, 国に準じて改善
- 地域手当について, 平成 22 年度から県内一律支給
- 義務教育等教員特別手当について, 教員特殊業務手当の充実と併せて縮減
- 職員の勤務時間について, 所要の準備を行った上, 国に準じて改定することが適当

### 1 基本的考え方

- ① 職員の給与は, 地方公務員法により, 生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに, 社会一般の情勢に適應するように, 随時, 適当な措置を講じなければならないとされている。
- ② 人事委員会勧告は, 職員の労働基本権制約の代償措置として, 職員の給与を社会一般の情勢に適應した適正なものとする機能を有するものであり, 職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に, 社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきている。

### 2 本年の給与改定

#### (職員の給与と民間給与との比較)

職員の給与と民間給与とを比較した結果, 月例給については, その較差が極めて小さいため, 給料表の適切な改定を行うには十分でなく, 諸手当も民間の各手当の支給状況等を踏まえると, 極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと, また, 特別給についても, 民間の支給割合とおおむね均衡していることから, 月例給及び特別給の改定を行わない。

#### (1) 月例給

本年4月分の職員の給与と民間給与とを, 責任の度合, 学歴, 年齢が同等であると認められる者をそれぞれ比較したところ, 民間給与が職員の給与を1人当たり平均120円(0.03%)上回っていることが明らかとなった。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A-B)
4 1 7, 9 3 6 円	4 1 7, 8 1 6 円	1 2 0 円 (0. 0 3 %)

※ 現在, 職員の給与については, 知事等の給料及び職員の給与の特例に関する条例(平成14年千葉県条例第68号)により減額措置が実施されているが, この減額措置適用後の職員給与の額は410,893円で, 民間給与が職員の給与を1人当たり平均7,043円(1.71%)上回っている。

## (2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.50月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数(4.50月)とおおむね均衡している。

## 3 医師の給与

医師等に対する初任給調整手当については、国に準じて改善する必要がある。

## 4 給与構造改革

### (1) 地域手当

#### ① 支給割合等

平成22年度に制度を完成させることとしている地域手当については、県内民間企業の状況等を踏まえ、平成21年度に所要の経過措置を設けた上で、平成22年度における支給割合について、現行の県内2区分(8%・5%)を改め、県内を一つの地域としてとらえ、支給割合を一律7%とする。

支給割合	支給地域
15%	東京都特別区
7%	県内市町村

(注) 医師又は歯科医師である職員については、在勤する地域にかかわらず、支給割合を15%とする。

・実施時期 平成21年4月1日

#### ② 経過措置

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合を以下のとおりとする。

平成21年度の支給割合 (本年度の支給割合)	支給地域
14% (13%)	東京都特別区
7% (6%)	千葉市外22市町村
6% (5%)	木更津市外4市
5% (4%)	銚子市外27市町村

(注) 医師又は歯科医師である職員については、在勤する地域にかかわらず、支給割合を14%(13%→14%)とする。

### (2) 給与構造改革期間終了後の取組

給与における能力・実績主義の推進や、60歳台前半における雇用問題に対処するための60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方等、国における給与構造改革期間終了後の取組の動向に注視しつつ、本県における問題点等を整理する必要がある。

## 5 教員給与の見直し

メリハリある教員給与体系の実現を図るため、義務教育等教員特別手当については、教員特殊業務手当の充実と併せた縮減を速やかに行うとともに、引き続き手当等を含めた本県の教育職員の給与の在り方について、国の動向や他の都道府県の状況等に留意しながら検討を進めていく必要がある。

#### ○ 義務教育等教員特別手当

- ・支給月額の限度 20,200円 → 15,900円
- ・実施時期 速やかに実施

## 6 今後の給与制度の在り方

- ① 国における新たな人事評価制度の導入に伴う評価結果の給与への活用状況などを踏まえ、勤務実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに、引き続き取り組んでいく必要がある。
- ② 住居手当については、引き続き、国の動向を注視していく必要がある。

## 7 職員の勤務時間

職員の勤務時間については、国との均衡を図る必要があることから、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定することが適当であり、本改定に当たっては、所要の準備を行った上、国及び他の都道府県の状況等を考慮し実施することが適当である。

## 8 公務運営に関する報告

### (1) 能力・実績に基づく人事管理

人事評価制度における評価結果の人材開発、任用、分限、給与等への活用について、更なる取組を検討していくとともに、人事評価制度及びその活用について、引き続き公正性・納得性を高めていく努力が必要である。

### (2) 勤務環境の整備

#### ① 総実勤務時間の短縮

「総労働時間の短縮に関する指針」に定める年間上限目安時間を超える長時間の時間外勤務を行っている職員が見受けられる状況が続いていることから、任命権者は実効性のある取組を継続していく必要がある。

また、所属長等の管理職員は、長時間の時間外勤務が職員に及ぼす影響を認識した上、職員の心身の健康状態の把握に努め、業務の計画的な進行管理を行うことが必要である。

#### ② 職員の健康管理

職員の健康の保持・増進については、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも重要である。特に心の健康の保持・増進については、早急に取り組まなければならない課題である。所属長等の管理職員は、業務そのものから生じるストレスの軽減を図るとともに、良好な人間関係づくりに努めるなど、より積極的な取組が必要である。

#### ③ 仕事と生活の調和のための施策の推進

育児や介護に責任を有する職員を支援していくことは、ますます重要になってきており、特に制度面については整備が進められてきている。しかし、男性職員の育児休業の取得率は目標に達していない状況であり、任命権者は、制度が利用されにくい要因の把握に努め、男性職員が利用しやすい環境づくりに生かしていく必要がある。

### (3) 退職管理

国家公務員制度改革基本法において定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされたことなどから、国の検討状況や他の都道府県の動向に十分留意し、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の連携に当たっての課題を整理していく必要がある。