

平成20年給与勧告の骨子

平成20年10月17日
山梨県人事委員会

- 本年の給与勧告のポイント ～ 月例給、ボーナスともに改定なし
- ① 公民較差（74円 0.02%）がほぼ均衡していることから月例給の水準改定は行わないが、医師の初任給調整手当を国家公務員に準じて改定
 - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も国家公務員や民間の支給状況から改定なし
- ※ 給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精確に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡、物価及び生計費の動向等をも考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

139民間事業所の7,003人の個人別給与を実地調査（期間:平成20年5月1日～6月18日 完了率:95.2%）

〈月例給〉 職員と民間の4月分給与を調査（ベア中止、定昇停止等を実施した企業の状況も反映）し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

	民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)	備 考
給与カット前	390,227円	390,153円	74円 (0.02%)	職員の給与カット措置がないものとして比較した場合、職員給与が民間給与を0.02%下回っている。
実支給額		387,108円	3,119円 (0.81%)	職員の実支給額で比較した場合、職員給与が民間給与を0.81%下回っている。

※ 人事院勧告 官民較差 136円 (0.04%)

※ 給与カットとは、平成18年1月1日に施行（平成20年1月1日一部改正）された山梨県職員等の給与の特例に関する条例により、本県管理職の給与の一部（給料月額4%）が減額されている措置をいう。

〈特別給（期末・勤勉手当）〉 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末・勤勉手当
4.53月	4.50月

2 給与改定の考え方と内容

- ・ 月例給については、公民較差がほぼ均衡していること及び人事院勧告において較差に基づく改定が行われなかったことなどから改定なし。なお、初任給調整手当について、病院等に勤務する医師の確保が社会的な問題になっていることにかんがみ、人事院勧告に準じて改定
- ・ 特別給については、人事院勧告において改定が行われなかったことや民間の特別給の支給状況などから改定なし
（平成18年1月1日から施行された「山梨県職員等の給与の特例に関する条例」による給与カット措置の影響を除いた減額前の職員給与により民間給与と比較）

〈月例給の改定内容〉

医師の初任給調整手当 最高 306,900円→410,900円
〔実施時期〕 平成21年4月1日

III 給与構造の改革のための改定

平成18年度から、地域の民間賃金の適切な反映、職務・職責に応じた給与構造への転換、成績主義の推進など給与制度全般にわたる改革を、平成18年度から平成22年度までに段階的に実施

平成21年度において実施する事項

- ・ 地域手当の支給割合の改定

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、人事院の勧告を基準とし本県の支給状況等を考慮して平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を引上げ

IV その他

- ・ 住居手当、通勤手当及び特殊勤務手当については、民間の類似の手当の支給状況及び国・他の地方公共団体の状況を考慮しつつ、本県の実情を踏まえた適切な制度運用が行えるよう検討を行うことが必要
- ・ 教員給与については、新たな職の設置の検討を行い、メリハリのある教員給与体系の実現に向け、これらの新たな職に対する処遇上の措置、義務教育等教員特別手当の見直しその他の教員給与の見直しについて迅速に対応するよう要請
- ・ 給与カット措置は、本県を取り巻く厳しい行財政事情を勘案したものと思料されるが、地方公務員法に定める給与決定の原則の趣旨とは異なるものであり、諸情勢が整い次第、速やかに職員に対する適正な給与水準が確保されることを希望

【参考】

最近の職員給与の改定状況

年度	月 例 給		特 別 給 (月)		
	較差 (%)	改 定 内 容	改定前	改 定	改定後
平成11年度	0.27	給料表引上げ等	5.25	▲0.3	4.95
平成12年度	0.12	扶養手当引上げ	4.95	▲0.2	4.75
平成13年度	0.05	特例一時金の支給	4.75	▲0.05	4.7
平成14年度	▲1.98	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ、扶養手当(子等3人目以降)の引上げ等	4.7	▲0.05	4.65
平成15年度	▲1.05	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.65	▲0.25	4.4
平成16年度	▲0.01	寒冷地手当の見直し	4.4	—	4.4
平成17年度	▲0.37	給料表、扶養手当(配偶者)の引下げ等	4.4	0.05	4.45
平成18年度	▲0.07	地域手当の引下げ	4.45	—	4.45
平成19年度	0.99	給料表、扶養手当(子等)の引上げ等	4.45	0.05	4.5
※平成20年度	0.02	医師の初任給調整手当の引上げ	4.5	—	4.5

公務運営の改善について

1 人材の確保

- ・ 民間企業の高い採用意欲、受験年齢人口の減少、公務員のイメージの低下などにより県職員採用試験の応募者が近年減少傾向にあり、人材確保が厳しい状況
- ・ このような状況を踏まえ、従来にも増して人材確保活動に力を入れているところ
- ・ 今後、公務員の魅力のアピールなど任命権者も含め県全体として取組強化が必要

2 人事評価制度の整備

- ・ 本県においては、行政職等の管理職、教員、警察官について本格的に人事評価制度の運用を開始し、その他の職員について全員を対象として試行を実施している状況
- ・ この運用や試行の結果を踏まえ、評価結果の活用も含めた人事評価制度の整備を図ることが必要

3 次世代育成支援対策の推進

- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により様々な取組がなされ、本年4月には育児短時間勤務制度が導入されるなど、仕事と家庭生活の両立を支援するための制度の拡充がされたが、支援対策の一層の推進を図るため、制度等の周知や利用促進に積極的に取り組むことが必要
- ・ 特に、上記計画に盛り込まれている年次有給休暇の取得目標の達成のためには、職員の意識啓発に取り組むなど一層の取得促進を図ることが必要

4 時間外勤務の縮減

- ・ 従前から時間外勤務の縮減と適正化を図っているが、平成16年度以降減少してきた総時間数が平成19年度には増加に転向
- ・ このため、時間外勤務の縮減に向けて、事務事業のより積極的な見直し、事務処理方法の簡素・効率化等の推進や時間外勤務の適切な管理を一層徹底させることが必要

5 勤務時間の検討

- ・ 国家公務員については、民間企業の平均所定労働時間の調査結果から勤務時間を短縮することを人事院が勧告
- ・ 本委員会の調査結果でも、県内民間企業の平均所定労働時間が本県職員の勤務時間を下回る状況
- ・ 職員の勤務時間の見直しについては、民間の状況に配慮しつつ、国・他の地方公共団体との均衡を踏まえた検討が必要
- ・ 勤務時間の検討に当たっては、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が基本

6 職員の健康管理

- ・ 生活習慣病健診の結果や心の病による長期病休者の増加の状況から、各種健診により職員の健康状態を把握することが大切であるが、職員の受診率が十分でない状況
- ・ 任命権者においては、各種健診の受診率の一層の向上が必要
- ・ 心の健康づくりについて、指針に基づくセルフケアやラインによるケアに重点をおいた対策の推進が必要

7 服務規律の確保

- ・ 法令違反や事務処理ミス、情報管理の不徹底による不適切な対応等の相次ぐ発生は、誠に遺憾
- ・ 公務に対する県民の信頼を回復するため、任命権者においては原因究明や再発防止を徹底し、職員への法令遵守意識の徹底及び服務規律の確保への一層の取組が必要
- ・ 個々の職員においては公務員が全体の奉仕者であるという原点を見つめ直し高い倫理観と使命感を持って行動することを希求