

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成17年10月17日

茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、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、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

I 平成17年4月の公民較差等に基づく給与改定

- 1 公民給与の逆較差（▲1,084円，▲0.28%）を解消するため、所要の改定
 - ・ 全給料表の引下げ（改定率▲0.3%）
 - ・ 配偶者に係る扶養手当の引下げ
- 2 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）
- 3 交通用具使用者に係る通勤手当について、通勤距離等の実態を反映するよう所要の改正
- 4 退職手当について国に準じて所要の改正

II 給与構造の改革

人事院勧告に準ずることを基本方向として、平成18年4月から段階的に給料制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革を実施

- 1 給料表等の見直し
 - ・ 全給料表について人事院勧告に準じて（教育職給料表を含む）新給料表へ切替え
〔給料表の水準を全体として引下げ、給与カーブのフラット化、現行の号給を4分割等〕
- 2 地域手当の新設
 - ・ 県内に勤務する職員は、全県を一律の支給地域として同一割合（3%）の手当を支給
〔国家公務員と県職員との勤務実態等の差異や賃金構造基本統計調査による過去10年間の県の平均賃金指数等を考慮（国の支給基準に準拠）〕
- 3 勤務実績の給与への反映
 - ・ 特別昇給と普通昇給を統合し、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入
〔昇給時期の統一、枠外昇給制度の廃止、55歳昇給抑制措置、勤勉手当への実績反映の拡大等〕

III 公務の運営

- 1 能力・実績等に基づく人事管理
- 2 女性職員の登用
- 3 勤務環境等の整備
- 4 服務規律の遵守

○ 基本的な考え方

- 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- 本委員会は、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行った。

I 平成17年4月の公民較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

(1) 月例給

民間	職員	較差	平均年齢(職員)
390,396円	391,480円	▲1,084円 (▲0.28%)	42.5歳

(2) 特別給(支給月数)

民間	職員	差
4.43月	4.40月	0.03月

2 給与勧告の内容

(1) 給与改定

- ① 全給料表の引下げ改定(改定率▲0.3%)
- ② 初任給調整手当の支給限度額の引下げ(216,700円→216,000円)
- ③ 配偶者に係る扶養手当の引下げ(13,500円→13,000円)
- ④ 交通用具使用者に係る通勤手当についての改正
 - 交通用具使用者に係る通勤手当については、現行の算定に替えて、より通勤距離等の実態を反映したものとすよう、所要の改定を行う。
- ⑤ 期末・勤勉手当等の支給月数の引上げ(4.40月分→4.45月分)
- ⑥ 実施時期等
 - 勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日から実施することを基本(④については、平成18年4月1日から実施)。
 - 平成17年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分を調整するため、人事院勧告の趣旨を踏まえた所要の措置を講ずる。

(2) 退職手当の改正

国に準じて、早急に所要の改正。

3 その他報告の内容

(1) 教育職給料表

教育職給料表(二)及び(三)については、人事院において所要の給料表が作成されなくなったことを受け、全国人事委員会連合会が人事院における従前の構築手法を踏まえて作成した給料表を、本県の基本としていくことが適当である。

(2) 通勤手当の改正

交通用具使用者に係る通勤手当の改正と併せ、高速道路利用に係る通勤手当についても、ETC割引制度を考慮し、国及び他の都道府県の支給状況等を踏まえて、早急に所要の改正をする必要がある。

(3) 初任給基準等の見直し

初任給基準及び新たに職員となった者の昇給期間については、国に準ずることを基本として、早急に見直す必要がある。

(4) 給与制度の整備に係る諸課題

- ① 農林漁業普及指導手当については、他の都道府県の状況を踏まえ、早急に見直しを検討する必要がある。
- ② 給料の調整額及び特殊勤務手当については、勤務環境の変化等を考慮し、国等及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き、見直しを検討する必要がある。
- ③ 公民比較方法については、民間企業における人事・組織形態の変化や国等で検討が進められている見直しに対応できるよう、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き、検討を進める必要がある。

II 給与構造の改革

本年人事院は、地域間の配分の適正化を図るための俸給水準の引下げや年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映などを柱とする「給与構造の改革」について報告・勧告を行った。

本県職員の給料表及び昇給等の制度は基本的に国に準拠しており、人事院が指摘する課題は、本県においても共通するところがあると認められることから、人事院の報告等を踏まえて本県の給与制度等を総合的に勘案した結果、次のように判断する。

1 給与勧告の内容

(1) 給与改定

① 給料表

全給料表について人事院勧告に準じて（教育職給料表を含む）新給料表へ切替え

給料表の見直し（行政職給料表）

- ・ 給料表の水準を全体として引下げ
- ・ 若手の係員層については引下げを行わず、中高齢層について平均を上回る引下げを行うことにより、給与カーブをフラット化
- ・ 現行1級・2級及び4級・5級の統合
- ・ 現行の号給を4分割
- ・ 号給のカット及び増設

- ② 調整手当に替えて地域手当を新設
- ・ 県内における国の支給地域の点在状況や、国家公務員と県職員との勤務実態及び人事異動等の差異を考慮した結果、県内に勤務する職員については、全県を一律の支給地域として同一割合（3%）の手当を支給。
 - ・ 県内に勤務する職員の支給割合については、賃金構造基本統計調査による過去10年間の県の平均賃金指数等を考慮（国の支給基準に準拠）。
 - ・ 県外の公署等に勤務する職員については、国に準じて地域手当を支給。
 - ・ 医療職給料表（一）の適用を受ける者等については、国に準じた措置を講ずる。

(2) 昇給制度

- ① 職員の昇給は、1年間におけるその者の勤務成績等に応じて、人事委員会規則の定めるところにより行うものとする。
- ② 昇給における号給数については、国の改定内容を踏まえ他の都道府県の動向に留意しつつ、本県の実情を考慮して、決定する。
- ③ 職員は、その属する職務の級における最高の号給を超えて昇給しない（枠外昇給制度の廃止）。

(3) 改定の実施時期

平成18年4月1日から実施（(1), (2), (4)①及び②）

(4) 経過措置

- ① 給料月額が切替日の前日において受けていた給料月額に達しない職員に対しては、その者の受ける給料月額が同日に受けていた給料月額に達するまでの間、切替前給料月額とその者の受ける給料月額との差額に相当する額を支給。
- ② 平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、「支給割合を超えない範囲内」とする。
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、この改定の実施に当たっては、国に準ずることを基本としつつ、本県の実情を考慮して、所要の経過措置を講ずる。

2 その他報告の内容

(1) 勤務実績の給与への反映

人事院は、特別昇給と普通昇給を統合することにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度を導入することとし、昇給時期を年1回に統一するほか、5段階の昇給区分を設け、職員層ごとに区分に応じた昇給号俸数等を設定した。

また、55歳昇給停止措置に替えて55歳以上の昇給抑制措置を導入することとした。

さらに、勤勉手当への実績反映の拡大を図ることとしたうえで、昇格に係る判定基準に昇給及び勤勉手当に係る勤務実績の判定結果を活用することなどを盛り込んでいる。

これら勤務実績の給与への反映に係る見直しについては、国に準ずることを基本方向として、他の都道府県の動向や本県の実情を考慮のうえ、所

要の改正を行うこととする。

なお、これらの見直しを進めるうえでは、勤勉手当における一般職員の成績率の幅の拡大や、現行制度における年功的な昇任・昇格運用の是正についても、あわせて検討を進める必要がある。

(2) その他の見直し

管理職手当の定額化については、国及び他の都道府県の動向を踏まえながら、その実施に向けて検討を進める必要がある。

(3) 実施スケジュール等

人事院は、新制度の導入や手当額の支給については、逐次的・段階的に実施することにより平成22年度までの5年間で完成させるものとされ、新たな昇給制度における昇給基準について平成21年度までは昇給幅を抑制することや、地域手当を段階的に実施することなどの措置が盛り込まれている。

本県において給与構造の改革を推進するに当たっては、国に準ずることを基本方向として、段階的な実施を図ることとし、他の都道府県の動向や本県の実情を踏まえながら、制度の導入及びその実施に応じて所要の措置を講ずること。

Ⅲ 公務の運営

1 能力・実績等に基づく人事管理

人事評価制度を実効性があるものとして整備し、適正に運用するとともに、分限制度の適切な運用により、公務の適正かつ能率的な運営に努める必要がある。なお、人事評価制度の整備に当たっては、職員の理解の得られるよう努める必要がある。

2 女性職員の登用

引き続き、女性職員の登用拡大に向けた所要の取組を積極的に進めていく必要がある。

3 勤務環境等の整備

(1) 管理監督者の意識改革等を図り、業務の効率的な執行と勤務時間の適切な管理を行うことにより、時間外勤務縮減の取組を進めるとともに、休暇の取得しやすい環境の整備や週休日の振替の徹底に積極的に取り組む必要がある。

(2) 職員の健康管理、健康障害防止対策、メンタルヘルス対策の取組をより一層進めるとともに、県安全衛生委員会で検討している「職員の心の健康づくり推進計画」に具体的な施策を盛り込み、当該計画を着実に進めていく必要がある。

(3) 本年3月に策定した「特定事業主行動計画」の目標達成に向け、所要の取組を着実に進めていく必要がある。

4 服務規律の遵守

不祥事に対する厳正な対処をはじめ、より一層の服務規律の確保と倫理意識の向上に努める必要がある。また、職員一人ひとりには、改めて公務員としての自覚を持ち、服務規律の遵守のもと、日々の業務に真摯に取り組む必要がある。

(参考1) 給与改定例 (平成17年4月の公民較差に基づく)

(単位:円)

職 層	年 齢	扶養親族	勸告前給与		勸告後給与		年間給与の 増減額
			月 額	年 額	月 額	年 額	
主 事	27歳	独身	205,700	3,373,500	205,000	3,373,500	0
主 任	35歳	独身	293,600	4,879,500	292,700	4,881,000	1,500
係 長	44歳	配偶者 子2人	413,300	6,949,000	411,500	6,948,000	▲1,000
課長補佐	52歳	配偶者 子2人	478,000	8,134,500	476,000	8,134,500	0
課 長	55歳	配偶者	578,130	9,418,000	575,742	9,415,000	▲3,000
次 長 部 長	56歳	配偶者	657,904	11,092,000	655,208	11,091,500	▲500
平 均	42.5歳	—	391,480	6,517,500	390,105	6,518,000	500

- (注) 1 この給与改定例は、管理職手当の減額措置前のものである。
 2 月額には、扶養手当及び管理職手当が含まれる。
 3 平均は、公民給与の較差に用いた額による。

(参考2) 人事院の給与勧告のポイント

平成17年8月15日勧告

- 官民給与の逆較差 (▲1,389円, ▲0.36%) を解消するため、月例給の引下げをはじめ、所要の改定
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引上げ (0.05月分)
- 平均年間給与は、4,000円の減少 (行政職40.3歳)
- 俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革の実施
俸給水準の引下げ、地域手当の新設、給与カーブのフラット化、勤務実績の給与への反映等