

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 18 年 10 月

高知県人事委員会

写

18 高人委第 29 号
平成 18 年 10 月 6 日

高知県議会議長 土 森 正 典 様

高 知 県 知 事 橋 本 大 二 郎 様

高知県人事委員会委員長 起 塚 昌 明

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、
給与の改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告等を実現するため、速やかに必要な措置をとられるよう要望します。

別紙第 1

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与実態及び民間事業所における給与実態並びに生計費など、職員の給与等の決定に関連のある諸条件について調査研究を行ったが、その概要は次のとおりである。

職員の給与

本委員会は、職員の給与の実態を把握するため、本年4月1日に在職する職員について「平成18年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は14,106人であって、その平均年齢は44歳0月、平均経験年数は22年3月、男女別構成は男性56.4%、女性43.6%、学歴別構成は大学卒67.3%、短大卒11.6%、高校卒21.1%、中学卒0.0%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、教育職、医療職等9種類の給料表が適用されており、本年4月における平均給与月額、給料386,931円、扶養手当9,840円、地域手当200円、その他11,671円、計408,642円である。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員4,265人（平均年齢43歳11月）の平均給与月額は、給料359,957円、扶養手当10,294円、地域手当342円、その他10,511円、計381,104円となっている。

なお、職員の給料の月額は、平成17年度から平成19年度までの間、知事等、地方自治法第203条に規定する者及び職員の給料等の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）により減額されており、この減額措置後の平均給与月額は、全職員で396,375円、行政職給料表の適用を受ける職員で369,600円となっている。

（参考資料 職員給与関係資料 参照）

民間給与の調査

1 概要

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所のうちか

ら、層化無作為抽出法により抽出された 108 事業所（昨年 80 事業所）を対象に「平成 18 年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の者について、本年 4 月分として支払われた給与月額等を実地に調査するとともに、各事業所における給与改定や雇用調整等の実施状況についても調査を行った。なお本年は、調査対象となる民間企業の規模を従来の従業員 100 人以上から 50 人以上に改めたほか、調査対象の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大した。

また、技能・労務及び医療関係等 54 職種の者についても同様に給与月額の調査を行った。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査対象企業の範囲を拡大したにもかかわらず、民間事業所の理解を得て 91.7%（企業規模 50 人以上 100 未満の民間事業所では 89.3%）と高いものとなった。

（参考資料 民間給与関係資料 参照）

2 調査結果

(1) 本年の給与改定の状況

別表第 1 に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は 29.4%となっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は 15.9%、ベースダウンを実施した事業所は無く、ベア慣行のない事業所の割合は 54.7%となっている。このベースアップを実施した事業所の割合は、昨年（企業規模 100 人以上で 18.2%）に比べて増加している。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 63.3%となっている。

(2) 雇用調整の実施状況

別表第 3 に示すとおり、平成 18 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 20.7%となっている。

職員の給与と民間給与との比較

1 公民給与の比較方法の見直し

公民給与の比較方法としては、単純な公民給与の平均値によるのではなく、公務員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表の適用を受ける職員、民間においては公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定

要素である役職段階、年齢、学歴を対比させ、精密に比較を行うことが適当であるとされ、このラスパイレス方式による比較方法は、人事院と同じく本委員会もこの方式を採用している。

人事院においては、近年、スタッフ職の従業員の増加等、民間企業における人事・組織形態が変化していること等を踏まえた比較方法の在り方や、比較対象企業の範囲を拡大すべきとの議論を背景とした比較対象企業規模の見直し要請に対し、「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」での報告書や「給与懇話会」での意見等の内容を踏まえ、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の公民比較について、比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改め、スタッフ職の従業員等を比較の対象に加えたうえで、比較における対応関係の見直しを行った。

本委員会においては、昨年勧告時の報告で言及してきたように、人事院での公民比較方法の見直しの検討状況や総務省での「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」の検討状況を注視してきた。

これら研究会の報告書や本県での状況等を踏まえ、民間給与の給与水準をより適切に反映させるためには、人事院に準じ、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改め、スタッフ職の従業員等を比較の対象に加えたうえで、比較における対応関係を見直して、月例給の公民比較をすることとした。

(1) 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下、企業規模100人未満の民間企業のうち企業規模50人以上の民間企業についても、公務と同様の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による比較が可能であることが本年の職種別民間給与実態調査により認められた。また、同調査においては、企業規模50人以上100人未満の民間事業所においても89.3%の事業所において調査を完了した。

調査対象企業の範囲を拡大して公民比較することにより、100人未満の企業規模が多い本県の民間給与の給与水準を、より広く反映をすることができるものと判断した。

(2) 比較対象従業員

職種別民間給与実態調査は人事院と共同して実施しており、公務と比較を行う民間企業の役職者は、これまで部下数等の要件を満たすライン職に限定をしてきた。

しかし、スタッフ職の従業員の増加等、民間企業における人事・組織形態が変化していること等を踏まえ、民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適当であることから、人事院においては、ライン職の民間役職者について公務における役職者の部下数等を考慮し要件を改め、職能資格等が同等と認められる者についても比較の対象に加えて官民比較を行った。

本委員会においても、比較対象とする従業員を人事院のそれに準ずることにより、民間の実態をできるだけ広く反映することができるものと判断した。

また、本年度からの給料表の再編や新たに調査の対象とした企業規模 50 人以上 100 人未満の民間企業の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係については、別表第 4 のとおり整理し、月例給の公民比較を行うこととした。

(3) 特別給の比較方法

比較対象企業規模については、月例給の公民比較において、企業規模 50 人以上の民間企業としたこととの整合性を考慮し、特別給においても、企業規模 50 人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

2 月例給

前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、責任の度合い、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の諸手当を含む 4 月分の給与額を対比させ精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、別表第 5 に示すとおり、職員の給与が民間給与を 1 人当たり平均 47 円(0.01%)下回っていることが明らかとなった。

なお、特例条例による減額措置後の職員の給与と比較すると、職員の給与が民間給与を 1 人当たり平均 11,551 円(3.13%)下回ることとなる。

また、月例給に含まれる諸手当のうち、民間における家族手当及び住宅手当の支給状況を調査した結果は、職員の扶養手当及び住居手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

(参考資料 民間給与関係資料 参照)

3 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に於いて、民間事業所における事務・技術等従業員に支払われた特別給(ボーナス)は、別表第 6 に示すとおり、所定内給与月額 の 4.40 月分に相当しており、職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間の平均支給月数(4.45 月分)が民間事業所の特別給を 0.05 月分上回っている。

物価及び生計費

1 消費者物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国で0.4%上昇しているが、高知市では0.0%と同水準となっている。

（参考資料 労働経済関係資料 参照）

2 標準生計費

家計調査（総務省統計局）を基礎に算定した本年4月における高知市の標準生計費は、2人世帯で173,030円（対前年同月比3.1%の増加）、3人世帯で206,550円（同2.4%の増加）、4人世帯で240,070円（同1.9%の増加）となっている。

（参考資料 生計費関係資料 参照）

職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が昨年12月に発表した平成17年4月1日現在の地方公務員給与実態調査の結果によると、国の行政職俸給表（一）適用者とこれに相当する本県の行政職給料表適用者の給料を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した指数は、国を100とした場合、本県は95.5となっている。なお、全都道府県での平均指数は99.6となっている。

人事院の勧告等の要旨

人事院は、本年8月8日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与及び公務員人事管理について報告するとともに、官民給与が、ほぼ均衡していることから（平均18円、0.00%）、俸給表の改定を見送った。また、給与構造の改革の計画的な実施に向けて、広域異動手当など平成19年度に新たに実施する手当の新設等の勧告を行った。

勧告等の要旨は次のとおりである。

給与に関する報告及び勧告の要旨

1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、適正な給与を確保する機能を有するものであり、労使関係の安定、能率的な行政運営を維持するうえでの基盤となっている。

市場原理による給与決定が困難であることから、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準じて定めることが最も合理的であり、国民の理解と納得を得られる方法であると考えられる。

2 官民の給与較差に基づく給与改定

(1) 官民給与の比較方法の見直し

月例給における官民給与の比較方法の見直し

比較対象企業規模	従来の「100人以上」から「50人以上」に変更 企業規模 50人以上 100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定
比較対象従業員	ライン職の民間役職者の要件を変更 要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大
比較における対応関係の整理	給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理

(2) 官民給与の比較

月例給

ア 俸給表

官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、月例給の水準改定を見送り（官民較差 18円 0.00%）

イ 扶養手当

少子化対策が推進されていることに配慮し、3人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ（5,000円 6,000円）

期末勤勉手当等（ボーナス）

比較対象企業規模の見直しを行ったうえで、年間支給月数を比較
民間の支給割合 公務の支給月数（4.45月）とおおむね均衡

(3) その他の課題

特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討

3 給与構造の改革

昨年の勧告時において表明。地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成18年度以降平成22年度までに逐次実施

平成 19 年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成 22 年度までの間に計画的に改定することとしており、平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を 1 ~ 3 % 引上げ

(2) 広域異動手当の新設

広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・ 異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが 60 km 以上となる職員に支給
- ・ 手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離が、60 km 以上 300 km 未満の場合には 3 % (平成 19 年度は 2 %)、300 km 以上の場合には 6 % (平成 19 年度は 4 %) を乗じて得た額。異動の日から 3 年間支給
- ・ 地域手当、特地勤務手当に準ずる手当等と所要の調整
- ・ 諸手当 (超過勤務手当、期末・勤勉手当等) の算定基礎に
- ・ 平成 19 年 4 月 1 日から実施

(3) 俸給の特別調整額の定額化

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行。三種~五種の手当額については、改善を行ったうえで定額化。平成 19 年 4 月 1 日から実施

(4) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の判定に係る改善措置等の活用について、管理職層以外の職員についても平成 19 年度からの実施に向けて準備

(5) 専門スタッフ職俸給表の検討

専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

公務員人事管理に関する報告の要旨

行政を担う公務員が、生き生きと高いモラルをもって、その能力を最大限発揮しながら、行政課題に果敢に取り組んでいくことができるよう、時代の要請に対応した改革の実現に向けての当面の主な課題と具体的方向を表明

(別添)

本委員会の意見

職員の給与等の決定に関連のある基礎的な諸条件は、以上述べたとおりであり、これらの諸条件を踏まえ、本委員会は、職員の給与等について、次のとおり考える。

1 給与に関する事項

(1) 本委員会が調査を行った民間事業所においては、ベースアップを実施している事業所は昨年より増加し、ベースアップを中止した事業所は減少している。

また、残業の規制などの雇用調整を実施している事業所も減少している。

月例給については、職員の給与は特例条例により減額措置が実施されているが、適正な給与水準を示すという勧告制度の趣旨から、特例条例の適用がないとした場合に支給されることとなる職員の給与と民間給与を比較したところ、職員の給与と民間給与がほぼ均衡していることが認められた。

また、特別給については、職員の支給割合が民間のそれを若干上回っていることが認められたが、昨年の調査結果と比較して、その差は縮まっている。

国家公務員の給与については、国家公務員の月例給が民間の月例給とほぼ均衡していることから、人事院は、俸給表の改定を見送り、給与構造改革の計画的な実施に向けて、広域異動手当を新設し、俸給の特別調整額の定額化などの勧告を行い、また、併せて、特別給についても民間との支給月数がおおむね均衡していることから改定を見送った。

(2) これまで本委員会は、職員の給与制度については、基本的には本県を含めた全国の民間給与、生計費等を考慮して定められる国家公務員のそれに準拠することにより、民間給与や国及び他の都道府県の職員の給与との均衡が図られるとの考え方に立ってきた。

しかし、国家公務員の給与制度は、地域民間給与の反映などの改革により大きく変容してきており、職員の適切な給与水準のあり方やその仕組みについて今後検討していく必要がある。

「全体の奉仕者」であり「勤労者」でもある公務員という地位の特殊性や職務の公共性から、職員の士気を確保しつつ、能率的な公務運営を推進する必要がある。こうした観点から、本年の職員への給与勧告に当たっては、国家公務員の給与並びに民間企業従業員の給与水準を考慮し、一方で、他の地方公共団体の職員給与との均衡も考慮する必要があるとの考えに立つて行うこととした。

本年の月例給については、公民給与の比較方法の見直しを行って比較した職員の給与と本県の民間給与の較差はわずかな較差であり、国家公務員については俸給表の改定についての勧告が見送られていることから、本年の職員の給与につい

ては、改定を行わないこととした。

期末手当・勤勉手当については、職員の支給割合が民間の特別給を若干上回っていることが認められたが、国家公務員での改定がなかったこと、他の地方公共団体での支給割合の状況、本年度からの給与水準の引下げによる昇給への影響などを総合的に勘案して、支給月数の改定を行わないこととした。

職員の給与については、国家公務員に対する給与構造の改革の趣旨等に沿って平成19年度から次のように措置することが必要である。

ア 県外事務所に勤務する職員並びに医師及び歯科医師に対して支給される地域手当の支給割合を、国家公務員の改定に準じて改定すること。

イ 管理職手当については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、国家公務員の俸給の特別調整額の改定に準じて定額制にすること。

なお、手当額については、国や本県での算定割合等を考慮して定める必要がある。

また、管理職員特別勤務手当の手当額についても、管理職手当の定額化による改定との均衡を考慮して国家公務員の管理職員特別勤務手当の改定に準じた所要の改定を行う必要がある。

ウ 扶養手当については、少子化対策の推進に配慮し配偶者以外の3人目以降に係る支給月額を1,000円引上げる改定を行おうとする国家公務員の扶養手当の改定に準じて改定すること。

(3) 特殊勤務手当については、本県においては平成9年度、廃止や日額化などの大幅な見直しを行っているが、人事院は、引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを図るための検討を進めることとしており、その動向を見守っていく必要がある。

(4) 勤務実績の給与への反映については、本年度は管理職について先行して行ったところであるが、その実施状況を踏まえ、その他の職員について、平成19年度からの実施に向けて準備を進めていく必要がある。

勤務実績の勤勉手当への反映については、現行の勤勉手当に係る評定期間と業務評価に係る評定期間とに差異が生じるときは、それぞれの評定期間との整合性

を考慮した評定期間となるよう検討していく必要がある。

また、昇格運用の見直しについては、国における改善措置の状況や本県での運用の状況を検討しつつ実施のための準備を進める。

(5) 公立学校の教員の給与については、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法(人材確保法)に基づく優遇措置の見直しが検討されており、今後、文部科学省や中央教育審議会のワーキンググループ等の動向に注視していく必要がある。

(6) 人事院は、育児のための短時間勤務の制度の導入等のための国家公務員の育児休業等に関する法律の改正が行われるよう、国会及び内閣に対して意見の申し出を行った。

本県においても、その趣旨を踏まえて育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取り扱いについて検討することが必要である。

職員の給与制度の在り方については、今後とも制度の趣旨に即した運用が図られるよう期待する。

2 公務運営に関する事項

(1) 人事院においては、公務員人事管理の向かうべき方向として、行政の中核を担う人材は、採用試験を通じて確保し、職業公務員として育成していくことを基本としながらも、社会の雇用の流動化に伴い外部人材の登用を進めていくことや、仕事と家庭生活の調和を図るため多様な勤務形態を用意することなどを検討していくとしている。

本県においては、このような国の取組の動向を注視していく必要がある。

(2) 各任命権者においては、新たな人事評価制度の整備について検討が行われ、現在、管理職員又は全職員を対象とした評価を実施しているところであるが、客観的で公正性や透明性が高いものにしていくよう、さらに検討を重ねていく必要がある。

(3) 国においては、人事院が募集や能力の実証の一部を担ったうえで、各府省が選考により職員を採用できる経験者採用システムを本年秋から導入することとし

ている。

本委員会は、今後、国の実施内容を注視していく。

- (4) 総実勤務時間の短縮は、職員の健康の保持、公務能率の向上に資するとともに、職業生活と家庭生活の両立を図る観点からも重要であり、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進等により、引き続き、積極的に取り組む必要がある。

時間外勤務については、これまでも任命権者において様々な縮減に向けた取組がなされているが、引き続き、事務の簡素・合理化、業務配分の見直し、目安時間による時間管理等により、更に縮減に向けて取り組む必要がある。併せて、管理的地位にある職員は、常に職員の時間外勤務の状況や健康状態の把握に努めるとともに、時間外勤務の緊急性及び必要性の確認や事前命令の徹底など適切な勤務時間の管理に努めることが必要である。

また、目安時間を超えるなど時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、改善に取り組むことが必要である。こうしたことにより、職場全体でこれまで以上に新たな視点や発想をもって継続して取り組むことが重要である。

年次有給休暇については、業務の実態に応じて計画的・連続的な取得が図られるよう、管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である。

健康管理については、職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、引き続き推進する必要がある。また、メンタルヘルス対策については、今後とも有効な対策に取り組む必要がある。

- (5) 職業生活と家庭生活の両立を支援することは、公務能率の維持・向上のためにも重要であり、育児休業等を取得しやすい環境を整備するための必要な措置について、引き続き検討を進めるとともに、男性職員の育児参加を推進することが必要である。

- (6) 人事院が申し出を行った育児のための短時間勤務の制度及び自己啓発等休業の制度の導入については、今後における国の措置及び本県の事情等を考慮し検討していく必要がある。

- (7) セクシュアル・ハラスメントの防止については、任命権者において取組がなされており、相談件数も減少しているが、引き続きその防止に努めることが重要である。

(8) 公務員倫理については、行政に対する県民の信頼を確保するため、職員の意識改革を徹底し、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、公正な職務の執行に精励することが必要である。

人事委員会が行う給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、民間給与等の動向を反映した給与水準の確保は、公務員給与の決定方法として定着し、職員の適正な処遇を確保するための重要な役割を担っており、行政運営の安定にも寄与してきている。

議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

なお、職員の給与については、平成 20 年 3 月 31 日までの期間を限った措置として特例条例による減額措置が実施されている。この減額措置は、厳しい財政状況におかれていることなど諸般の事情を考慮して緊急避難的な時限措置として実施されているものであるが、職員の士気及び生活への影響などが憂慮されるところであり、期間が満了次第、本来の給与水準が確保されることを期待する。

最後に、各職員におかれては、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を保持しつつ、より一層効率的な業務の運営と行政サービスの向上に精励し、県民の期待と信頼に応え、その職責を果たされるよう要望する。

別表第1 民間における給与改定の状況 (単位：%)

役職段階 \ 項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベア慣行なし
係員	29.4	15.9	0.0	54.7
課長級	23.9	19.5	0.0	56.6

別表第2 民間における定期昇給の実施状況 (単位：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	68.7	63.3	30.8	6.2	26.3	5.4	31.3
課長級	65.5	60.0	27.2	6.2	26.6	5.5	34.5

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況 (単位：%)

項目	実施事業所割合	
	高知県	全国
採用の停止・抑制	6.6	5.3
部門の整理・部門間の配転	8.9	7.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.6	6.1
転籍出向	6.2	3.6
一時帰休・休業	0.0	0.4
残業の規制	3.3	3.5
希望退職者の募集	0.0	1.3
正社員への解雇	0.7	0.8
賃金カット	2.9	1.5
計	20.7	19.9

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。

別表第4 公民給与の比較における対応関係

行政職 給料表	民間企業		
	企業規模 500 人以上 の事業所	企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所	企業規模 100 人未満 の事業所
9 級	支店長、工場長、 部長、部次長		
8 級	課長	支店長、工場長、 部長、部次長	
7 級			支店長、工場長、 部長、部次長
6 級	課長代理	課長	支店長、工場長、 部長、部次長
5 級			課長
4 級	係長	課長代理	課長代理
3 級		係長	係長
2 級	主任	主任	主任
1 級	係員	係員	係員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

別表第5 職員の給与と民間給与との比較(月例給)

民間給与(A)	職員の給与(B)		較 差 (A) - (B) 〔 $\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$ 〕
381,151円	減額措置前	381,104円	47円 (0.01%)
	減額措置後	369,600円	11,551円 (3.13%)

(注) 職員の給与については、平成17年4月から給与の減額措置(一般職3%・管理職5%)が行われていることから、減額措置前と減額措置後の額について調査し、民間給与と比較した。

別表第6 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	高 知 県	全 国	
			事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
平均所定内給与月額	下半期 (A 1)	円 349,007	円 361,247	円 282,508
	上半期 (A 2)	353,720	363,299	283,241
特別給の支給額	下半期 (B 1)	円 774,796	円 793,738	円 551,537
	上半期 (B 2)	771,110	816,283	537,241
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B 1}{A 1}\right)$	月分 2.22	月分 2.20	月分 1.95
	上半期 $\left(\frac{B 2}{A 2}\right)$	2.18	2.24	1.90
年 間 の 平 均		4.40月分	4.43月分	

- (注) 1 下半期とは平成17年8月から平成18年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
 2 「全国」の年間の計は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めた年間の平均である。
 3 本県の特別給は、事務・技術等従業員の支給状況である。
 備考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月である。

別紙第 2

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、職員の給与について、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

1 改定の内容

管理職手当については、国家公務員に準じて定額制にすること。

扶養手当及び地域手当については、国家公務員の諸手当の改定に準じて改定すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成 19 年 4 月 1 日から実施すること。

公務員人事管理に関する報告の要旨

1 本院の基本認識

今後の公務・公務員の役割

- ・ 公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・ 公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・ 定員純減・配置転換を円滑に実施するうえでも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

公務員人事管理の向かうべき方向 - ライフサイクル全体に即した検討

- ・ 外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・ キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
- ・ 専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
- ・ 仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・ 早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

2 主な課題と具体的方向

能力・実績に基づく人事管理

- ・ 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
- ・ 種職員の選抜の厳格化と 種等職員の登用の促進
- ・ 分限制度の適切な運用 - 手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

多様な有為の人材の確保

- ・ 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- ・ 新たな経験者採用システム（募集や能力実証の一部を人事院が実施）を本年秋から導入
- ・ 官民人事交流の促進

勤務環境の整備

- ・ 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- ・ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ・ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

退職管理

- ・ 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- ・ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめり次第、見解を表明