

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成17年10月

高 知 県 人 事 委 員 会

写

17高人委第35号
平成17年10月7日

高知県議会議長 結 城 健 輔 様

高 知 県 知 事 橋 本 大 二 郎 様

高知県人事委員会委員長 上 谷 定 生

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17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14,389人であって、その平均年齢は43歳7月、平均経験年数は21年9月、男女別構成は男性56.4%、女性43.6%、学歴別構成は大学卒66.9%、短大卒11.8%、高校卒21.2%、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は、給料386,222円、扶養手当10,006円、調整手当193円、その他12,133円、計408,554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4,396人（平均年齢43歳6月）の平均給与月額は、給料361,038円、扶養手当10,487円、調整手当308円、その他10,901円、計382,734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396,329円、行政職給料表の適用を受ける職員で371,206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100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80事業所（昨年70事業所）を対象に「平成17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。併せて、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。

（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18.2%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32.0%、ベースダウンを実施した事業所は無く、ベースアップの無い事業所の割合は49.8%となっている。

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86.0%となっている。

(2) 賃金カットの状況

別表第3に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員での実施は無く、課長級で1.0%となっている。

一方、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、課長級で5.0%となっている。

(3) 年俸制の導入状況

別表第4に示すとおり、年俸制を導入している事業所は、課長級では13.7%、部長級では17.2%となっている。

(4) 雇用調整の実施状況

別表第5に示すとおり、平成17年1月以降に雇用調整を実施した事業

所の割合は26.0%となっている。

職員の給与と民間給与との比較

1 月例給

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、職種、役職段階等を考慮したラスパイレス方式が妥当であるとされ、人事院と同じく本委員会もこの方式を採用している。

また、本年の較差を算出するに当たり、実費弁償としての性格が強まった通勤手当を比較給与種目から外し、民間における役付手当の実態を踏まえて管理職手当を比較給与種目に加えることとした。

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6に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均1,304円(0.34%)上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10,224円(2.75%)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、別表第7及び別表第8に示すとおりである。

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、別表第9に示すとおり、所定内給与月額 \times 4.35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(4.40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0.0%と同水準であるが、高知市では0.1%の上昇となっている。

(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167,850円（対前年同月比9.6%の減少）、3人世帯で201,760円（同7.9%の減少）、4人世帯で235,670円（同6.7%の減少）となった。

（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16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98.2となっている。なお、同時期における全都道府県の平均指数は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15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、官民給与の較差が逆転したことから、俸給表など月例給を引き下げよう勧告を行い（平均 1,389円、0.36%）、特別給については、0.05月分引き上げよう勧告を行った。また、給与構造の改革のための関係法律の改正についても勧告を行った。

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上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、その時々を経済・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) 改定の内容

月例給

官民較差(マイナス)の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

ア 俸給表

行政職俸給表(一) すべての級の俸給月額を同率で引下げ
(改定率 0.3%)

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ

イ 扶養手当 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ
(13,500円 13,000円)

ウ その他の手当

医師の初任給調整手当 ・医療職(一)
最高307,900円 306,900円
・医療職(一)以外(医系技官等)
最高50,200円 50,000円

期末勤勉手当等(ボーナス)

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.4月分 4.45月分
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.4月(支給済み)	1.6月(改定なし)
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.75月(現行0.7月)
18年度	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.725月	0.725月

(2) 実施時期等

公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前日までの月数を乗じて得た額と、6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整

(3) その他の課題

ア 特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを検討

イ 官民比較方法の見直し

民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、官民比較方法について、学識経験者の研究会を設けて検討

3 給与構造の改革

(1) 給与構造の改革の基本的な考え方

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、個々の職員の給与決定についても職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要がある。

その場合、公務員給与は、職員の最も重要な勤務条件であり、その制度の基本は、民間との均衡を考慮して整備していく必要がある。また、新しい公務員給与のシステムが国民の目からみて合理性・納得性を持つものであることが重要である。

改革の必要性

地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給するなどの措置を講ずる必要がある。

年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換を図る必要がある。

勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備しておく必要がある。

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境を整備する必要がある。

(2) 改革すべき事項

ア 俸給表及び俸給制度の見直し

地域の公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映したものとなるよう地域間配分を見直す。

行政職俸給表(一)の見直し

- ・地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について、7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合。従来の本

府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設（11級制 10級制）

- ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止
- ・中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し
行政職俸給表(一)以外の見直し

行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直し

俸給の調整額の見直し

俸給表の水準引下げとの整合性を確保

イ 地域手当及び広域異動手当の新設

地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

- ・賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定
- ・支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分。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支給割合を乗じて得た額
- ・医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置
- ・円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障と同様の制度を引き続き措置

広域異動手当の新設

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

- ・官署を異にする異動を行った職員のうち、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に在勤する官署までの間の距離がいずれも60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則3年以内の期間支給
- ・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区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じて得た額

- ・地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の
広域異動手当を支給

ウ 勤務実績の給与への反映

勤務実績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階(A～E)設けることにより、職員の勤務実績が昇給に適切に反映される昇給制度を導入

- ・年4回の昇給時期を年1回(1月1日)に統一
- ・昇給号俸数は、A(極めて良好)で8号俸以上、B(特に良好)で6号俸、C(良好)で4号俸、D(やや良好でない)で2号俸、E(良好でない)は昇給なし。ただし、管理職層は、C(良好)を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下については、当該事由に関する判断基準を別に設定
- ・現行のいわゆる枠外昇給制度を廃止
- ・55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額(平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分)し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

昇格基準の見直し

昇給及び勤勉手当に係る勤務実績の判定結果を活用

給与決定のための勤務実績の判定についての改善

昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化し、成績上位者の判定尺度を例示するとともに、標準的な勤務実績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

エ スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

オ 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、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・支給区分別の定額制に移行

カ 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐（俸給の特別調整額（8%）は廃止し、手当の水準は維持）、係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職務の級別の定額制）を新設

（3）実施スケジュール

ア 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成させる。

イ 新制度の段階的な実施方法

俸給表等の実施時期と経過措置

- ・新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え
- ・経過措置として新旧俸給月額の差額を支給
- ・平成18～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制
- ・俸給の調整額の改定も平成18年4月1日から施行

手当の新設等の実施方法

- ・地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入
- ・俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から実施
- ・専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施

給与への勤務実績反映

- ・新昇給制度は平成18年4月1日から実施（新制度による最初の昇給は平成19年1月1日）
- ・勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施
- ・昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施
- ・新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

公務員人事管理に関する報告の要旨

公務員の人事管理全般について、時代の要請に的確に対応した改革を進めることは引き続き重要。改革に関する人事院の基本的問題意識、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 本年の給与に関する事項

(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少なくなっていたが、ベースアップの中止、定期昇給の停止、賃金カットのような厳しい給与抑制措置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、本来支給されるべき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、昨年に引き続き職員の給与が民間給与を上回っていることが認められた。

また、特別給についても、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。

国家公務員の給与についても、国家公務員の月例給が民間の月例給を上回ったことから、人事院が、俸給表や扶養手当の引下げなど、月例給の引下げ改定を勧告し、また、併せて、特別給の引上げも勧告しており、これらの完全実施について閣議決定がなされている。

(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。

本年は、国家公務員の給与と全国の民間給与の較差も、職員の給与と本県の民間給与の較差もともにマイナスの較差であり、国家公務員については俸給表の引下げ等の勧告がなされていることから、本年の職員の給与については、次のように措置することが必要である。

ア 現行の給料表については、すべての級のすべての俸給月額について引下げ改定を行おうとする国家公務員の改定に準じて改定すること。

イ 小学校・中学校等教育職給料表及び高等学校等教育職給料表については、現行の給料表との連続性等を考慮して、全国人事委員会連合会において作成された教員給与に関する「参考モデル給料表」に基づいて改定することが適当である。

ウ 扶養手当については、配偶者に係る支給月額を500円引下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。

エ 期末・勤勉手当については0.05月引上げ、支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当を引上げ、平成18年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等となるよう改定を行おうとする国家公務員の期末・勤勉手当の改定に準じて改定すること。

オ 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当については、国家公務員の初任給調整手当の改定に準じて改定すること。

(3) 本年の給与改定は、職員の給与水準を引下げる内容の改定であるため、遡及することなく実施する必要があるが、職員の給与と民間給与は4月時点で比較しており、4月から給与改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

しかしながら、本年は特例条例により職員の給与が減額されており、本年における職員の給与と民間給与の較差相当分については、特例条例による職員の給与の減額措置により解消し得る状況にあると認められることから、こうした調整を行わないことが適当と考える。

(4) 人事院は、特殊勤務手当について、今後も引き続き手当ごと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いる。本県においては、特殊勤務手当については、平成9年度、全面見直しを行っているが、引き続きその動向を見守っていく必要がある。

また、官民比較方法の見直しについては、民間企業の人事・組織形態の変化に対応して、スタッフ職の従業員を比較対象とする場合の要件等について検討していく他、学識経験者の研究会を設けて、官民比較の方法について検討を行っていくとしており、その動向を注視していく必要がある。

職員の所有に係る住宅に対する住居手当については、自宅居住者に住宅手当を支給する民間事業所の割合が少ないこと及び給与制度は基本的に国家公務員に準じていることを勘案すると、住宅を新築・購入後5年を超える期間について支給することについては、具体的に検討すること。

- (5) 地方公務員の給与のあり方について、総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」では、地方公共団体における給与決定の考え方、人事委員会機能の強化のあり方、地域の民間給与の状況を的確に反映するための参考となる指標の整備、給与構造の見直しの方向性などを主な調査・研究テーマとして具体的な検討を進めており、その動向について注視していく必要がある。

2 給与構造の見直しに関する事項

- (1) 近年の民間における賃金体系の見直しなどの情勢変化を踏まえ、国家公務員の給与においては、現行の俸給表の構造や昇給及び勤勉手当の制度・運用が、民間給与と比較して年功的で、勤務成績の反映がされにくい実態となっていることを課題と捉え、職務・職責を重視する方向で、給与構造を改革するよう勧告がなされた。
- (2) 本県における給与制度は、国家公務員に準じた制度とその運用がなされている。給与構造においても、国家公務員の給与構造における課題と同様の課題を抱えており、国家公務員に対する制度改革の趣旨に沿って所要の措置を講ずることが情勢適応の原則にかなうものであると考える。従って、次のように措置することが必要である。

ア 給料表の構造については、年功重視から職務重視への給料表の見直し、昇給等における勤務実績の的確な反映を目指すという観点から、給料表の級構成、号給構成及び給与カーブの是正を行うため、国家公務員の俸給表の改定に準じて見直す必要がある。

なお、級構成の再編に伴う新たな級の本県への導入については、国家公務員における職務内容や職責などを勘案して慎重に検討する必要がある。

イ 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ている調整手当を地域手当に改め、国家公務員に対する改定に準じ

て見直す必要がある。

国家公務員に対して行われる異動した職員等に係る特例措置については、本県では調整手当の異動保障の措置を廃止しており、その必要はないものとする。

ウ 昇給制度及び勤勉手当制度等については、勤務実績の給与への反映ができるよう、国家公務員に対する制度改正の趣旨に沿って見直す必要がある。

昇給のための勤務成績判定期間は、前年の4月1日から翌年の3月31日までとし、昇給時期については、各任命権者共通の年1回として統一し、人事評価に係る取組を考慮して定める必要がある。

エ 給料表の構造見直しによる新給料表への切替えにより、新たな給料表の給料月額が切替日の前日における給料月額に達しない職員等に対しては、国家公務員に対する経過措置に準じて所要の経過措置を講ずる必要がある。

国家公務員に対して行われる職員の昇給を抑制する経過措置は、地域間調整を図るための手当に配分する財源とするためのものであり、その必要のない本県には、経過措置を講ずる必要はないものとする。

地域手当の経過措置については、部内職員の均衡を考慮して、国家公務員の措置に準じて所要の措置を講ずる必要がある。

(3) 国家公務員における給与構造の改革に伴う俸給の特別調整額(管理職手当)等については、今後検討していく必要がある。

(4) 給与構造の見直し後の給与水準については、公民較差や他の都道府県の動向等を注視しながら検討していく必要がある。

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。

3 公務運営に関する事項

(1) 政府は、昨年12月に「今後の行政改革の方針」を閣議決定し、公務員制度改革について当面の取組方針を示し、行政改革を更に積極的に推進していくこととしている。

人事院においては、複雑・高度化する行政ニーズにこたえるために、

公務員は国民本位の効率的行政を支える行政の専門家集団となる必要性を表明している。また、公務の範囲のあり方についても引き続き関心を持って研究することとしている。

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、従前より人事評価制度についての取組を行ってきたところであるが、さらに能力・実績に基づく人事管理を進めていくために、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度の整備を速やかに進めていく必要がある。

そのためには、職員、各任命権者及び職員団体の理解・納得が得られるように関係者間で十分協議を行うことが必要である。

- (3) 人事院においては、多様な有為の人材を確保し民間経験者の採用機会を拡大するために、平成18年度導入を目途として各府省の選考採用による経験者採用システムを検討することとしている。

本委員会は、今後の人事院の具体的な取り組みを注視していく。

- (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、職員一人ひとりも業務に対する時間管理の意識を向上させることが必要である。こうしたことにより、これまで以上に新たな視点や発想をもって職場全体で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。

また、職員の健康の保持・増進を図ることは、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、公務能率の向上に資する観点からも重要であり、メンタルヘルスを含めた健康管理対策を引き続き推進する必要がある。

(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、引き続き取り組むとともに、男性職員の育児参加を進めることが必要である。また、本年3月に「次世代育成支援行動計画」が策定されたところであり、その計画の着実な実施を図る必要がある。

(6) セクシュアル・ハラスメントの防止については、良好な勤務環境の確保につながるものであり、引き続きその防止に努めるとともに、相談体制についても、気軽に相談できるよう、一層の取組を進めることが必要である。

(7) 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、行政運営の安定に寄与してきている。

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、本県においては、本年度から特例条例による給与の減額措置が行われており、

この減額措置は、厳しい財政状況におかれていること、緊急避難的な時限措置であること、職員団体との話し合いがなされていることなど諸般の事情を考慮すると、やむを得ないものであると考えるが、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、特例条例に定める期間が満了次第、勧告に基づく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：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係員	18.2	32.0	0.0	49.8
課長級	21.1	29.5	0.0	49.4

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	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	90.0	86.0	42.6	13.8	29.6	4.0	10.0
課長級	86.8	81.9	46.4	9.4	26.1	4.9	13.2

(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 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所 における平均カット率
係員	0.0	
課長級	1.0	5.0

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

別表第4 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

項目 役職段階	年俸制を実施している事業所	年俸制を実施していない事業所
課長級	13.7	86.3
部長級	17.2	82.8

別表第5 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	9.1	10.6
部門の整理・部門間の配転	14.1	11.5
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.5	12.3
転 籍 出 向	5.2	5.9
一時帰休・休業	0.0	0.4
残業の規制	7.7	6.7
希望退職者の募集	2.2	3.2
正社員 の 解 雇	2.4	1.2
計	26.0	31.5

(注) 平成17年1月以降の実施状況である。

別表第6 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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
	減額措置前	減額措置後	
381,430円	減額措置前	382,734円	1,304円 (0.34%)
	減額措置後	371,206円	10,224円 (2.75%)

(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7 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額	
	高知県	全国
配偶者	22,263	12,743
配偶者と子1人	28,863	18,790
配偶者と子2人	31,963	24,342

(注) 支給月額は、家族手当が平成15年以降改定された事業所について算出した。

備考 県職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,500円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000円である。

なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

別表第8 民間における住宅手当の支給状況

支給の有無	事業所割合
支給	36.8%
借家・借間居住者に支給	35.6%
自宅居住者に支給	20.3%
非支給	63.2%
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上28,000円未満

備考 県職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、27,000円である。

なお、借家・借間及び自宅居住者に対して支給する事業所割合は、高知県独自の調査による。

別表第9 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		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〔A1〕	円 341,534	円 362,196	円 281,514
	上半期〔A2〕	円 340,550	円 363,097	円 281,271
特別給の支給額	下半期〔B1〕	円 770,840	円 806,582	円 554,910
	上半期〔B2〕	円 710,269	円 812,730	円 556,071
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	月分 2.26	月分 2.23	月分 1.97
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	月分 2.09	月分 2.24	月分 1.98
年 間 の 平 均		4.35月分	4.46月分	

- (注) 1 下半期とは平成16年8月から平成17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。
- 備 考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.40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。

本年の給与改定

1 改定の内容

- (1) 現行の給料表を国家公務員の俸給表の改定に準じて改定すること。
- (2) 小学校・中学校等教育職給料表及び高等学校等教育職給料表については別記第1のとおり改定すること。
- (3) 扶養手当、医師及び歯科医師に係る初任給調整手当並びに勤勉手当を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、この勧告を実施するための関係条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし1の(3)のうち勤勉手当の平成18年度以降の支給割合については、平成18年4月1日から実施すること。

給与構造の見直しに伴う改定

1 改定の内容

- (1) の1の(1)による改定後の給料表を国家公務員の俸給表の改定に準じて

改定すること。

新給料表への切替えは、国家公務員に対する措置に準じて措置すること。

(2) の1の(2)による改定後の給料表を、別記第2のとおり改定すること。

新給料表への切替えは、別記第3の切替要領によること。

(3) 昇給制度については、国家公務員に対する改定に準じて改定すること。
ただし、国家公務員に対する昇給に関する特例措置は講じないものとする。

(4) 調整手当を地域手当に改め、国家公務員に対する改定に準じて改定すること。ただし、異動した職員等に係る特例措置は講じないものとする。

2 改定の実施時期

この改定は、平成18年4月1日から実施すること。

3 経過措置

(1) 差額の支給

による改定後の給料表の適用の日(以下「切替日」という。)における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等に対しては、国家公務員に対する措置に準じて所要の措置を講ずること。

(2) 地域手当の支給割合

の1の(4)による地域手当の支給割合については、国家公務員に対する措置に準じて所要の措置を講ずること。

別記第 1

小学校・中学校等教育職給料表

職員の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	1			269,200	398,800
	2	147,000	162,400	282,700	407,400
	3	153,100	170,700	296,400	415,800
	4	160,300	179,600	310,100	424,200
	5	168,200	190,500	323,500	432,400
	6	177,100	197,400	336,700	440,100
	7	187,100	204,300	346,700	447,700
	8	193,700	211,700	356,800	454,900
	9	200,200	219,600	367,100	461,700
	10	206,800	230,500	375,700	468,400
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	11	213,500	242,000	384,100	475,300
	12	220,400	253,600	392,100	482,400
	13	227,700	265,900	399,800	488,800
	14	234,900	278,500	407,300	494,000
	15	241,900	291,500	414,700	497,900
	16	249,000	305,100	421,900	
	17	255,500	318,400	428,600	
	18	261,800	331,000	435,200	
	19	268,300	340,900	441,700	
	20	274,100	350,700	447,400	
	21	279,400	360,500	452,800	
	22	284,300	368,800	457,300	
	23	289,000	376,900	461,500	
	24	293,100	384,500	465,200	
	25	296,500	391,300	468,300	
		26	299,800	397,600	471,100
	27	303,100	403,300		
	28	305,500	408,500		
	29	307,200	413,300		
	30	309,000	418,100		
	31	310,700	422,700		
	32	312,400	426,700		
	33	314,100	430,900		
	34		434,800		
	35		438,400		
	36		440,800		
再任 用職 員		226,400	279,400	346,100	419,400

- 備考 1 この表は、小学校、中学校及び養護学校に勤務する教育職員に適用する。
 2 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事委員会規則で定めるものの給料月額は、この表の額に8,000円をそれぞれ加算した額とする。

高等学校等教育職給料表

職員 の 区分	職務 の 級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	1			310,100	403,500
	2	147,000	190,500	323,500	413,500
	3	153,100	197,400	336,700	422,900
	4	160,300	204,300	346,700	432,200
	5	168,200	211,700	356,800	441,600
	6	177,100	219,600	367,100	450,500
	7	187,100	230,500	376,900	459,200
	8	193,700	242,000	386,400	467,600
	9	200,300	253,600	395,900	476,600
	10	207,000	265,900	404,700	485,500
	11	214,100	278,500	413,500	495,400
	12	221,400	291,500	422,100	504,400
	13	229,600	305,100	430,200	512,800
	14	237,300	318,400	437,900	520,100
	15	245,200	331,000	445,300	524,500
	16	253,100	340,900	452,700	
	17	260,800	350,700	460,600	
	18	268,500	360,700	468,600	
	19	276,100	370,100	476,500	
	20	282,900	379,400	484,300	
	21	289,500	388,200	492,100	
	22	295,500	396,100	498,900	
	23	301,500	403,100	502,900	
	24	307,400	410,300		
	25	313,100	417,000		
	26	318,900	423,300		
	27	324,300	428,700		
	28	329,700	433,900		
	29	334,700	438,700		
	30	338,400	442,900		
	31	341,300	447,200		
	32	344,100	451,400		
	33	346,900	454,200		
	34	348,900			
	35	350,900			
	36	352,700			
	37	354,400			
	38	356,100			
	39	358,300			
	40	360,300			
再 任 用 職 員		237,800	282,800	353,800	429,600

- 備考
- この表は、高等学校、聾学校、盲学校及び養護学校に勤務する教育職員に適用する。
 - この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事委員会規則で定めるものの給料月額は、この表の額に8,200円をそれぞれ加算した額とする。

別記第 2

小学校・中学校等教育職給料表

職員 の 区分	職務 の 級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	1	147,000	162,400	286,100	414,500
	2	148,500	164,500	289,200	416,100
	3	150,000	166,600	292,300	417,700
	4	151,500	168,700	295,400	419,300
	5	153,100	170,700	298,400	421,000
	6	154,900	172,900	301,500	422,600
	7	156,700	175,100	304,600	424,200
	8	158,500	177,300	307,700	425,800
	9	160,300	179,600	310,700	427,300
	10	162,300	182,300	313,600	428,700
	11	164,300	185,000	316,500	430,100
	12	166,300	187,700	319,400	431,500
	13	168,200	190,500	322,300	432,900
	14	170,400	192,200	324,600	434,300
	15	172,600	193,900	326,900	435,700
再	16	174,800	195,600	329,200	437,100
任	17	177,100	197,400	331,500	438,400
用	18	179,600	199,100	333,800	439,800
職	19	182,100	200,800	336,100	441,200
員	20	184,600	202,500	338,400	442,600
以	21	187,100	204,300	340,700	443,900
外	22	188,800	206,200	343,000	445,300
の	23	190,500	208,100	345,300	446,700
職	24	192,200	210,000	347,600	448,100
員	25	193,700	211,700	349,800	449,400
	26	195,300	213,700	351,700	450,700
	27	196,900	215,700	353,600	452,000
	28	198,500	217,700	355,500	453,300
	29	200,200	219,600	357,400	454,600
	30	201,900	222,300	359,300	455,800
	31	203,600	225,000	361,200	457,000
	32	205,300	227,700	363,100	458,200
	33	206,800	230,500	364,900	459,400
	34	208,500	233,400	366,700	460,300
	35	210,200	236,300	368,500	461,200
	36	211,900	239,200	370,300	462,100
	37	213,500	242,000	372,200	463,000
	38	215,200	244,900	373,800	
	39	216,900	247,800	375,400	
	40	218,600	250,700	377,000	
	41	220,400	253,600	378,700	
	42	222,200	256,300	380,300	
	43	224,000	259,000	381,900	
	44	225,800	261,700	383,500	

職員 の 区分	職務 の 級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	45	227,700	264,400	385,100	
	46	229,500	267,100	386,700	
	47	231,300	269,800	388,300	
	48	233,100	272,500	389,900	
	49	234,900	275,200	391,400	
	50	236,700	277,900	392,900	
	51	238,500	280,600	394,400	
	52	240,300	283,300	395,900	
	53	241,900	285,900	397,500	
	54	243,700	288,600	398,900	
	55	245,500	291,300	400,300	
	56	247,300	294,000	401,700	
	57	249,000	296,500	403,200	
	58	250,600	299,200	404,600	
	59	252,200	301,900	406,000	
再	60	253,800	304,600	407,400	
任	61	255,500	307,100	408,700	
用	62	257,100	309,600	410,100	
職	63	258,700	312,100	411,500	
員	64	260,300	314,600	412,900	
以	65	261,800	317,000	414,100	
外	66	263,400	319,200	415,300	
の	67	265,000	321,400	416,500	
職	68	266,600	323,600	417,700	
員	69	268,300	325,900	418,800	
	70	269,800	328,100	420,000	
	71	271,300	330,300	421,200	
	72	272,800	332,500	422,400	
	73	274,100	334,700	423,400	
	74	275,400	336,900	424,200	
	75	276,700	339,100	425,000	
	76	278,000	341,300	425,800	
	77	279,400	343,300	426,700	
	78	280,600	345,200	427,500	
	79	281,800	347,100	428,300	
	80	283,000	349,000	429,100	
	81	284,300	350,800	429,900	
	82	285,500	352,600	430,600	
	83	286,700	354,400	431,300	
	84	287,900	356,200	432,000	
	85	289,000	357,900	432,700	
	86	290,000	359,600	433,400	
	87	291,000	361,300	434,100	
	88	292,000	363,000	434,800	

職員 の 区分	職務 の 級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	89	293,100	364,700	435,500	
	90	294,000	366,100	436,200	
	91	294,900	367,500	436,900	
	92	295,800	368,900	437,600	
	93	296,500	370,400	438,100	
	94	297,300	371,700		
	95	298,100	373,000		
	96	298,900	374,300		
	97	299,800	375,700		
	98	300,600	376,800		
	99	301,400	377,900		
	100	302,200	379,000		
	101	303,100	380,200		
	102	303,600	381,300		
	103	304,100	382,400		
	104	304,600	383,500		
	105	305,100	384,500		
	106	305,500	385,500		
	107	305,900	386,500		
	108	306,300	387,500		
	109	306,500	388,400		
	110	306,900	389,400		
	111	307,300	390,400		
	112	307,700	391,400		
	113	307,900	392,200		
	114	308,200	393,100		
	115	308,500	394,000		
	116	308,800	394,900		
	117	309,100	395,900		
	118	309,400	396,700		
	119	309,700	397,500		
	120	310,000	398,300		
	121	310,200	399,100		
	122	310,500	399,900		
	123	310,800	400,700		
	124	311,100	401,500		
	125	311,300	402,200		
	126		402,900		
	127		403,600		
	128		404,300		
	129		405,100		
	130		405,800		
	131		406,500		
	132		407,200		

職員 の 区分	職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員	133		407,700		
	134		408,300		
	135		408,900		
	136		409,500		
	137		409,900		
	138		410,500		
	139		411,100		
	140		411,700		
	141		412,100		
	142		412,700		
	143		413,300		
	144		413,900		
	145		414,300		
	146		414,900		
	147		415,500		
	148		416,100		
	149		416,500		
再任用職員		226,400	276,000	331,300	414,600

- 備考 1 この表は、小学校、中学校及び養護学校に勤務する教育職員に適用する。
- 2 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事委員会規則で定めるものの給料月額は、この表の額に7,500円をそれぞれ加算した額とする。

高等学校等教育職給料表

職員 の 区分	職務 の 級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	1	147,000	190,500	331,500	424,900
	2	148,500	192,200	333,800	426,800
	3	150,000	193,900	336,100	428,700
	4	151,500	195,600	338,400	430,600
	5	153,100	197,400	340,700	432,500
	6	154,900	199,100	343,000	434,400
	7	156,700	200,800	345,300	436,300
	8	158,500	202,500	347,600	438,200
	9	160,300	204,300	349,800	440,000
	10	162,300	206,200	352,000	441,900
	11	164,300	208,100	354,200	443,800
	12	166,300	210,000	356,400	445,700
	13	168,200	211,700	358,600	447,500
	14	170,400	213,700	360,700	449,400
	15	172,600	215,700	362,800	451,300
再	16	174,800	217,700	364,900	453,200
任	17	177,100	219,600	366,900	455,000
用	18	179,600	222,300	368,900	456,900
職	19	182,100	225,000	370,900	458,800
員	20	184,600	227,700	372,900	460,700
	21	187,100	230,500	375,000	462,500
	22	188,800	233,400	377,000	464,400
以	23	190,500	236,300	379,000	466,300
外	24	192,200	239,200	381,000	468,200
の	25	193,700	242,000	382,900	470,000
職	26	195,400	244,900	384,900	471,700
員	27	197,100	247,800	386,900	473,400
	28	198,800	250,700	388,900	475,100
	29	200,300	253,600	390,800	476,900
	30	202,000	256,300	392,800	478,600
	31	203,700	259,000	394,800	480,300
	32	205,400	261,700	396,800	482,000
	33	207,000	264,400	398,700	483,700
	34	208,800	267,100	400,500	484,700
	35	210,600	269,800	402,300	485,700
	36	212,400	272,500	404,100	486,700
	37	214,100	275,200	405,700	487,800
	38	215,900	277,900	407,300	
	39	217,700	280,600	408,900	
	40	219,500	283,300	410,500	
	41	221,400	285,900	412,200	
	42	223,200	288,600	413,800	
	43	225,000	291,300	415,400	
	44	226,800	294,000	417,000	

職員 の 区分	職務 の 級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	45	228,700	296,500	418,700	
	46	230,500	299,200	420,300	
	47	232,300	301,900	421,900	
	48	234,100	304,600	423,500	
	49	235,800	307,100	425,200	
	50	237,600	309,600	426,800	
	51	239,400	312,100	428,400	
	52	241,200	314,600	430,000	
	53	242,900	317,000	431,700	
	54	244,700	319,200	433,300	
	55	246,500	321,400	434,900	
	56	248,300	323,600	436,500	
	57	250,000	325,900	438,200	
	58	251,700	328,100	439,800	
	59	253,400	330,300	441,400	
再	60	255,100	332,500	443,000	
任	61	256,800	334,700	444,700	
用	62	258,500	336,900	446,300	
職	63	260,200	339,100	447,900	
員	64	261,900	341,300	449,500	
	65	263,600	343,500	451,200	
	66	265,300	345,700	452,800	
以	67	267,000	347,900	454,400	
外	68	268,700	350,100	456,000	
の	69	270,200	352,100	457,600	
職	70	271,700	354,200	459,200	
員	71	273,200	356,300	460,800	
	72	274,700	358,400	462,400	
	73	276,000	360,400	463,900	
	74	277,400	362,400	464,900	
	75	278,800	364,400	465,900	
	76	280,200	366,400	466,900	
	77	281,600	368,400	467,700	
	78	282,800	370,100		
	79	284,000	371,800		
	80	285,200	373,500		
	81	286,500	375,200		
	82	287,700	376,700		
	83	288,900	378,200		
	84	290,100	379,700		
	85	291,400	381,200		
	86	292,600	382,700		
	87	293,800	384,200		
	88	295,000	385,700		

職員の 区分	職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	89	296,200	387,200		
	90	297,400	388,600		
	91	298,600	390,000		
	92	299,800	391,400		
	93	300,800	392,900		
	94	302,000	394,200		
	95	303,200	395,500		
	96	304,400	396,800		
	97	305,400	398,200		
	98	306,500	399,300		
	99	307,600	400,400		
	100	308,700	401,500		
	101	309,600	402,600		
	102	310,700	403,700		
	103	311,800	404,800		
	104	312,900	405,900		
	105	313,800	406,800		
	106	314,700	407,800		
	107	315,600	408,800		
	108	316,500	409,800		
	109	317,500	410,700		
	110	318,100	411,600		
	111	318,700	412,500		
	112	319,300	413,400		
	113	320,000	414,100		
	114	320,500	414,900		
	115	321,000	415,700		
	116	321,500	416,500		
	117	322,100	417,300		
	118	322,600	418,100		
	119	323,100	418,900		
	120	323,600	419,700		
	121	324,200	420,500		
	122	324,700	421,000		
	123	325,200	421,500		
	124	325,700	422,000		
	125	326,300	422,400		
	126	326,700	422,900		
	127	327,100	423,400		
	128	327,500	423,900		
129	327,800	424,300			
130	328,200	424,800			
131	328,600	425,300			
132	329,000	425,800			

職員の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	133	329,200	426,200		
	134	329,500	426,700		
	135	329,800	427,200		
	136	330,100	427,700		
	137	330,500	428,100		
	138	330,800			
	139	331,100			
	140	331,400			
	141	331,700			
	142	332,000			
	143	332,300			
	144	332,600			
	145	332,900			
	146	333,200			
	147	333,500			
148	333,800				
149	334,000				
150	334,300				
151	334,600				
152	334,900				
153	335,100				
再任 用職 員		235,300	279,400	338,200	424,900

- 備考 1 この表は、高等学校、聾学校、盲学校及び養護学校に勤務する教育職員に適用する。
- 2 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事委員会規則で定めるものの給料月額は、この表の額に7,700円をそれぞれ加算した額とする。

別記第3 切替要領

- 1 切替日における職員の職務の級は、切替日の前日における職務の級と同一とする。
- 2 切替日における号給は、その者の切替日の前日における号給（以下「旧号給」という。）及びその者が旧号給を受けていた期間（人事委員会の定める職員にあっては、人事委員会の定める期間）に応じて別表に定める号給とする。

別表

小学校・中学校等教育職給料表の適用を受ける職員の新号給

旧号給	経過期間	旧 級			
		1 級	2 級	3 級	4 級
1	3 月未満			1	1
	3 月以上 6 月未満			1	1
	6 月以上 9 月未満			1	1
	9 月以上 12 月未満			1	1
	12 月以上			1	1
2	3 月未満	1	1	1	1
	3 月以上 6 月未満	2	2	1	1
	6 月以上 9 月未満	3	3	1	1
	9 月以上 12 月未満	4	4	1	1
	12 月以上	5	5	1	1
3	3 月未満	5	5	1	1
	3 月以上 6 月未満	6	6	2	1
	6 月以上 9 月未満	7	7	3	1
	9 月以上 12 月未満	8	8	4	1
	12 月以上	9	9	5	1
4	3 月未満	9	9	5	1
	3 月以上 6 月未満	10	10	6	1
	6 月以上 9 月未満	11	11	7	1
	9 月以上 12 月未満	12	12	8	1
	12 月以上	13	13	9	1
5	3 月未満	13	13	9	1
	3 月以上 6 月未満	14	14	10	1
	6 月以上 9 月未満	15	15	11	1
	9 月以上 12 月未満	16	16	12	1
	12 月以上	17	17	13	1
6	3 月未満	17	17	13	1
	3 月以上 6 月未満	18	18	14	2
	6 月以上 9 月未満	19	19	15	3
	9 月以上 12 月未満	20	20	16	4
	12 月以上	21	21	17	5
7	3 月未満	21	21	17	5
	3 月以上 6 月未満	22	22	18	6
	6 月以上 9 月未満	23	23	19	7
	9 月以上 12 月未満	24	24	20	8
	12 月以上	25	25	21	9
8	3 月未満	25	25	21	9
	3 月以上 6 月未満	26	26	22	10
	6 月以上 9 月未満	27	27	23	11
	9 月以上 12 月未満	28	28	24	12
	12 月以上	29	29	25	13
9	3 月未満	29	29	25	13
	3 月以上 6 月未満	30	30	26	14
	6 月以上 9 月未満	31	31	27	15
	9 月以上 12 月未満	32	32	28	16
	12 月以上	33	33	29	17
10	3 月未満	33	33	29	17
	3 月以上 6 月未満	34	34	30	18
	6 月以上 9 月未満	35	35	31	19
	9 月以上 12 月未満	36	36	32	20
	12 月以上	37	37	33	21

旧号給	旧 級				
	経過期間	1 級	2 級	3 級	4 級
11	3 月未満	37	37	33	21
	3 月以上 6 月未満	38	38	34	22
	6 月以上 9 月未満	39	39	35	23
	9 月以上 12 月未満	40	40	36	24
	12 月以上	41	41	37	25
12	3 月未満	41	41	37	25
	3 月以上 6 月未満	42	42	38	26
	6 月以上 9 月未満	43	43	39	27
	9 月以上 12 月未満	44	44	40	28
	12 月以上	45	45	41	29
13	3 月未満	45	45	41	29
	3 月以上 6 月未満	46	46	42	30
	6 月以上 9 月未満	47	47	43	31
	9 月以上 12 月未満	48	48	44	32
	12 月以上	49	49	45	33
14	3 月未満	49	49	45	33
	3 月以上 6 月未満	50	50	46	34
	6 月以上 9 月未満	51	51	47	35
	9 月以上 12 月未満	52	52	48	36
	12 月以上	53	53	49	37
15	3 月未満	53	53	49	37
	3 月以上 6 月未満	54	54	50	37
	6 月以上 9 月未満	55	55	51	37
	9 月以上 12 月未満	56	56	52	37
	12 月以上	57	57	53	37
16	3 月未満	57	57	53	
	3 月以上 6 月未満	58	58	54	
	6 月以上 9 月未満	59	59	55	
	9 月以上 12 月未満	60	60	56	
	12 月以上	61	61	57	
17	3 月未満	61	61	57	
	3 月以上 6 月未満	62	62	58	
	6 月以上 9 月未満	63	63	59	
	9 月以上 12 月未満	64	64	60	
	12 月以上	65	65	61	
18	3 月未満	65	65	61	
	3 月以上 6 月未満	66	66	62	
	6 月以上 9 月未満	67	67	63	
	9 月以上 12 月未満	68	68	64	
	12 月以上	69	69	65	
19	3 月未満	69	69	65	
	3 月以上 6 月未満	70	70	66	
	6 月以上 9 月未満	71	71	67	
	9 月以上 12 月未満	72	72	68	
	12 月以上	73	73	69	
20	3 月未満	73	73	69	
	3 月以上 6 月未満	74	74	70	
	6 月以上 9 月未満	75	75	71	
	9 月以上 12 月未満	76	76	72	
	12 月以上	77	77	73	

旧号給	旧 級	1 級	2 級	3 級	4 級
	経過期間				
21	3月未満	77	77	73	
	3月以上6月未満	78	78	74	
	6月以上9月未満	79	79	75	
	9月以上12月未満	80	80	76	
	12月以上	81	81	77	
22	3月未満	81	81	77	
	3月以上6月未満	82	82	78	
	6月以上9月未満	83	83	79	
	9月以上12月未満	84	84	80	
	12月以上	85	85	81	
23	3月未満	85	85	81	
	3月以上6月未満	86	86	82	
	6月以上9月未満	87	87	83	
	9月以上12月未満	88	88	84	
	12月以上	89	89	85	
24	3月未満	89	89	85	
	3月以上6月未満	90	90	86	
	6月以上9月未満	91	91	87	
	9月以上12月未満	92	92	88	
	12月以上	93	93	89	
25	3月未満	93	93	89	
	3月以上6月未満	94	94	90	
	6月以上9月未満	95	95	91	
	9月以上12月未満	96	96	92	
	12月以上	97	97	93	
26	3月未満	97	97	93	
	3月以上6月未満	98	98	93	
	6月以上9月未満	99	99	93	
	9月以上12月未満	100	100	93	
	12月以上	101	101	93	
27	3月未満	101	101		
	3月以上6月未満	102	102		
	6月以上9月未満	103	103		
	9月以上12月未満	104	104		
	12月以上	105	105		
28	3月未満	105	105		
	3月以上6月未満	106	106		
	6月以上9月未満	107	107		
	9月以上12月未満	108	108		
	12月以上	109	109		
29	3月未満	109	109		
	3月以上6月未満	110	110		
	6月以上9月未満	111	111		
	9月以上12月未満	112	112		
	12月以上	113	113		
30	3月未満	113	113		
	3月以上6月未満	114	114		
	6月以上9月未満	115	115		
	9月以上12月未満	116	116		
	12月以上	117	117		

旧号給	旧 級	1 級	2 級	3 級	4 級
	経過期間				
31	3月未満	117	117		
	3月以上6月未満	118	118		
	6月以上9月未満	119	119		
	9月以上12月未満	120	120		
	12月以上	121	121		
32	3月未満	121	121		
	3月以上6月未満	122	122		
	6月以上9月未満	123	123		
	9月以上12月未満	124	124		
	12月以上	125	125		
33	3月未満	125	125		
	3月以上6月未満	125	126		
	6月以上9月未満	125	127		
	9月以上12月未満	125	128		
	12月以上	125	129		
34	3月未満		129		
	3月以上6月未満		130		
	6月以上9月未満		131		
	9月以上12月未満		132		
	12月以上		133		
35	3月未満		133		
	3月以上6月未満		134		
	6月以上9月未満		135		
	9月以上12月未満		136		
	12月以上		137		
36	3月未満		137		
	3月以上6月未満		138		
	6月以上9月未満		139		
	9月以上12月未満		140		
	12月以上		141		

高等学校等教育職給料表の適用を受ける職員の新号給

旧号給	経過期間	旧 級			
		1 級	2 級	3 級	4 級
1	3 月未 満			1	1
	3 月以上 6 月未 満			1	1
	6 月以上 9 月未 満			1	1
	9 月以上 12 月未 満			1	1
	12 月以上			1	1
2	3 月未 満	1	1	1	1
	3 月以上 6 月未 満	2	2	1	1
	6 月以上 9 月未 満	3	3	1	1
	9 月以上 12 月未 満	4	4	1	1
	12 月以上	5	5	1	1
3	3 月未 満	5	5	1	1
	3 月以上 6 月未 満	6	6	1	1
	6 月以上 9 月未 満	7	7	1	1
	9 月以上 12 月未 満	8	8	1	1
	12 月以上	9	9	1	1
4	3 月未 満	9	9	1	1
	3 月以上 6 月未 満	10	10	2	1
	6 月以上 9 月未 満	11	11	3	1
	9 月以上 12 月未 満	12	12	4	1
	12 月以上	13	13	5	1
5	3 月未 満	13	13	5	1
	3 月以上 6 月未 満	14	14	6	1
	6 月以上 9 月未 満	15	15	7	1
	9 月以上 12 月未 満	16	16	8	1
	12 月以上	17	17	9	1
6	3 月未 満	17	17	9	1
	3 月以上 6 月未 満	18	18	10	2
	6 月以上 9 月未 満	19	19	11	3
	9 月以上 12 月未 満	20	20	12	4
	12 月以上	21	21	13	5
7	3 月未 満	21	21	13	5
	3 月以上 6 月未 満	22	22	14	6
	6 月以上 9 月未 満	23	23	15	7
	9 月以上 12 月未 満	24	24	16	8
	12 月以上	25	25	17	9
8	3 月未 満	25	25	17	9
	3 月以上 6 月未 満	26	26	18	10
	6 月以上 9 月未 満	27	27	19	11
	9 月以上 12 月未 満	28	28	20	12
	12 月以上	29	29	21	13
9	3 月未 満	29	29	21	13
	3 月以上 6 月未 満	30	30	22	14
	6 月以上 9 月未 満	31	31	23	15
	9 月以上 12 月未 満	32	32	24	16
	12 月以上	33	33	25	17
10	3 月未 満	33	33	25	17
	3 月以上 6 月未 満	34	34	26	18
	6 月以上 9 月未 満	35	35	27	19
	9 月以上 12 月未 満	36	36	28	20
	12 月以上	37	37	29	21

旧号給	旧 級				
	経過期間	1 級	2 級	3 級	4 級
11	3月未満	37	37	29	21
	3月以上6月未満	38	38	30	22
	6月以上9月未満	39	39	31	23
	9月以上12月未満	40	40	32	24
	12月以上	41	41	33	25
12	3月未満	41	41	33	25
	3月以上6月未満	42	42	34	26
	6月以上9月未満	43	43	35	27
	9月以上12月未満	44	44	36	28
	12月以上	45	45	37	29
13	3月未満	45	45	37	29
	3月以上6月未満	46	46	38	30
	6月以上9月未満	47	47	39	31
	9月以上12月未満	48	48	40	32
	12月以上	49	49	41	33
14	3月未満	49	49	41	33
	3月以上6月未満	50	50	42	34
	6月以上9月未満	51	51	43	35
	9月以上12月未満	52	52	44	36
	12月以上	53	53	45	37
15	3月未満	53	53	45	37
	3月以上6月未満	54	54	46	37
	6月以上9月未満	55	55	47	37
	9月以上12月未満	56	56	48	37
	12月以上	57	57	49	37
16	3月未満	57	57	49	
	3月以上6月未満	58	58	50	
	6月以上9月未満	59	59	51	
	9月以上12月未満	60	60	52	
	12月以上	61	61	53	
17	3月未満	61	61	53	
	3月以上6月未満	62	62	54	
	6月以上9月未満	63	63	55	
	9月以上12月未満	64	64	56	
	12月以上	65	65	57	
18	3月未満	65	65	57	
	3月以上6月未満	66	66	58	
	6月以上9月未満	67	67	59	
	9月以上12月未満	68	68	60	
	12月以上	69	69	61	
19	3月未満	69	69	61	
	3月以上6月未満	70	70	62	
	6月以上9月未満	71	71	63	
	9月以上12月未満	72	72	64	
	12月以上	73	73	65	
20	3月未満	73	73	65	
	3月以上6月未満	74	74	66	
	6月以上9月未満	75	75	67	
	9月以上12月未満	76	76	68	
	12月以上	77	77	69	

旧号給	旧 級				
	経過期間	1 級	2 級	3 級	4 級
21	3月未満	77	77	69	
	3月以上6月未満	78	78	70	
	6月以上9月未満	79	79	71	
	9月以上12月未満	80	80	72	
	12月以上	81	81	73	
22	3月未満	81	81	73	
	3月以上6月未満	82	82	74	
	6月以上9月未満	83	83	75	
	9月以上12月未満	84	84	76	
	12月以上	85	85	77	
23	3月未満	85	85	77	
	3月以上6月未満	86	86	77	
	6月以上9月未満	87	87	77	
	9月以上12月未満	88	88	77	
	12月以上	89	89	77	
24	3月未満	89	89		
	3月以上6月未満	90	90		
	6月以上9月未満	91	91		
	9月以上12月未満	92	92		
	12月以上	93	93		
25	3月未満	93	93		
	3月以上6月未満	94	94		
	6月以上9月未満	95	95		
	9月以上12月未満	96	96		
	12月以上	97	97		
26	3月未満	97	97		
	3月以上6月未満	98	98		
	6月以上9月未満	99	99		
	9月以上12月未満	100	100		
	12月以上	101	101		
27	3月未満	101	101		
	3月以上6月未満	102	102		
	6月以上9月未満	103	103		
	9月以上12月未満	104	104		
	12月以上	105	105		
28	3月未満	105	105		
	3月以上6月未満	106	106		
	6月以上9月未満	107	107		
	9月以上12月未満	108	108		
	12月以上	109	109		
29	3月未満	109	109		
	3月以上6月未満	110	110		
	6月以上9月未満	111	111		
	9月以上12月未満	112	112		
	12月以上	113	113		
30	3月未満	113	113		
	3月以上6月未満	114	114		
	6月以上9月未満	115	115		
	9月以上12月未満	116	116		
	12月以上	117	117		

旧号給	旧 級	1 級	2 級	3 級	4 級
	経過期間				
31	3 月未満	117	117		
	3 月以上 6 月未満	118	118		
	6 月以上 9 月未満	119	119		
	9 月以上 12 月未満	120	120		
	12 月以上	121	121		
32	3 月未満	121	121		
	3 月以上 6 月未満	122	122		
	6 月以上 9 月未満	123	123		
	9 月以上 12 月未満	124	124		
	12 月以上	125	125		
33	3 月未満	125	125		
	3 月以上 6 月未満	126	126		
	6 月以上 9 月未満	127	127		
	9 月以上 12 月未満	128	128		
	12 月以上	129	129		
34	3 月未満	129			
	3 月以上 6 月未満	130			
	6 月以上 9 月未満	131			
	9 月以上 12 月未満	132			
	12 月以上	133			
35	3 月未満	133			
	3 月以上 6 月未満	134			
	6 月以上 9 月未満	135			
	9 月以上 12 月未満	136			
	12 月以上	137			
36	3 月未満	137			
	3 月以上 6 月未満	138			
	6 月以上 9 月未満	139			
	9 月以上 12 月未満	140			
	12 月以上	141			
37	3 月未満	141			
	3 月以上 6 月未満	142			
	6 月以上 9 月未満	143			
	9 月以上 12 月未満	144			
	12 月以上	145			
38	3 月未満	145			
	3 月以上 6 月未満	146			
	6 月以上 9 月未満	147			
	9 月以上 12 月未満	148			
	12 月以上	149			
39	3 月未満	149			
	3 月以上 6 月未満	150			
	6 月以上 9 月未満	151			
	9 月以上 12 月未満	152			
	12 月以上	153			
40	3 月未満	153			
	3 月以上 6 月未満	153			
	6 月以上 9 月未満	153			
	9 月以上 12 月未満	153			
	12 月以上	153			

公務員人事管理に関する報告の要旨

～行政の専門集団を目指して～

1 公務員人事管理を取り巻く状況

- ・「小さくて効率的な政府」への取組として、国の行政のスリム化・減量化が進展。市場化テストなど官と民の守備範囲の議論も活発
- ・各界から、公務員人事管理に関する種々の提言。「天下り」については引き続き厳しい批判

2 本院の基本認識 ～求められる公務員像～

- 複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要
- ・政治主導の政策決定を支え、その着実な実施を担う行政の専門家として今後も重要な役割
 - ・企画立案重視・事後監視型の業務遂行スタイルへの変化に対応して、特定分野の高度専門職の確保・養成とともに、行政官の専門的知識・能力の一層の向上が重要
 - ・国際的な視野の下、多面的な問題分析能力・交渉能力等のかん養が不可欠
 - ・所管行政に過度にとらわれない、幅広い国家的視野が必要。市民感覚の保持、高い倫理観・使命感のかん養が重要。透明性・説明責任についての高い意識が不可欠
- 「官業」の民間開放に向けた取組が行われる中、職員の取扱いは民間労働法制の取扱いを踏まえつつ、適切な配慮が必要。公務の範囲の在り方については引き続き関心を持って研究

3 主な課題と具体的方向

(1) 多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

- ～ 国家公務員の志望者層に変化が生じつつあるとの指摘があり、人材確保の取組が重要
- ア 大学院教育を重視する大学の変化等に対応するため、18年度試験から 種試験を見直し（出題科目・出題数、記述式重視等）。専門職大学院の動向等を踏まえ、引き続き検討
 - 種試験（行政区分）（地域ごとの試験）において、本府省の人材確保のため、各地域の試験合格者から本府省に採用できる仕組みを整備 - 18年度から実施
- イ 民間経験者の公務への採用機会を拡大し、各府省の選考採用を支援するため、公募手続や能力実証の一部を人事院が担う経験者採用システムについて18年度導入を目途に検討
- ウ 「キャリア・システム」に対しては、各方面から批判。幹部要員の選抜・育成の在り方をより柔軟で開放的なものにしていく方向で検討。当面、種・種等採用職員の計画的育成と登用の一層の推進を図っていくことが必要

エ 留学派遣者が早期退職した場合の留学費用返還制度を検討 - 早急に別途意見の申出

オ 府省間・官民間の人事交流の推進が重要。各府省・民間企業の交流希望についての情報交換の仲介等の環境を整備

カ 米国連邦政府職員の「マンスフィールド研修」のような海外派遣システムを検討

日中韓三国間における人事行政ネットワークを通じ、幅広い協力計画を積極的に実施

(2) 能力・実績に基づく人事管理

ア 能力・実績に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度の整備が必要。職員、各府省、職員団体の理解・納得を得られるよう、関係者間で十分協議を行った上で、試行を行い、実効性等を検証しつつ制度設計することが不可欠

留意点

・役職段階に応じた着眼点や行動類型による基準に基づき職務行動を判定。併せて管理者と職員の間で仕事内容等を確認した上で、仕事の結果を振り返って判定

・評価者は複数段階とし、期首・期末の面談、評価に当たっての自己申告を実施

・評価結果は本人に開示していく方向で対応

・評価者研修を実施 ・苦情に対処する仕組みを整備

イ 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しなどの取組を推進

ウ 分限処分に関し、各任命権者が制度の趣旨に則った対応を行えるよう、分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討

(3) 勤務環境の整備

ア 育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入 - 早期に成案・別途意見の申出

イ 修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討

ウ 勤務時間の弾力的な運用のため、基準・モデルを示し、助言・指導・事後チェックを実施。併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討 - 別途意見の申出

「事業場外労働のみなし労働時間制」相当の仕組みの導入を検討

エ 超過勤務の縮減のため、超過勤務命令の基準を明確化。また、明示的な超過勤務命令を徹底し、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立

オ 心の健康づくり対策を一層推進し、各機関の専門医の確保を促進

カ 各府省の人事・給与関係業務情報システム導入を支援。安定的運用のための

システム開発

(4) **退職管理**

ア 営利企業への再就職規制について、各府省における制度の徹底等適切な対応を要請

イ 早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など在职期間の長期化に資する環境整備について検討

再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備を図る。なお、民間の動向に注視しつつ、60歳代前半の本格的な雇用の在り方についても検討