

勸告等の骨子

平成 19 年 10 月 10 日
高知県人事委員会

◎ 勸告等のポイント

- (1) 初任給を中心に若年層に限定した給料月額の変改
- (2) 子等に係る扶養手当の引上げ
- (3) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の据置き

1 民間給与との比較

県内 100 事業所の 3,736 人の個人別給与を实地調査（調査完了率 95.2%）

【月例給】 職員と民間従業員の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

○民間との較差 557 円(0.15%) (行政職現行給与 377,286 円 平均年齢 44 歳 3 月)
(特例条例による減額措置後の較差 11,934 円(3.26%))

【ボーナス】 昨年秋から本年夏までの 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

○民間の支給割合 4.43 月（職員の支給月数 4.45 月）

2 改定の内容

(1) 給料表

国家公務員の俸給表の改定に準じて、初任給を中心に若年層に限定した改定（中高年齢層は据置き）

○行政職給料表の改定状況

改定率 1 級 1.1% 2 級 0.3% 3 級 0.0%。 4 級以上は改定なし
(平均改定率 0.04% 150 円)

初任給 上級 172,200 円 (現行 170,200 円)
中級 152,800 円 (現行 151,000 円)
初級 140,100 円 (現行 138,400 円)

(2) 諸手当

① 扶養手当

国家公務員の改定に準じて、子等に係る支給月額を 500 円引上げ
(6,000 円 → 6,500 円)

② 地域手当

国家公務員の改定に準じて、東京都特別区の支給割合を 0.5%引上げ
(14% → 14.5%)

(3) 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

3 勧告に基づく職員給与の試算（行政職 平均年齢 44 歳 3 月）

(1) 改定額（率）

区 分	給料の月額	諸手当	計（給与）
平成 19 年 4 月	356,782 円	20,504 円	377,286 円
改定額（率）	150 円	292 円 内訳 扶養手当 283 円 地域手当 8 円 はね返り分 1 円	442 円 (0.12%)
改定後の額	356,932 円	20,796 円	377,728 円

(2) 平均年間給与額

勧告前（A）	勧告後（B）	(B) - (A)
6,307,529 円	6,314,791 円	7,262 円

4 報告の内容

(1) 給与に関する事項

① 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合と職員の支給月数は、おおむね均衡しているが、職員の支給月数が民間の支給割合を 0.02 月分上回っており、国に準じて引き上げた場合には、職員の支給月数と民間の支給割合の乖離を拡大することとなるため、本年度は、支給月数の改定を行わないことが適当である。

② 住居手当

人事院が自宅に係る手当の廃止も含めて、見直しに着手するとしており、その動向を注視していく。

③ 教員給与

副校長や主幹教諭の職が設置されることとなれば、給与上の格付けの検討や給料表の見直しなども必要となることから、任命権者の検討を踏まえて、必要となる措置について検討を進める。

教員に特有の手当については、文部科学省における見直しの検討の動向を注視していく。

(2) 公務運営に関する事項

① 人事評価制度

より実効性のあるものとしていくためには、評価の客観性や安定性を高めていくよう、更に検討を重ねていくことが必要

② 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減

事前命令の徹底など適切な勤務時間管理に努めるとともに、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、職場全体で縮減に取り組むことが重要

イ 年次有給休暇の取得促進

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

ウ 所定勤務時間

国、他の都道府県及び民間の動向に留意していくことが必要

③ 健康管理

引き続き職員の健康管理に関する取組の推進が必要

メンタルヘルス対策は、今後とも有効な対策に取り組むことが必要

④ 職業生活と家庭生活の両立

育児休業等を取得しやすい環境整備について、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

⑤ 育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度

制度の導入については、国の措置や本県の事情等を考慮して検討することが必要

⑥ セクシュアル・ハラスメントの防止

引き続きその防止に努めることが重要

⑦ 公務員倫理

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

5 給与の減額措置について

このたび、知事から、給与の減額措置を平成20年4月以降も継続することを検討していくことが表明された。

職員の給与は地方公務員法で定められた給与決定の原則により決定されるべきであり、給与の減額措置については遺憾の意を表し、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旨、繰り返し述べてきた。

しかしながら、給与の減額という形での職員の協力や当局による不断の取組にもかかわらず、本県の財政状況の改善がかなわなかったことは、誠に残念と言わざるを得ない。

本委員会としては、職員本来の給与水準が確保されることを引き続き期待するものであり、なお関係者の間で十分な話し合いがなされることを切望する。