

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 19 年 10 月

高 知 県 人 事 委 員 会

写

19 高人委第 20 号
平成 19 年 10 月 10 日

高知県議会議長 山本 広明 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。

I 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19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13,907人であって、その平均年齢は44歳4月、平均経験年数は22年7月、男女別構成は男性56.6%、女性43.4%、学歴別構成は大学卒66.9%、短大卒11.4%、高校卒21.6%、中学卒0.1%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、404,637円（給料383,583円、扶養手当9,897円、地域手当222円、その他10,935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4,232人（平均年齢44歳3月）の平均給与月額は、377,286円（給料356,782円、扶養手当10,423円、地域手当364円、その他9,717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392,484円、行政職給料表の適用を受ける職員で365,909円となっている。

（参考資料IV 職員給与関係資料 参照）

II 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 105 事業所（昨年 108 事業所）を対象に「平成 19 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 56 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は、昨年から調査対象企業の範囲を拡大しているが、調査完了率は、民間事業所の理解を得て 95.2%と高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

（参考資料 I 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 32.0%となっており、昨年 29.4%に比べて増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は 21.9%、ベースダウンを実施した事業所の割合は 1.9%、ベア慣行のない事業所の割合は 44.2%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 57.2%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 19 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 24.4%となっている。

Ⅲ 職員の給与と民間給与との比較

職員の給与と民間給与との比較は、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おり、公務において行政職給料表の適用を受ける者と民間におけるこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較を行う、いわゆるラスパイレス方式を採っている。

また、民間企業の給与水準をより適切に職員の給与水準に反映させるため、平成 18 年に人事院に準じて公民比較の対象企業規模をそれまでの 100 人以上から 50 人以上に改めるとともに、月例給与の比較対象となる民間企業の従業員の職種の範囲の見直しを行った。これにより、県内民間企業従業員の給与をより広く把握し、職員

の給与に反映させることとなった。

1 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したところ、別表第4に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均557円(0.15%)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11,934円(3.26%)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、それぞれ別表第5及び参考資料に示すとおりである。

(参考資料Ⅰ 民間給与関係資料 参照)

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4.43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)とおおむね均衡している。

Ⅳ 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月に比べ全国では0.0%と同水準となっているが、高知市では0.4%の下落となっている。

(参考資料Ⅲ 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186,240円(対前年同月比7.6%の増加)、3人世帯で204,190円(同1.1%の減少)、4人世帯で222,120円(同7.5%の減少)となった。

(参考資料Ⅱ 生計費関係資料 参照)

V 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18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特例条例による減額措置後の給料を、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95.2となっている。なお、全都道府県での平均指数は99.2となっている。

VI 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、公務員の給与が月例給で0.35%（1,352円）、特別給で0.06月分、いずれも民間を下回っていることから、公務員の月例給を本年4月から0.35%改定するとともに、特別給についても0.05月分引き上げることとした。また、給与構造の改革の計画的な実施に向けて、専門スタッフ職俸給表の新設等平成20年度に新たに実施する措置の勧告を行った。

勧告等の要旨は次のとおりである。

I 給与に関する報告及び勧告の要旨

○ 公務員給与の改革への取組

平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明した。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ(4.8%)を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現していくものである。

また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的な見直しを行った。

本院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存である。

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、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

国家公務員の給与は、市場原理による給与決定が困難であることから、労使交渉等に

よって経済・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、広く国民の理解を得られる方法であると考えられる。

2 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

①月例給

公務と民間の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、勤務地域の同じ者同士を比較

○ 民間給与との較差 1,352円 0.35%

行政職(一) 現行給与 383,541円 平均年齢 40.7歳

俸給	387円	扶養手当	350円
地域手当	560円	はね返り分	55円

②期末・勤勉手当等(ボーナス)

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.51月(公務の支給月数 4.45月)

(2) 改定の内容と考え方

①月例給

ア 俸給表 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)

(ア)行政職俸給表(一) 改定率 1級1.1%、2級0.6%、3級0.0%。

4級以上は改定なし

初任給 I種181,200円(現行179,200円)、II種172,200円(現行170,200円)、III種140,100円(現行138,400円)

(イ)その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表等を除く)

イ 扶養手当 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮
子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円→6,500円)

ウ 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施

地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて改定(本年度分として0.5%の引上げを追加)

エ 実施時期 平成19年4月1日

②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 4.45月分→4.5月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
19年度	期末手当	1.4 月 (支給済み)	1.6 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.725 月 (支給済み)	0.775 月 (現行0.725月)
20年度 以降	期末手当	1.4 月	1.6 月
	勤勉手当	0.75 月	0.75 月

実施時期 公布日

(3) その他の課題

①住居手当

自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手

②非常勤職員の給与

給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討

なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

3 給与構造の改革(平成20年度において実施する事項)

(1) 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設(平成20年4月1日実施)

①俸給

- 専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

②諸手当

- 専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- 専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給(俸給月額額の100分の10)

③勤務時間

- 専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期

間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

(2) 地域手当の支給割合の改定等

- ・ 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、平成 20 年 4 月 1 日から平成 21 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を設定(平成 19 年度の支給割合を 1～2.5%引上げ)
- ・ 広域異動手当は、平成 20 年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成(異動前後の官署間の距離区分が 60 km以上 300km 未満の場合 3%、300 km以上の場合 6%)
- ・ 今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進

II 公務員人事管理に関する報告の要旨

中立第三者機関・専門機関として、人事行政の中立・公正性の確保や労働基本権制約に伴う代償機能を果たすという枠組みのもと、与えられた役割を十全に果たすとともに、公務員制度改革に積極的に貢献していくうえでの主な課題と基本的な認識を表明

1 新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～

- ・ 人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
- ・ 評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要

2 専門職大学院等に対応した人材確保 ～人材供給構造変化への対応～

- ・ 有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
- ・ 「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討

3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～

- ・ ①「採用時 1 回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、②行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
- ・ 幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。一当面、I 種における選抜強化、II・III種の登用促進が重要

4 官民交流の拡大

- ・ 交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・

目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要

- ・ 公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要

5 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

平成 25 年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65 歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討

6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要

7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目途に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し

8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討

9 その他

- ・ 採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設
- ・ テレワーク（在宅勤務）の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
- ・ 職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充

Ⅶ 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、本県の経済情勢が引き続き厳しい状況にある中、ベースアップを中止した事業所や採用の停止・抑制などの雇用調整を実施している事業所が昨年より増加しているが、その一方で、ベースアップを実施する事業所や初任給の増額を行った事業所も増加している。

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、職員の給与が民間給与を1人当たり平均557円(0.15%)下回っ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(4.45月分)と民間の支給割合(4.43月分)がおおむね均衡していることが認められた。

なお、国家公務員の給与については、国家公務員の月例給及び特別給の支給割合のいずれもが民間を下回っていることから、人事院は、月例給について俸給表、扶養手当及び地域手当の引上げを勧告するとともに、特別給についても引上げの勧告を行った。

- (2) 本委員会は、職員の給与制度については、従来、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が、公務員の給与制度は、地域民間給与の反映などの給与構造改革により大きく変容してきている。

公務員が、「全体の奉仕者」であり「勤労者」でもあるというその地位の特殊性や職務の公共性を考慮すれば、その給与については、職員の士気を確保しつつ、能率的な公務運営の推進につながるものとしていくことも必要である。

こうした観点から、職員の適正な給与水準のあり方や給与制度の仕組みについては、なお、十分な検討が必要となっている。

- (3) 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、いずれも民間給与が上回っており、国家公務員については既に俸給表の引上げ等の勧告がなされている。

このことから、職員の月例給については、国家公務員に対する措置に準じて次

のように措置することが必要である。

ア 給料表については、若年層に限定して俸給月額の上上げを行うとする国家公務員の俸給表の改定に準じて改定すること。

イ 扶養手当については、扶養親族である子等に係る支給月額を 500 円引き上げること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。

ウ 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。

(4) 期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合が国家公務員の支給月数を 0.06 月分上回っており、人事院は、国家公務員の支給月数を 0.05 月分引き上げるよう勧告した。

しかしながら、本県では、民間の特別給の支給割合が増加したことにより、職員の支給月数と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、国に準じて措置した場合には、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。

(5) 住居手当については、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必要がある。

(6) 学校教育法が改正され、新たに副校長や主幹教諭の職を置くことができることとなったが、本県においてこれら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、本委員会は、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こととする。

また、教員に特有の手当については、文部科学省において見直しの検討が進められており、その動向を注視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。

2 公務運営に関する事項

(1) 各任命権者においては、新たな人事評価制度を整備し、任用・給与等の人事管理や職員の能力育成への活用がなされているが、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必要がある。

(2) 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。

なお、職員の所定勤務時間については、国、他の都道府県及び民間の動向に留意していく必要がある。

(3) 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、引き続き職員の健康管理に関する取組を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。

(4) 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。

(5) 関連法令の改正により制度化され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、国の措置及び本県の事情等を考慮し検討する

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、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。

(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、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。

このたび、知事から、依然として厳しい財政状況の下での財政収支の見通しが示され、その対応策の一つとして、現在実施されている特例条例による給与の減額措置を、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。

これまで本委員会は、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ものであり、給与の減額措置については遺憾の意を表するとともに、職員の士気及び生活への影響などが憂慮されることから、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、本報告において繰り返し述べてきたところである。

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。

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	32.0	21.9	1.9	44.2
課長級	30.8	20.7	2.3	46.2

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	69.9	57.2	21.2	1.1	34.9	12.7	30.1
課長級	66.3	57.2	22.6	1.3	33.3	9.1	33.7

(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	12.9	4.7
部門の整理・部門間の配転	11.6	7.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.4	3.5
転籍出向	7.0	2.6
一時帰休・休業	0.8	0.2
残業の規制	8.3	2.9
希望退職者の募集	1.5	1.2
正社員への解雇	2.7	1.0
賃金カット	0.0	1.1
計	24.4	16.4

(注) 平成19年1月以降の実施状況である。

別表第4 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) 〔 $\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$ 〕
	377,843円	減額措置前	377,286円
減額措置後		365,909円	11,934円 (3.26%)

(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5 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	10,975円	13,239円
配偶者と子1人	17,177円	19,995円
配偶者と子2人	21,290円	25,948円

(注)

- 1 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。
- 2 支給月額は、家族手当が平成17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13,000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6 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 343,143	円 365,746	円 282,738
	上半期〔A2〕	円 345,514	円 367,132	円 282,853
特別給の支給額	下半期〔B1〕	円 785,874	円 818,928	円 588,937
	上半期〔B2〕	円 740,381	円 837,282	円 579,939
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	月分 2.29	月分 2.24	月分 2.08
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	月分 2.14	月分 2.28	月分 2.05
年 間 の 平 均		4.43月分	4.51月分	

(注) 1 下半期とは平成18年8月から平成19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」の年間の平均は、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

勧 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

- (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を、別記のとおり改定すること。
- (3) 扶養手当を、国家公務員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。

別記

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
再任 用職 員以 外の 職員		円	円	円	円
	1	148,800	164,400	286,300	414,500
	2	150,300	166,500	289,400	416,100
	3	151,800	168,600	292,500	417,700
	4	153,300	170,800	295,600	419,300
	5	154,900	172,800	298,400	421,000
	6	156,800	175,000	301,500	422,600
	7	158,600	177,200	304,600	424,200
	8	160,400	179,400	307,700	425,800
	9	162,200	181,700	310,700	427,300
	10	164,300	184,500	313,600	428,700
	11	166,300	187,200	316,500	430,100
	12	168,300	189,900	319,400	431,500
	13	170,300	192,800	322,300	432,900
	14	172,500	194,500	324,600	434,300
	15	174,700	196,200	326,900	435,700
	16	176,900	197,900	329,200	437,100
	17	179,200	199,700	331,500	438,400
	18	181,800	201,400	333,800	439,800
	19	184,300	203,100	336,100	441,200
	20	186,800	204,800	338,400	442,600
	21	189,300	206,600	340,700	443,900
	22	191,000	208,500	343,000	445,300
	23	192,700	210,400	345,300	446,700
	24	194,400	212,300	347,600	448,100
	25	195,900	214,000	349,800	449,400
	26	197,500	216,000	351,700	450,700
	27	199,100	218,000	353,600	452,000
	28	200,700	220,000	355,500	453,300
	29	202,400	221,900	357,400	454,600
	30	204,100	224,600	359,300	455,800
	31	205,800	227,300	361,200	457,000
	32	207,500	230,000	363,100	458,200
	33	209,000	232,800	364,900	459,400
	34	210,700	235,700	366,700	460,300
	35	212,400	238,600	368,500	461,200
	36	214,100	241,500	370,300	462,100
	37	215,700	244,300	372,200	463,000
	38	217,400	247,100	373,800	
	39	219,100	249,900	375,400	
	40	220,800	252,700	377,000	
	41	222,600	255,500	378,700	
	42	224,400	258,100	380,300	
	43	226,200	260,700	381,900	
44	228,000	263,300	383,500		

45	229,900	265,900	385,100
46	231,600	268,500	386,700
47	233,300	271,100	388,300
48	235,000	273,700	389,900
49	236,700	276,300	391,400
50	238,400	278,900	392,900
51	240,100	281,500	394,400
52	241,800	284,100	395,900
53	243,300	286,600	397,500
54	245,000	289,200	398,900
55	246,700	291,700	400,300
56	248,400	294,200	401,700
57	250,000	296,500	403,200
58	251,500	299,200	404,600
59	253,000	301,900	406,000
60	254,500	304,600	407,400
61	256,100	307,100	408,700
62	257,600	309,600	410,100
63	259,100	312,100	411,500
64	260,500	314,600	412,900
65	261,800	317,000	414,100
66	263,400	319,200	415,300
67	265,000	321,400	416,500
68	266,600	323,600	417,700
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
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	
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、小学校及び中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
再任 用職 員以 外の 職員		円	円	円	円
	1	148,800	192,800	331,500	424,900
	2	150,300	194,500	333,800	426,800
	3	151,800	196,200	336,100	428,700
	4	153,300	197,900	338,400	430,600
	5	154,900	199,700	340,700	432,500
	6	156,800	201,400	343,000	434,400
	7	158,600	203,100	345,300	436,300
	8	160,400	204,800	347,600	438,200
	9	162,200	206,600	349,800	440,000
	10	164,300	208,500	352,000	441,900
	11	166,300	210,400	354,200	443,800
	12	168,300	212,300	356,400	445,700
	13	170,300	214,000	358,600	447,500
	14	172,500	216,000	360,700	449,400
	15	174,700	218,000	362,800	451,300
	16	176,900	220,000	364,900	453,200
	17	179,200	221,900	366,900	455,000
	18	181,800	224,600	368,900	456,900
	19	184,300	227,300	370,900	458,800
	20	186,800	230,000	372,900	460,700
	21	189,300	232,800	375,000	462,500
	22	191,000	235,700	377,000	464,400
	23	192,700	238,600	379,000	466,300
	24	194,400	241,500	381,000	468,200
	25	195,900	244,300	382,900	470,000
	26	197,600	247,100	384,900	471,700
	27	199,300	249,900	386,900	473,400
	28	201,000	252,700	388,900	475,100
	29	202,500	255,500	390,800	476,900
	30	204,200	258,100	392,800	478,600
	31	205,900	260,700	394,800	480,300
	32	207,600	263,300	396,800	482,000
	33	209,200	265,900	398,700	483,700
	34	211,000	268,500	400,500	484,700
	35	212,800	271,100	402,300	485,700
	36	214,600	273,700	404,100	486,700
	37	216,300	276,300	405,700	487,800
	38	218,100	278,900	407,300	
	39	219,900	281,500	408,900	
	40	221,700	284,100	410,500	
	41	223,600	286,600	412,200	
	42	225,400	289,200	413,800	
	43	227,200	291,700	415,400	
44	229,000	294,200	417,000		

45	230,900	296,500	418,700
46	232,600	299,200	420,300
47	234,300	301,900	421,900
48	236,000	304,600	423,500
49	237,600	307,100	425,200
50	239,300	309,600	426,800
51	241,000	312,100	428,400
52	242,700	314,600	430,000
53	244,300	317,000	431,700
54	246,000	319,200	433,300
55	247,700	321,400	434,900
56	249,400	323,600	436,500
57	251,000	325,900	438,200
58	252,600	328,100	439,800
59	254,200	330,300	441,400
60	255,800	332,500	443,000
61	257,400	334,700	444,700
62	259,000	336,900	446,300
63	260,600	339,100	447,900
64	262,100	341,300	449,500
65	263,600	343,500	451,200
66	265,300	345,700	452,800
67	267,000	347,900	454,400
68	268,700	350,100	456,000
69	270,200	352,100	457,600
70	271,700	354,200	459,200
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	
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
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、高等学校及び特別支援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。