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 14 日
千 葉 県 人 事 委 員 会
電話　043-223-3718

給与勧告のポイント

○ 公民給与の逆較差（△０．３５％）を是正するため，月例給を２年振りに引下げ改定
　～給料表の引下げ改定及び配偶者に係る扶養手当の引下げ改定により措置～
○ ボーナス（期末・勤勉手当）を８年振りに引上げ（＋０．０５月分）
　＜職員の年収は減額（平均△３，３０６円，△０．０５％）＞

１　給与勧告の基本的考え方

（１）職員の給与は，地方公務員法により，生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに，社会一般の情勢に適応するように，随時，適当な措置を講じなければならないとされている。

（２）人事委員会勧告は，職員の労働基本権制約の代償措置として，職員に対し，社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり，職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に，社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきている。

２　職員の給与と民間給与との比較

（１）月例給

本年４月分の職員の給与と民間給与とを，責任の度合，学歴，年齢が同等であると認められる者同士それぞれ比較したところ，民間給与が職員の給与を１人当たり平均 1,503 円（0.35%）下回っていることが明らかとなった。

職員給与（A）	民間給与（B）	較　　差（B－A）
４２５，７６４円	４２４，２６１円	△１，５０３円（△０．３５％）

※　現在，職員の給与については，知事等の給料及び職員の給与の特例に関する条例（平成 14 年千葉県条例第 68 号）により，減額措置が実施されているところであり，この減額措置適用後の職員給与の額は 416,124 円で，民間給与が職員の給与を 1 人当たり平均 8,137 円(1.96%)上回っている。

（２）扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給額は，配偶者と子２人の場合では 25,315 円であり，職員の扶養手当の現行支給額（25,500 円）を下回っている。

（３）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，所定内給与月額の 4.44 月分に相当しており，職員の期末・勤勉手当の年間平均支給割合（4.4 月分）を上回っている。

3　給与改定について

本年の公民較差の状況等及び本年の人事院勧告の内容を総合的に考慮し，次のとおり改定を行うこととした。

（1）給料表

すべての給料表のすべての給料月額について，人事院勧告の内容に準じて引き下げる。（行政職給料表　改定率△０．３％）

また，短期大学の教員に適用される教育職給料表（三）については，適用する職務がない１級を削除し，従来の５級構成の給料表を４級構成の給料表とする。

＜行政職給料表適用者の初任給＞

試　　験		給　　料　　月　　額		
大学卒	上級試験	176,800 円	（現行　177,400 円）	（0.3%引下げ）
短大卒	中級試験	159,700 円	（現行　160,200 円）	（0.3%引下げ）
高校卒	初級試験	142,800 円	（現行　143,300 円）	（0.3%引下げ）

（2）医師等の初任給調整手当

最高支給限度額　　２１６，７００円　→　２１６，０００円（△７００円）

（3）扶養手当

配偶者に係る手当額　　１３，５００円　→　１３，０００円（△５００円）

（4）期末・勤勉手当（一般職員）

年間支給月数　４．４月分　→　４．４５月分（＋０．０５月）

		現　行	勧　　告	
			17 年度	18 年度以降
６月期	期末	1.4 月分	変更なし（支給済）	1.4 月分
	勤勉	0.7 月分		0.725 月分
12 月期	期末	1.6 月分	1.6 月分	1.6 月分
	勤勉	0.7 月分	0.75 月分	0.725 月分
計		4.4 月分	4.45 月分	4.45 月分

（5）実施時期等

条例の公布日の属する月の翌月の初日（平成 18 年度以降の勤勉手当に係る部分については，平成 18 年 4 月 1 日）

4　今後の給与制度の在り方

（1）平成 18 年度以降の給与制度の在り方については,人事院が給与構造の改革として報告及び勧告を行った公務員給与に地域の民間賃金を反映させるための地域間配分の見直し，年功的な給与上昇の抑制と職務･職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした俸給制度，諸手当制度全般にわたる抜本的な改革の内容等を踏まえ，引き続き検討を行った上，おって所要の報告及び勧告を行うこととする。

（2）特殊勤務手当については，平成 12 年に行った全体的な見直し以降の社会情勢の変化等を踏まえ，県民の視点に立った見直しを図る必要がある。

5　公務運営に関する報告

（1）人事管理制度の検討

ア　能力・実績に基づく人事管理

職員の能力・実績を的確に把握するための評価制度について更に検討を進め，職員の理解を得られるよう努めながら，制度の早期導入に向けた取組を促進することが必要である。

イ　効率的で適切な組織運営のための人事管理

分権改革の更なる進展，県の役割分担の見直しなど，今後の県を取り巻く環境の変化を見据え，簡素で効率的な組織運営のため，上位の級又は職について定数的管理を行うなど，職務・職責に応じた人事制度を検討する必要がある。

また，2007 年問題については，中長期的な視野に立って，定員管理計画及び採用計画の樹立や技術・ノウハウの伝承など多くの課題に対し，適切な対応が望まれる。

（2）健康で働きやすい職場環境の整備

個々の職員の業務の進捗状況や業務量等を的確に把握し，業務を適正に配分するとともに，残業はコストであるとの意識を持って，業務の効率的な管理を通じて時間外勤務を最小限に抑制するほか，業務量の増減に配慮した弾力的な人員配置を各部局において積極的に行うなど総実勤務時間の短縮に努める必要がある。

また，職場におけるストレス要因の軽減を図るなど心の健康の保持増進に努めるともに，職員の心の健康の変化を早期に把握し心の不健康な状態に早期に対応できる環境を整備するなど職員の心の健康づくりに引き続き取り組む必要がある。

（3）仕事と家庭の両立のための環境整備

職員の仕事と子育ての両立を支援するために策定した特定事業主行動計画に定めた施策を着実に実施する必要がある。特に，男性職員の育児休業の取得を促進するための方策を推進する必要がある。また，育児又は介護を行う職員が所定の勤務時間の勤務を行いながら子育て又は介護ができるようにするため早出・遅出勤務制度の導入を検討するなど，職員が仕事と家庭を両立できる環境の整備に努める必要がある。

おわりに

職員においては，初心に返って，全体の奉仕者としての高い使命感と倫理観を持つとともに，県民の視点に立って，経営感覚を持ちながら，県民の信頼と期待に応えられるよう，全力で職務に遂行されることを望む。

＜参　考＞

1　改定内容（月例給）の内訳

項　　目	改 定 額 （ 率 ）
給　　料	△1，252円　（△0．29％）
扶養手当等	△　　136円　（△0．03％）
はねかえり	△　　114円　（△0．03％）
計	△1，502円　（△0．35％）

2　行政職の平均年間給与額（期末・勤勉手当を含む）

現　　行	改　定　後	増 減 額 （ 率 ）
6，999，802円	6，996，496円	△3，306円（△0．05％）

3　職員数，平均年齢，平均経験年数（平成17年4月現在）

	職　員　数	平均年齢	平均経験年数
全 職 員	58，387人	43．0歳	21．3年
うち行政職	10，494人	43．9歳	23．1年

※「全職員」は，教育職員及び警察官を含み，企業職員及び単純な労務に雇用される職員を除く。