

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 18 年 10 月 13 日
千葉県人事委員会
電話 043-231-5878

給与勧告のポイント

月例給, ボーナスともに改定なし

- ・公民給与の較差(0.02%)が極めて小さく, 月例給の改定を見送り
- ・ボーナス(期末・勤勉手当)は民間の支給割合とおおむね均衡し, 改定なし

比較対象企業規模など公民給与の比較方法の見直し

給与構造の改革の計画的な実施(19年度に実施する事項)

～地域手当の支給割合の改定, 管理職手当の定額化等～

1 本年の給与改定

以下のとおり公民給与の比較方法の見直しを行った上で職員の給与と民間給与を比較した結果, 較差が極めて小さく適切な給料表の改定を行うことが困難であること, また, 諸手当についてもおおむね均衡が保たれていることから給料表及び諸手当の改定を行わない。

(1) 公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 |
| 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と同等の役職者及びスタッフ職に拡大 |
| 比較における対応関係 | ・給与構造の改革による級の新設・統合に伴う整理
・企業規模50人以上100人未満の企業との対応関係を新規に設定 |
| 特別給の比較方法 | ・月例給と同様に比較対象企業規模を50人以上に変更 |

(2) 職員の給与と民間給与との比較

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, 年齢が同等である者同士で比較したところ, 民間給与が職員の給与を1人当たり平均70円(0.02%)上回っていた。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
426,251円	426,181円	70円(0.02%)

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」により減額措置が実施されているが, この減額措置適用後の職員給与の額は417,165円で, 民間給与が職員の給与を1人当たり平均9,086円(2.18%)上回っている。

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24,947円であり, 職員の扶養手当の現行支給額(25,000円)とおおむね均衡している。

特別給

昨年8月から本年7月までの1年間の民間事業所の賞与等の特別給の支給月数は4.46月分であり, 職員の期末・勤勉手当の年間支給割合(4.45月)とおおむね均衡している。

2 給与構造の改革

平成18年度以降平成22年度までに逐次実施を図ることとしている給与構造の改革について、平成19年度は以下のとおり実施する。

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の支給割合を以下のとおりとする。

支給区分 (支給割合；支給地域)	平成19年度 の支給割合 (本年度の 支給割合)	平成18年3月31日 の調整手当 の支給割合
甲地(15%；東京都特別区)	13%(12%)	12%
乙地(8%；千葉市並びに葛南， 東葛飾及び印旛地域の市町村)	6%(5%)	5%
	4%(3%)	2%
丙地(5%；上記以外の県内市町村)	5%(5%)	5%
	3%(2%)	2%

(注) 1 医師又は歯科医師である職員については、支給割合を12%(11% 12%)とする。

2 富津市については、上記に関わらず、支給割合を4%(3% 4%)とする。

(2) 管理職手当の定額化

年功的な給与と処遇を改め、民間企業において役付手当が定額化されている実態や本県における組織体制等の変化の状況などを踏まえ定率から定額化する。(平成19年4月1日実施)

(3) 3人目以降の子等に係る扶養手当額の引上げ

少子化対策に配慮し、3人目以降の子等に係る支給月額を1,000円引上げ(5,000円6,000円)、給与構造改革と併せて実施する。(平成19年4月1日実施)

3 今後の給与制度の在り方

今後も、国や他の都道府県の運用状況等を踏まえ、人事評価制度により把握した職員の勤務実績を的確に給与に反映できる制度の構築を着実に進めていく必要がある。

教育職員の給与の在り方について、国の検討結果等にも十分留意しつつ、引き続き検討を進めていく必要がある。

4 公務運営に関する報告

(1) 能力・実績に基づく人事管理

新たな人事評価制度が、客観的で公正性や透明性の高い、職員の納得を得られる実効性のあるものとなるよう一層努めるとともに、その評価結果を人材開発、任用、給与等に適切に反映できるよう努めていく必要がある。

(2) 多様な有為の人材の確保

公務経験では得られない専門能力や経営感覚を持つ多様な人材を確保するため、職種毎の職員年齢構成等も考慮しながら、新たな民間企業等経験者採用システムの導入について検討を進めていく必要がある。

(3) 健康で働きやすい職場環境の整備

更なる総実勤務時間の短縮に取り組むため、業務量を減らし、業務の適正な配分及び効率的な管理並びに弾力的な人員配置を更に進めるとともに、業務の勤務時間内処理に努めるなど、管理職員を含む職員一人ひとりが意識改革を行うことが必要である。

また、精神疾患による休職者数が増加の傾向にあることから、職員が心の健康を害する背景や原因等を踏まえて、予防や早期発見に努めるなど更なる取組が必要である。

(4) 職業生活と家庭生活の両立のための施策の推進

特定事業主行動計画に定めた施策を着実に実施していくことが重要である。特に、男性職員の育児休業等の取得を促進するための方策を更に推進していく必要がある。

また、勤務時間の弾力化・多様化については、国及び他の都道府県の動向に留意しながら引き続き検討を行う必要がある。