

別紙第 1

職員の給与に関する報告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号。以下「給与条例」という。）の適用を受ける職員（単純な労務に雇用される者を除く。以下「職員」という。）の給与決定等に関連のある諸事情を、昨年の報告以降調査検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的考え方

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應するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。

本委員会では、毎年、職員の給与を統計的に調査する一方、本県の民間給与の実態について実地調査を行い、両者の較差を算出するとともに、人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し、併せて所要の勧告を行っているものである。

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、職員の給与を社会一般の情勢に適應した適正なものと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。この理由として、県は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であること、職員も勤労者であり、その給与は社会一般の情勢に適應した適正なものとする必要があること、また、職員の給与は県民の負担で賄われていることなどから、労使交渉等によってその時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

2 職員の給与

本年4月現在で調査・集計した「平成18年人事統計に関する報告」によると、在職者は59,108人であり、それぞれの職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、海事職、福祉職、特定任期付職員及び任期付研究員の9種14給料表が適用されている。

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者は10,501人であって、

その平均年齢は44.2歳であり，男女別構成は男66.1%，女33.9%，学歴別構成は大学卒45.7%，短大卒11.9%，高校卒42.2%，中学卒0.2%である。これらの職員の給与月額の内平均は，本年4月現在において424,116円となっている。

また，教員，警察官，医師等を含めた職員全体の給与月額の内平均は436,761円となる。

なお，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。以下「特例条例」という。）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においては，行政職給料表の適用者の給与月額の内平均は415,153円，職員全体の給与月額の内平均は428,839円となる。

（報告資料第1表～第3表）

3 民間給与の調査

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，人事院及び千葉市人事委員会と共同して，企業規模50人以上で，かつ，事業所規模50人以上である民間事業所のうちから，層化無作為抽出法によって抽出した241の事業所について「平成18年職種別民間給与実態調査」を実施し，公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について，本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。なお，本年は，調査対象となる民間企業の企業規模を従来100人以上から50人以上に改めたほか，調査対象従業員の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大した。

また，各民間企業における給与改定の状況，家族手当，住宅手当及び賞与等の特別給の支給状況，雇用調整の実施状況等についても，引き続き調査を行った。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は，調査対象企業の範囲を拡大したにもかかわらず，調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て，本年も87.1%（企業規模100人以上では87.7%）と極めて高く，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。

4 公民給与の比較方法の見直し

本県の公民の給与の比較は，従来から，人事院に準じて，行ってきたところであり，本年の人事院の官民給与の比較方法の見直しの趣旨を踏まえ，本年の公民の給与の比較方法を以下のとおり見直すこととした。

(1) 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については，月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で，民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映させることが適当であり，企業規模100人未満の民間企業のうち企業規模50以上の民間企業においては公務と同様の役職段階を有していることから，同種・同等の者同士の比較が可能

であること及び企業規模50人以上の民間企業であればこれまでどおりの精緻な実地調査により調査の精確性を維持できることから、比較対象企業規模を50人以上とすることとした。

(2) 比較対象従業員

月例給の公民給与の比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し反映させることが適当であり、公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、ライン職の民間役職者の要件を改めるとともに、スタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても比較対象に加えることとした。

(3) 比較における対応関係

月例給の公民給与の比較の対応関係については、給与構造の改革による本年4月の給料表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理を行うこととした。

また、企業規模50人以上100人未満の民間企業の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係については、現行の対応関係においても、企業規模500人以上と500人未満の民間企業で対応する役職段階に一定の差を設けていること等を踏まえ、特定の役職段階について、企業規模100人以上500人未満の民間企業との間で一定の差を設けることとした。

これらにより、本年の公民給与の比較における対応関係は、別表第1のとおりとした。

(4) 特別給の比較方法

特別給の比較方法については、民間給与の実態調査において、月例給に加えて個人別に年2回分の特別給の支給額を調査することが困難であることや民間企業の特別給が企業全体の利益配分として個人の実績に応じて支給されており、同種・同等の比較になじまない側面を有していること等を踏まえ、当面、事業所単位で調査を行っている現行の枠組みは維持することとした。

なお、比較対象企業規模については、月例給における比較対象企業規模の見直しとの整合性を考慮し、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

5 職員の給与と民間給与との比較

(1) 公民給与の較差

前記の公民給与の比較方法の見直しを行った上で、人事統計に関する報告及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本県の職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種について、責任の度合、学歴、年齢が同等であると認められる者の給与額をそれぞれ対比させ比較したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均70円(0.02%)上回っていることが明らかとなった。

なお、特例条例による減額措置適用後には、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。

(報告資料第23表)

(2) 扶養(家族)手当

民間における家族手当の支給状況についてみると、その支給額は、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とおおむね均衡している。

(報告資料第13表)

(3) 住居(住宅)手当

民間における住宅手当の支給状況を借家・借間居住者に対する手当についてみると、その支給額は職員の住居手当の現行支給額とおおむね均衡している。

(報告資料第14表)

(4) 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4.46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とおおむね均衡している。

(報告資料第15表)

6 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国で0.4%増加しており、千葉市では0.3%の増加となっている。

(報告資料第25表)

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省統計局の家計調査を基礎として算定した千葉市における標準生計費は、本年4月において2人世帯で187,130円、3人世帯で219,640円、4人世帯で252,170円となった。

(報告資料第24表)

7 人事院勧告及び報告の概要(本県に関連する給与関係部分)

人事院は本年8月8日、国会と内閣に対し、民間給与が国家公務員の給与を18円(0.00%)上回っている実情に照らし、一般職の職員の給与等について次のとおり報告及び勧告を行った。

(1) 官民給与の比較方法の見直し

ア 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映さ

せることが適当である。

月例給の官民比較においては、公務における役職の責任の大きさを基本に公務と民間の同種・同等の判断を行っているが、企業規模100人未満の民間企業のうち企業規模50人以上の民間企業については、多くの民間企業において公務と同様の役職段階を有していることから、公務と同種・同等の者同士による比較が可能である。また、企業規模50人以上の民間企業であれば、これまでどおり精緻な実地調査による対応が可能であり調査の精確性を維持することができる。

本年の職種別民間給与実態調査においては、企業規模50人以上の民間事業所を調査対象としたが、役職段階別の調査実人員も十分に確保することができた。

これらを踏まえて、比較対象企業規模については、50人以上とすることとした。

イ 比較対象従業員

月例給の官民比較において、公務と比較を行う民間企業の役職者は、これまで部下数等の要件を満たすライン職に限定してきたが、比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適当であることから、公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、所要の見直しを行うこととした。

具体的には、ライン職の民間役職者について、公務における役職者の部下数等を考慮して要件を改めることとし、スタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても比較対象に加えることとした。

ウ 比較における対応関係

月例給の官民比較の対応関係については、給与構造の改革における俸給表の職務の級の 신설・統合を行ったことに伴い、対応関係を整理することとした。

また、企業規模50人以上100人未満の民間企業の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係については、現在も企業規模500人以上と500人未満の民間企業で対応する役職段階に一定の差を設けていること等を踏まえ、特定の役職段階について、企業規模100人以上500人未満の民間企業との間で一定の差を設けることとした。

エ 特別給の比較方法

特別給の比較方法については、民間給与の実態調査において、月例給に加えて個人別の支給額調査が困難であること、民間企業の特別給は企業全体の利益の配分として個々人の実績に応じて支給されており、同種・同等比較になじまない側面も有していること等を踏まえ、当面、事業所単位で調査を行っている現行の枠組みは維持することとした。

なお、比較対象企業規模については、月例給の官民比較との整合性を考慮し、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

(2) 本年の給与の改定

ア 国家公務員の給与

本年の官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定を行うことが困難であることや諸手当についてもおおむね官民均衡が図られており、極めて小さな官民較差の中で改定する特段の必要性は認められないことから、月例給の改定を見送ることが適切であると判断した。

特別給については、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、期末手当・勤勉手当等の支給月数の改定を行わないこととした。

イ その他の課題

特殊勤務手当について、引き続き手当ごとの業務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する。

(3) 給与構造の改革

昨年の勧告時において、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、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、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を行うこととし、改革の全体像についてその具体的な措置の内容、完成までのスケジュール等を示すとともに、平成18年度から実施する措置については勧告を行ったところである。

この給与構造の改革は、平成18年度から平均4.8%の俸給表の水準引下げを経過措置を設けながら段階的に実施する一方で、この俸給表水準の引下げ分を原資として、新制度の導入や手当額の引上げについては、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。

具体的には、手当の新設等については、地域手当は、平成18年度から段階的に実施し、平成22年度に完成させること、広域異動手当は、平成19年度から2段階に分けて導入すること、俸給の特別調整額の定額化は、平成19年度から実施し、経過措置を講ずること、専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設については、平成22年度までの間に実施するものとして準備を進めていくこと、を表明しているところである。

また、給与への勤務実績反映の推進として、新たな昇給制度及び勤勉手当の勤務実績反映の拡大措置を平成18年度から実施している。昇給、勤勉手当における勤務成績の判定については、成績上位者の判定の尺度及び標準的な勤務成績に達しないとされる場合の判定基準を示したところであり、これら勤務成績の判定に係る改善措置の活用は、平成18年度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こととしている。
(平成19年度において実施する事項)

これらの給与構造の改革は、計画的かつ着実に実施していく必要があり、平成19年度においては、俸給表水準が段階的に引き下げられていくことにより見込まれる当年度の引下げ分を原資として、以下の施策について所要の措置を講じていくこととする。

ア 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地の区分ごとに人事院規則で定める暫定的な支給割合とすることとされているが、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、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1～3%引き上げる。

イ 広域異動手当の新設

国の行政機関においては、公正な行政サービスの提供、各官署における適正かつ責任ある業務執行の確保等のため、相当数の職員について、広域的な異動を行う必要があり、民間においては、広域的に転勤のある企業(他県に支店を有する企業)の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間企業の従業員の賃金水準に比べ高い実態を考慮し、公務において広域異動を行う職員の給与水準を調整するため、広域異動手当を新設し、広域異動の円滑化を図ることとする。

(ア)支給対象職員

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の官署までの距離のいずれもが60km以上となる職員(異動の態様からみて、手当を支給することが適当でないと認められる職員を除く。)に支給する。

また、異動前後の官署間の距離のみが60km以上となる職員及び特別職に属する国家公務員等から採用された職員で支給対象職員との権衡上必要と認められる者についても支給する。

(イ)手当額(支給割合)及び支給期間

広域異動手当は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に次に掲げる異動前後の官署間の距離区分に応じた支給割合を乗じて得た額とし、異動の日から原則3年間支給する。

a 60km以上300km未満 3%(平成19年度は2%)

b 300km以上 6%(平成19年度は4%)

なお、広域異動手当の支給期間中において職員が官署を異にする異動を行った場合における広域異動手当の支給については別に定める。

また、施行日前に広域異動を行った職員に対する所要の経過措置を講ずるものとする。

(ウ)他の手当の調整

広域異動手当の支給される職員に、地域手当が支給される場合には、広域異動手当の額が地域手当の支給額を超える場合に限り、当該超える部分の額の広域異動手当を支給する。また、研究員調整手当が支給される場合には、研究員調整手当について必要な調整措置を講じる。さらに、特地勤務手当に準ずる手当が支給される場合には、特地勤務手当に準ずる手当の支給割合を2%減ずることとする。

(エ)諸手当の算定基礎

広域異動手当は、民間賃金水準を考慮して俸給水準の調整を行う手当であることから、地域手当と同様に、諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とする。

(オ)実施時期等

平成19年4月1日から実施する。

なお、広域異動手当の実施に当たっては、各府省において行われている異動が、公務上の必要性に基づき適切に行われるよう十分留意する必要がある。

ウ 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、俸給表別・職務の級別・俸給の特別調整額の区分別の定額制とする。

(ア)手当額

行政職俸給表（一）が適用される職員の手当額については、各職務の級の平成18年4月1日現在の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に俸給の特別調整額の区分ごとの支給割合と同率の算定割合を乗じて得た額とする。ただし、地方機関の管理職に適用される三種から五種までの手当額については、地方機関における超過勤務手当の支給実績等を考慮して、現行の俸給の特別調整額の支給割合と比べて高率の算定割合を設定した上で定額化する（三種17.5%（現行16%）、四種15%（現行12%）、五種12.5%（現行10%））。

行政職俸給表（一）以外の俸給表が適用される職員の手当額については、行政職俸給表（一）との均衡を考慮し、同俸給表において用いる号俸に相当する号俸の俸給月額を基礎として算定する。

また、再任用職員の手当額については、職務の級別に定められた再任用職員の俸給月額を基礎として算定する。

(イ)実施時期等

俸給の特別調整額の定額化は、平成19年4月1日から実施する。定額化後の俸給の特別調整額が平成19年3月31日に受けていた俸給の特別調整額に達しない職員に対しては、平成20年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

定額化に伴い、一般職の職員の給与に関する法律に規定する俸給の特別調整額の上限について所要の改定を行うとともに、管理職員特別勤務手当の手当額についても、俸給の特別調整額の定額化による改定との均衡を考慮した所要の改定を行う。

エ 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の判定に係る改善措置等の活用は、本年度から管理職員層について先行して行ったところであるが、その他の職員への活用について、平成19年度からの実施に向けて必要な準備を進める。

また、昨年の報告において平成19年4月1日から実施することを表明している昇格運

用の見直しに係る措置についても、実施のための準備を進める。

オ その他

(ア) 専門スタッフ職俸給表の新設

今後とも、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容や、専門スタッフ職にふさわしい職務の整備状況を踏まえて、関係府省と連携を図りながら、引き続きその具体化について検討を進めていくこととする。

(イ) 3人目以降の子等に係る扶養手当額の引上げ

民間における家族手当の支給額と職員の扶養手当の現行支給額とを比較すると、配偶者と子2人に係る支給月額についてはほぼ見合うものとなっている。一方で、現行の扶養手当においては、3人目以降の子の支給月額が5,000円となっており、2人目までの子が6,000円であるのに対し1,000円低い額となっていることから、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る支給月額を1,000円引き上げ、2人目までの子等の額と同額とすることとし、給与構造の改革の実施とあわせて平成19年4月1日から実施することとする。

8 結 び

以上報告した民間給与、物価、生計費及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合勘案した結果、職員の給与について本委員会の見解を述べれば、次のとおりである。

(1) 改定についての考え方

人事委員会勧告は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、職員の給与を社会一般の情勢に適應するようこれを変更することを基本とし、民間給与との均衡を図ってきたところである。近年における本県職員の給与水準をみると、月例給については平成14年、平成15年及び昨年引下げとなり、特別給（ボーナス）については平成11年以降5年連続で年間支給月数が引下げられたが、平成16年には前年水準が維持され、昨年は8年ぶりに引上げが行われたところであるが、平均年間給与については引き続き減少した。

次に、本年の職種別民間給与実態調査の調査結果をみると、産業や規模により差が見られるものの民間給与は景気回復により上向いている状況の中、8割を超える民間事業所において定期的に行われている昇給を実施している。しかしながら、依然として3割を超える事業所で業務の外部委託や一部職種の派遣職員等への転換といった何らかの雇用調整が実施されている。

このような状況において、前記のとおり、本年4月時点における公民給与の較差は、70円（0.02%）となり、民間の給与が職員の給与を上回っているものと認められる。なお、特例条例による減額措置適用後には、9,086円（2.18%）となり、民間の給与が職員の給与を上回っているものと認められる。この減額措置は特例的なものであり、

本来支給されるべき職員の給与水準を示すという人事委員会勧告の役割を鑑みると、公民給与の比較においては、減額措置がないものとした場合の職員の給与を基礎とすることが適当であると考えます。

これらのことを踏まえて、本年の給与改定をどのように取り扱うかを検討した結果、減額措置がないものとした場合の本年の公民較差の状況等を考慮すると、適切な給料表の改定を行うことが困難であると判断した。また、諸手当についても民間との均衡がおおむね保たれていることから改定する特段の必要性は認められないと判断した。

なお、平成16年においても、民間給与が職員給与を34円（0.01%）上回っていたが、給与改定を見送っている。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を総合的に考慮すると、本委員会としては給料表及び諸手当の改定を求めないが、給与構造の改革に関して、(2)に示すとおり給与改定を行うことが適当と判断した。

なお、現在実施されている給料等の減額措置については、職員にとって大きな影響があることから、早期に解消し、人事委員会勧告に基づいたあるべき職員の給与水準が確保されることを望むものである。

(2) 給与構造の改革等

ア 改革の概要

昨年、人事院は、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、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、勤務実績の給与への反映の推進など俸給制度、諸手当制度全般にわたる給与構造の改革について報告及び勧告を行った。

本県では、昨年12月に本県の状況や人事院の報告及び勧告の趣旨などを総合勘案し、本県の民間給与水準をより適切に反映した給与制度への見直し、年功的な給与上昇を抑制し職務・職責に応じた給与構造への転換、勤務実績を給与へ反映させることへの取組みが必要であると判断し、給与構造の改革の具体的な内容、完成までのスケジュール等を示すとともに、平成18年度から実施する内容について勧告を行ったところである。

この給与構造の改革は、平成18年度からの給料表の水準引下げを経過措置を設けながら段階的に実施する一方で、新制度の導入や手当額の見直しについては、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。

具体的には、地域手当は、平成18年度から段階的に実施し、平成22年度に完成させること、管理職手当については、管理職員の職務・職責をよりきめ細かく適切に反映できるようその水準等を含め定額制に向けた検討を行っていく必要があること、を表明しているところである。

また、給与への勤務実績反映を推進するため、客観的で公正性や透明性が高く、実

効性があり、かつ、職員の理解の得られる人事評価制度をできるだけ速やかに整備するとともに勤務実績が的確に給与に反映できるような制度の構築を求めたところである。

イ 平成19年度において実施する事項

これらの給与構造の改革は、計画的かつ着実に実施していく必要があり、平成19年度においては、以下の施策について所要の措置を講じていく必要がある。

(ア) 地域手当の支給割合の改定

平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、人事委員会規則で定める支給割合とすることとされており、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、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は別表第2のとおりとする。

(イ) 管理職手当の定額化

管理職手当については、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、管理職員の職務・職責をよりきめ細かく適切に反映できるよう給料表別・職務の級別・管理職手当割合の区分別の定額制とする。

a 手当額

管理職手当額については、本県の実情を踏まえ、国及び他の都道府県の動向等に留意の上、定める必要がある。

b 実施時期等

管理職手当の定額化は、平成19年4月1日から実施する。定額化後の管理職手当額が平成19年3月31日に受けていた管理職手当額に達しない職員に対しては、平成20年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する必要がある。

なお、管理職手当を見直すにあたり、人事院勧告に準じて、給与条例に管理職手当額の上限を定める必要がある。

(ウ) 3人目以降の子等に係る扶養手当額の引上げ

民間における家族手当の支給額と職員の扶養手当の現行支給額とを比較すると、配偶者と子2人に係る支給月額についてはおおむね均衡している。一方で、現行の扶養手当においては、3人目以降の子の支給月額が5,000円となっており、2人目までの子が6,000円であるのに対し1,000円低い額となっていることから、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮するという人事院勧告の趣旨を踏まえ、扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る支給月額を1,000円引き上げ、2人目までの子等の額と同額とすることとし、給与構造の改革の実施とあわせて平成19年4月1日から実施する必要がある。

(3) 今後の給与制度の在り方

給与制度の在り方については、国及び民間の動向に留意しつつ、中・長期的な視点に立って検討を重ねてきたところである。

民間企業においては、本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、昇給制度のある事業所のうち、査定昇給があるとする事業所は7割を超えるとともに、昨年と比べその割合は上昇しており、昨年冬季賞与の考課査定の配分割合が上昇するなど、能力・実績に応じた賃金制度への転換がさらに進んでいる状況がみられる。

本委員会においては、昨年12月に、「今後は、客観的で公正性や透明性が高く、実効性があり、かつ、職員の理解の得られる人事評価制度をできるだけ速やかに整備するとともに勤務実績が的確に給与に反映できるような制度を構築していくことが求められる。」と報告し、本年度から、知事部局等において、新たな人事評価制度が本格実施されるなど、その取組が進められているところである。今後も、国や他の都道府県の運用状況等を踏まえ、こうした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。

また、国において、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討が行われていることから、その結果等にも十分留意しつつ、本県の教育職員の給与の在り方について引き続き検討を進めていく必要がある。

(4) 給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、長年の経緯を経て、県民の理解と支持を得ながら職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たものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別表第1 公民給与の比較における対応関係

行政職 給料表	企業規模500人以上	企業規模100人以上 企業規模500人未満	企業規模100人未満
10級及び 9級	支店長・工場長 部長・部次長		
8級	課長	支店長・工場長 部長・部次長	支店長・工場長 部長・部次長
7級			
6級	課長代理	課長	課長
5級			
4級	係長	課長代理	課長代理
3級		係長	係長
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直屬し、直屬の部下を有する主任については、係長に含めている。

別表第2 平成19年度の地域手当の支給区分別支給割合

支給区分	支給割合	平成18年3月31日の 調整手当の支給割合
甲地	13%	12%
乙地	6%	5%
	4%	2%
丙地	5%	5%
	3%	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%とする。
2 富津市については、上記にかかわらず、支給割合を4%とする。