

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 19 年 10 月 12 日  
千葉県人事委員会  
電話 043-231-5878

## 給与勧告のポイント

民間給与との較差(0.11%)を埋めるため、月例給与の引上げ改定  
若年層に限定した給料表の引上げ改定(中高年齢層は据置き)  
子等に係る扶養手当の引上げ改定  
19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定  
ボーナス(期末・勤勉手当)の引上げ(0.05月分)  
給与構造の改革の計画的な実施(20年度に実施する事項)  
～地域手当の支給割合の改定～

### 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。

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。

### 2 本年の給与改定

#### (1) 職員の給与と民間給与との比較

##### 民間給与との較差

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472円(0.11%)上回っていることが明らかとなった。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
424,613円	424,141円	472円(0.11%)

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が、この減額措置適用後の職員給与の額は415,197円で、民間給与が職員の給与を1人当たり平均9,416円(2.27%)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26,359円であり、職員の扶養手当の現行支給額(25,000円)を上回っている。

##### 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(4.45月)を上回っている。

## (2) 給与改定の取扱い

本年の民間給与との較差の状況等及び本年の人事院勧告の内容を総合的に勘案し、次のとおり改定を行うこととした。

### 給料表

人事院勧告の内容に準じて初任給を中心に若年層に限定した改定

#### < 行政職給料表の級別平均改定率 >

級	1	2	3	4～10
改定率(%)	1.0	0.5	0.0	改定なし

#### < 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	178,800 円	( 現行 176,800 円 )
短大卒	中級試験	158,700 円	( 現行 156,800 円 )
高校卒	初級試験	144,500 円	( 現行 142,800 円 )

### 扶養手当

民間の家族手当の支給額及び少子化対策を考慮

子等に係る支給月額 6,000 円 6,500 円

### 地域手当

平成 22 年 4 月 1 日の地域手当の支給割合と平成 18 年 3 月 31 日の調整手当の支給割合との差が 6 % の地域 ( 八街市, 印旛郡印旛村, 印旛郡本埜村, 印旛郡栄町 ) における支給割合 4 % 4.5 %

### 期末・勤勉手当 ( 一般職員 )

民間の特別給の支給月数に見合うよう引上げ

年間支給月数 4.45 月分 4.5 月分

区 分		現 行	勸 告	
			平成 19 年度	平成 20 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	0.725 月分		<u>0.75 月分</u>
12 月期	期末	1.6 月分	1.6 月分	1.6 月分
	勤勉	0.725 月分	<u>0.775 月分</u>	<u>0.75 月分</u>
計		4.45 月分	<u>4.5 月分</u>	<u>4.5 月分</u>

## (3) 改定の実施時期

平成 19 年 4 月 1 日 ( 平成 20 年度以降の勤勉手当に係る部分については, 平成 20 年 4 月 1 日 )

## 3 給与構造の改革

( 地域手当の支給割合の改定 )

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)	市町村	平成 20 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% (13%)	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)	千葉市 外 18 市町	6% (6%)	5%
	八街市 外 3 町村	6% (4.5%)	2%
丙地(5%：上記以外の 県内市町村)	木更津市 外 3 市	5% (5%)	5%
	富津市	5% (4%)	2%
	銚子市 外 27 市町村	4% (3%)	

(注) 医師又は歯科医師である職員については、支給割合を13%(12% 13%)とする。

#### 4 今後の給与制度の在り方

今後も、人事評価制度における評価結果を活用して、勤務実績を的確に給与に反映できる仕組みづくりに、更に取り組んでいく必要がある。

教育職員の給与の在り方については、メリハリある教員給与体系の実現に向けた国の検討状況を踏まえ、他の都道府県の状況にも留意しつつ、引き続き検討を進めていく必要がある。

住居手当については、国の見直しの動向を注視していく必要がある。

#### 5 公務運営に関する報告

##### (1) 能力・実績に基づく人事管理

人事評価制度における評価結果の人材開発，任用，給与等への活用について，更に取り組を進めるとともに，制度の信頼性・納得性を一層高めていく努力が必要である。

##### (2) 職員採用試験の年齢要件

有為な人材の確保，職員の年齢構成の是正，再チャレンジ支援など，さまざまな観点から，職員採用試験の受験年齢の上限について検討していく必要がある。

##### (3) 勤務環境の整備

###### 総実勤務時間の短縮

職員の健康の保持・増進，職業生活と家庭生活の両立，公務能率の向上などの観点から，時間外勤務の縮減は重要な課題となっており，任命権者においてはより実効性のある対策を講じる必要がある。

なお，勤務時間の見直しについては，国及び他の都道府県の動向に留意しながら検討を行っていく必要がある。

###### 職員の心の健康づくり対策の推進

任命権者等は，セルフケアに重点を置いた研修，啓発を行うとともに，職員のストレス状況の把握に努め，職場におけるストレス要因を軽減・除去し勤務環境の向上に努めることが重要である。

###### 職業生活と家庭生活の両立のための施策の推進

育児休業などの制度の周知や職員の意識改革，職場における両立支援のための雰囲気醸成など，職員が制度を利用しやすい環境づくりを積極的に進めることにより，次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に掲げた施策の推進に努める必要がある。

###### その他

地方公務員に係る育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度の導入に向け，関係規定の整備等を進める必要がある。

## <参 考>

### 1 月例給(行政職)の改定内容の内訳

区 分	改 定 額 ( 率 )
給 料	2 0 3 円 ( 0 . 0 5 % )
扶養手当	2 3 1 円 ( 0 . 0 5 % )
地域手当	8 円 ( 0 . 0 0 % )
はね返し分	2 7 円 ( 0 . 0 1 % )
計	4 6 9 円 ( 0 . 1 1 % )

「はね返し分」とは、地域手当のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

### 2 職員(行政職)の平均年間給与額

(減額措置前)

現 行	改 定 後	増 減 額 ( 率 )
6 , 9 7 6 , 1 2 3 円	7 , 0 0 5 , 5 0 0 円	+ 2 9 , 3 7 7 円 ( + 0 . 4 2 % )

### 3 職員数,平均年齢,平均経験年数(平成19年4月現在)

区 分	職 員 数	平均年齢	平均経験年数
全 職 員	5 9 , 1 5 0 人	4 3 . 1 歳	2 1 . 4 年
うち行政職	1 0 , 3 1 6 人	4 4 . 3 歳	2 3 . 4 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。