

# 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10日  
栃木県人事委員会

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等の実態を把握するとともに、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所の従業員の給与等、職員の給与を決定するために必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきた。今般、職員の給与等について、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

## 《本年の給与勧告のポイント》

- 1 平成18年の給与改定
  - (1) 月例給の改定  
給料表の改定は行わず、栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合を0.5%に改定し、平成18年4月1日から実施
  - (2) 期末・勤勉手当（ボーナス）の改定はなし
- 2 公民給与の比較方法の見直し
- 3 給与構造の改革の計画的な実施  
給料の特別調整額の定額化等

## 1 職員の給与

### (1) 公民給与の比較方法の見直し

#### ア 月例給

- (ア) 比較対象企業規模  
従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
- (イ) 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の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大
- (ウ) 比較における対応関係  
企業規模50人以上100人未満の民間企業と公務との各役職段階の対応関係を設定

#### イ 特別給

比較対象企業規模を月例給に合わせて「50人以上」に変更

### (2) 公民給与の比較

県内115民間事業所の個人別給与等を実地調査

#### ア 月例給

本年4月分給与について職員の給与と民間給与との比較を行った結果、職員の給与が民間給与を2,223円（0.56%）下回った。

#### イ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間の公務の年間支給月数と民間の支給実績を比較した結果、公務の年間支給月数（4.45月）が民間の支給実績（4.44月）とおおむね均衡していた。

### (3) 改定の内容

#### ア 月例給

- ・給料表 … 改定なし
- ・地域手当 … 栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合 0.5%  
(平成18年4月1日から実施)

#### イ 期末・勤勉手当（ボーナス） … 改定なし

#### 【月例給の改定額】

現行の額	改定後の額	改定額(率)
400,445円	402,408円	1,963円(0.49%)

## 2 給与構造の改革

昨年の勧告において、年功的な給料構造の見直し、勤務実績に応じた給与制度等を柱とする給与制度全般にわたる改革を計画的に行うこととした。本年は、給料の特別調整額等について、人事院勧告に準じ見直しを実施

### (平成19年度において実施する事項)

#### (1) 給料の特別調整額の定額化

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、人事院勧告に準じ、給料表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制とする。

#### (2) 地域手当の支給割合の改定

東京都特別区在勤者及び医師等の地域手当についての平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の暫定的な支給割合は、人事院勧告に準じて改定する。

現行の扶養手当について、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、人事院勧告に準じ、3人目以降の子等の支給月額を1,000円引き上げ(5,000円→6,000円)、給与構造の改革とあわせて平成19年4月1日から実施

## 3 公務運営に関する課題

### (1) 公務員倫理の徹底

管理者にあっては、部下職員一人ひとりに対し、高い倫理観をもって自らの執務態度や私生活を律するよう、注意を促していくことが必要である。職員にあっては、公に職を奉ずるという自らの立場を再認識し、県民の信頼を喪失することのないよう日々留意することが必要である。

### (2) 勤務環境の整備

#### ア 仕事と子育て等の両立支援

男女の別を問わず、各種休暇・休業制度を気兼ねなく利用できるよう、勤務環境の整備を一層進めていく必要がある。また、人事院は、育児のための短時間勤務の制度及び自己啓発等休業制度の導入について立法措置を行うよう、国会及び内閣に意見の申出をしたところであるが、本県としても、これらの制度について、国の動向等を踏まえ、検討していくことが必要である。

## イ 超過勤務の縮減

職員各自は、超過勤務の縮減の意識を持ち、より効率的な事務処理の励行に努め、管理者は、部下職員を早めに帰宅させるようにするとともに、計画的な事務の進行管理に努める必要がある。また、任命権者は、事業規模や事務の難易度に応じた適正な職員配置に努める必要がある。

## ウ 計画的な年次休暇の取得

私生活の充実、公務能率の向上、とりわけ、仕事と子育ての両立支援の観点から、職場を挙げての年次休暇の計画的な取得の促進などに努める必要がある。

## エ メンタルヘルス対策

管理者にあっては、職員の性格や仕事ぶりを把握し、職員が過度にストレスを蓄積しないように配慮するなど、日ごろから心の健康管理に努める必要がある。また、職員の心身の変調については、早期発見・早期対応に努める必要がある。

## (3) 人材の育成・活用

### ア 人事評価制度の整備

人材育成策の一環として人事評価システムの試行を行っているが、今後、試行結果について十分に検証し、実施に向けた検討を進めていくことが必要である。さらに、任用・人事配置、給与上の処遇等に反映させ得るものとなるためには、引き続き制度の信頼性を高め、実効性のあるシステムとして運用できるよう努めていく必要がある。

### イ 女性職員の職域の拡大・登用の推進

セクシュアル・ハラスメント防止対策や仕事と家庭の両立支援策を講じるなど、女性職員が十分に能力を発揮できる環境を整備するとともに、女性職員の計画的な育成と有為な人材の登用に努めていくことが必要である。

### ウ 人事交流の推進

民間企業や国その他の公的団体への派遣、県内市町村との交流などは、新たな地方分権時代を迎えて、広域的・専門的な行政課題に的確に対応できる人材を育成するためには効果的な手段であり、今後とも継続して推進していくことが必要である。

### エ 多様な有為の人材の確保

#### (ア) 経験者採用システムの検討

県職員採用試験の受験者が減少傾向にある中において、有為の人材を確保するためには、従来の新規学卒者を中心とした年齢層とは別の年齢層からの採用も考えていく必要がある。

このため、今後は、経験者採用システムの導入について、採用時の能力実証の方法や採用後の処遇を含めた様々な面から検討を進めていく必要がある。

#### (イ) 任期付職員・任期付研究員制度の活用

時限的に専門的な知識や経験を必要とする業務については、任期付職員・任期付研究員の制度を今後、より一層、有効に活用するように努めていく必要がある。

### オ 再任用制度の積極的な運用

経験豊富な職員が多数定年退職する中において、公務能率の維持・向上や人材活用の視点を踏まえながら、再任用制度の積極的な運用について、検討を進める必要がある。

【参考】過去5年間の勧告内容（行政職給料表適用者の平均）

		平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
改定	額	185円	△7,981円	△4,277円	0円	△1,403円	1,963円
	率	0.05%	△1.95%	△1.06%	0.00%	△0.35%	0.49%
期末・勤勉手当 (ボーナス) 支給月数		△0.05月 (4.75→4.70)	△0.05月 (4.70→4.65)	△0.25月 (4.65→4.40)	0月 (4.40)	0.05月 (4.40→4.45)	0月 (4.45)
勧告の実施による平均年間 給与への影響		円 △19,000	円 △159,000	円 △176,000	円 0	円 △2,700	円 32,000
主な 改定 内容	給料表	・改定なし	・引下げ改定	・引下げ改定	・改定なし	・引下げ改定	・改定なし
	手当等	・特例一時金の支給	・扶養手当 ・特例一時金の廃止	・扶養手当	・寒冷地手当(H17年度実施)	・扶養手当 ・地域手当(H18年度実施)	・地域手当 ・給料の特別調整額の定額化(H19年度実施)