

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 17 年 10 月

島 根 県 人 事 委 員 会

# 目 次

まえがき — 本年の報告及び勧告に当たって ..... 1

第 1 章 職員の給与等に関する報告 ..... 3

1 職員給与等の状況について ..... 3

2 民間給与等の状況について ..... 6

3 職員給与と民間給与との比較について ..... 8

4 物価及び生計費について ..... 9

5 人事院勧告の概要について ..... 9

6 教育職員の給料表について ..... 15

7 都道府県職員の給与について ..... 15

8 むすび ..... 16

第 2 章 職員の給与に関する勧告 ..... 27

## (給与等に関する参考資料)

1 職員給与実態調査の概要について ..... 参考-1

2 人事管理上の課題について ..... 参考-22

3 民間給与実態調査の概要について ..... 参考-24

4 物価及び生計費について ..... 参考-31

5 人事院の給与等に関する報告及び勧告の骨子 ..... 参考-33

## まえがき－本年の報告及び勧告に当たって

我が国の経済社会情勢については、本年9月の月例経済報告では、景気は緩やかに回復しており、先行きについては、国内民間需要に支えられた景気回復が続くと見込まれるとされている。

また、雇用情勢についても、完全失業率が高水準ながらも低下傾向で推移するなど、厳しさが残るものの改善に広がりが見られるとされている。

本県の経済・雇用情勢に目を向けると、景気の動向については、全体的には横ばいで推移しているが、公共投資の減少傾向もあり、関連業種で低水準の動きや個人消費で弱めの動きがみられる。

また、本年8月の有効求人倍率は0.78倍であり、依然として低水準での状態が続き、7月末の常用労働者数は223,376人で前年同月に比べて1,337人減少しており、雇用情勢も厳しい状況が続いている。

本県の民間事業所においては、こうした厳しい状況に対応するため、経営努力が重ねられているところである。雇用調整等についてみると、採用の停止・抑制や部門整理などで昨年以上に厳しい措置がとられている。給与面ではベースアップを行っていない事業所が依然として多いなど厳しい状況は変わっていない。

昨今、公務員給与のあり方については、地域の民間賃金と比較して高いのではないかと、また、勤務実績に関係なく年功的に昇給していくなど民間企業の実態と乖離しているのではないかと等の批判が出されている。

こうした批判に答えるべく、本年の勧告では月例給の引下げに加えて、民間賃金を反映させるための地域間配分の見直しと、年功的な給与制度の是正を平

成18年4月から実施するという国の給与構造改革に準じて、本県においても抜本的な給与制度の見直しを行うこととした。

職員の皆さんには、国全体の景気は回復傾向にあるものの、本県の民間企業においては依然として厳しい状況にあることを認識し、効率的な業務遂行と行政サービスの向上に努めるとともに、新しい時代の地方自治を支える全体の奉仕者としての使命感を持って、県民の期待と要請に応えるべく一層職務に精励されるよう切に要望するものである。

# 第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成17年4月1日現在の島根県職員14,196人（以下「職員」という。）に係る給与並びに県内96の民間事業所の従業者3,449人の給与（以下「民間給与」という。）の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきたが、その結果の概要は次のとおりである。

また、職員の給与については、職員の給与の特例に関する条例（平成15年島根県条例第15号。以下「特例条例」という。）により減額して支給されていることから、このような状況も踏まえて、報告を行うものである。

## 調査対象の職員

全県職員	調査対象職員	調査対象外職員	
		休職者 再任用職員等	企業職員 技能労務職員
15,011人	14,196人	281人	534人

## 1 職員給与等の状況について

### (1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など10種類の給料表が適用されており、その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が34.6%と最も高く、以下行政職30.0%、高等学校等教育職15.3%、公安職10.1%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は42.8歳、平均経験年数は20.7年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は42.9歳、平均経験年数は21.3年となっている。

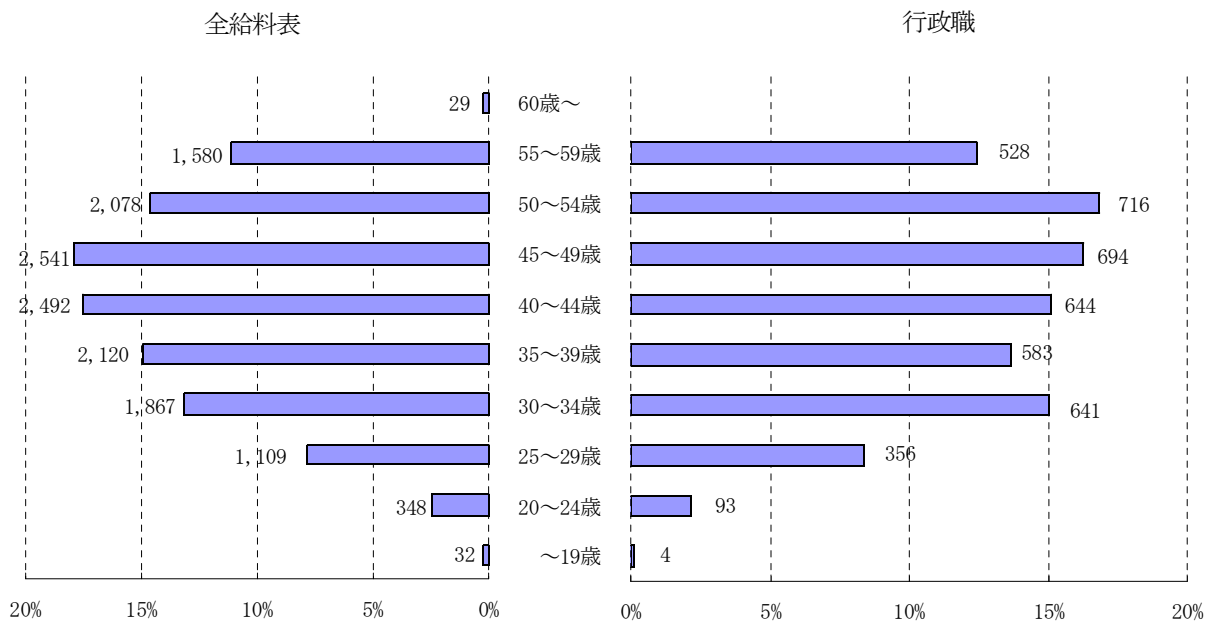
(参考資料第1表～第5表)

給料表別職員数及び構成比

給料表	区分	職員数		構成比	
		平成17年	平成16年	平成17年	平成16年
行政職		4,259 <sup>人</sup>	4,337 <sup>人</sup>	30.0 <sup>%</sup>	30.2 <sup>%</sup>
公安職		1,436	1,422	10.1	9.9
海事職		60	62	0.4	0.4
研究職		250	244	1.8	1.7
医療職	( 1 )	142	141	1.0	1.0
医療職	( 2 )	280	292	2.0	2.0
医療職	( 3 )	563	576	4.0	4.0
大学教育職		127	127	0.9	0.9
高等学校等教育職		2,173	2,193	15.3	15.3
中学校及び小学校教育職		4,906	4,984	34.6	34.7
合計		14,196	14,378	100.0	100.0

(注) 構成比については、小数第2位を四捨五入しているため合計が100にならない。

職員の年齢階層別人数及び構成比



## (2) 職員の給与

平成17年4月分の職員の平均給与月額、特例条例による減額措置前（以下「減額措置前」という。）では、415,282円であり、特例条例による減額措置後（以下「減額措置後」という。）では、390,469円となっている。

また、民間給与との比較を行っている行政職の職員の平均給与月額（以下「職員給与」という。）は、減額措置前では389,685円、4,361円（対前年比1.1%）の増加であり、減額措置後では365,865円、8,177円（同2.2%）の減少であった。

（参考資料第6表～第12表）

職員の平均給与月額の状況

区 分 項 目	全 職 員		行 政 職 の 職 員	
	平成17年	平成16年	平成17年	平成16年
給 料	円 383,658	円 380,175	円 360,030	円 355,543
管理職手当	6,745	6,632	8,115	7,784
扶養手当	11,577	11,602	13,061	12,940
調整手当	670	653	380	377
住居手当	3,730	4,174	2,447	2,914
特勤手当	4,910	5,107	3,650	3,794
そ の 他	3,992	3,392	2,002	1,972
合 計	415,282 (390,469)	411,735 (400,046)	389,685 (365,865)	385,324 (374,042)

- (注) 1 合計の欄の（ ）は減額措置後の額である。  
 2 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。  
 3 特勤手当の欄は、特勤手当（準ずる手当を含む。）及びへき手当（準ずる手当を含む。）の合計額である。  
 4 その他は、初任給調整手当等である。

## 2 民間給与等の状況について

本年5月、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内163の民間事業所のうちから層化無作為抽出法により抽出した100事業所のうち96事業所に対し「平成17年職種別民間給与実態調査」を実施した。

調査では公務に類似すると認められる職務に従事する者3,202人について、本年4月分として支払われた給与月額、特別給（ボーナス）をはじめとした諸手当及び雇用情勢等の調査を行った。

(参考資料第15表)

### (1) 民間の給与

民間の事務・技術関係職種の従業者のうち、行政職の職員と役職、学歴、年齢などの条件を同じくする者の平均給与月額を基に、行政職の職員の人員構成を基準として算定した本年4月における民間給与（以下「民間給与」という。）は、371,371円であった。

(参考資料第16表、第17表)

#### 民間給与の状況

民間の従業者（事務・技術関係職種）		民間給与
企業規模 500人以上	企業規模 500人未満	
支店長・工場長、部長、次長	—————	631,395円
課長	支店長・工場長、部長、次長	550,870
課長代理	課長	452,951
係長	課長代理	392,626
係長	係長	325,233
主任	係長	270,619
主任	主任・係員	212,598
係員	主任・係員	191,312
全	体	371,371



## (2) 本年の給与改定等の状況

一般の従業員の給与改定状況をみると、定期昇給は78.3%（前年79.4%）と大半の事業所で実施されているが、ベースアップを行っていない事業所（中止、ダウン、慣行なし）が72.2%（同74.1%）と依然として多く厳しい状況は変わっていない。

初任給については、全般的に増加傾向にあった。

（参考資料第18表）

民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇 給制度 なし	
		昨年と 比べ増額	昨年と 比べ減額	昨年と 変化なし			
一般職	83.1%	78.3%	32.0%	14.5%	31.8%	4.8%	16.9%
管理職	69.2	60.9	29.3	8.9	22.7	8.3	30.8

民間における給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
一般職	27.8%	41.0%	0.0%	31.2%
管理職	27.3	41.9	0.0	30.8

## (3) 雇用調整の実施状況

平成17年1月以降の雇用調整の実施状況をみると、多くの項目で昨年に比べ厳しい措置が実施されている。

民間における雇用調整の実施状況

項目 区分	採用の停 止・抑制	部門整理・ 部門間配転	委託・派遣 社員へ転換	転籍出向	一時帰休 ・休業	残業の規制	希望退職 者の募集	正社員 の解雇
平成17年	15.6%	15.2%	17.5%	5.2%	—%	4.2%	3.0%	1.0%
平成16年	8.7	6.8	10.1	8.8	—	5.7	2.5	1.1

（注）雇用調整の有無を項目別に調査。雇用調整の各項目は重複回答。

### 3 職員給与と民間給与との比較について

#### (1) 職員給与と民間給与との較差

職員給与と民間給与を比較すると、職員給与は減額措置前389,685円であり、民間給与371,371円に対して18,314円（4.70%）上回り、減額措置後365,865円では5,506円（1.50%）下回っている。

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)		較差 (A-B)
371,371円	減額措置前	389,685円	△18,314円 (△4.70%)
	減額措置後	365,865円	5,506円 (1.50%)

#### (2) 扶養（家族）手当

民間における家族（扶養）手当の支給状況については、職員の扶養手当の支給がやや上回っている。

(参考資料第19表)

#### (3) 住宅手当

民間における住宅手当については、52.9%（昨年51.2%）の事業所で支給されていた。

(参考資料第20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特別給は、年間計4.10月分であり、概ね昨年並みであった。

(参考資料第21表、第22表)

民間における特別給の支給状況

特 別 給 の 支 給 割 合			
平成17年	下半期 (平成16年8月～平成17年1月)	上半期 (平成17年2月～平成17年7月)	年 間 計
	2. 1 2 月分	1. 9 8 月分	4. 1 0 月分
平成16年	下半期 (平成15年8月～平成16年1月)	上半期 (平成16年2月～平成16年7月)	年 間 計
	2. 1 2 月分	2. 0 2 月分	4. 1 3 月分

(注) 支給割合については、小数第3位を四捨五入しているため年間計と一致しない場合がある。  
備考 職員の場合、年間の平均支給月数は4.40月である。

#### 4 物価及び生計費について

本年4月の消費者物価指数（総務省「小売物価統計調査」）は、全国では97.9(前年97.9)と昨年と同水準となっており、松江市では97.8(同98.0)と0.2ポイント下落している。

一方、本年4月の勤労者世帯（同省「家計調査」）における消費支出は、昨年に比べ全国で3.0%減の354,991円（前年366,027円）、松江市では8.7%減の355,883円（同390,088円）となっている。

また、前記の家計調査等を基礎として算定した本年4月の松江市における2人世帯、3人世帯、4人世帯及び5人世帯の標準生計費は、それぞれ176,970円、207,020円、237,070円及び267,100円となっている。

(参考資料第23表、第24表)

#### 5 人事院勧告の概要について

人事院は、本年8月15日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

##### (1) 国家公務員給与等の状況

「平成17年国家公務員給与等実態調査」によると、民間給与との比較

対象である行政職俸給表(1)適用者(169,697人、平均年齢40.3歳)の本年4月における平均給与月額が382,092円となっており、医師、刑務官等を含めた職員全体(289,949人、平均年齢41.0歳)では400,967円となっている。

## (2) 民間給与等の状況

行政職俸給表(1)の職員と役職、学歴、年齢などの条件を同じくする者の平均給与月額を基に職員の人員構成を基準として算定した本年4月における民間給与は、380,703円であった。

給与改定状況については、ベア慣行のない事業所の割合が大幅に増加しており、ベースアップを実施した事業所は昨年より減少している。賃金カット及び雇用調整の実施状況でみると、賃金カットを実施した事業所は昨年に比べて減少しており、また、採用の停止・抑制、部門の整理・部門間の配転、残業の規制などの雇用調整を実施した事業所の割合は、昨年より減少したものの、引き続き厳しい措置が実施されている。

## (3) 官民給与の比較

本年4月分の官民の給与額を比較したところ、公務員給与が民間給与を1,389円(0.36%)上回っている。

国(行政職俸給表(1))の職員給与と全国の民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
380,703円	382,092円	△1,389円(△0.36%)

## (4) 本年の給与の改定

### ア 俸給表

行政職俸給表(1)については、すべての職務の級の俸給月額につ

いて、同率(0.3%)の引き下げ改定を行うこととし、行政職俸給表(1)以外の俸給表についても、行政職俸給表(1)との均衡を基本に、所要の改定を行うこととする。

イ 扶養手当

配偶者に係る支給月額を500円引き下げることとする。

ウ 期末手当、勤勉手当等

支給月数を0.05月分引き上げ、4.45月分とする。

本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成18年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとする。

国の一般の職員の支給月数

	6月期	12月期
17年度 期末手当	1.4月(支給済み)	1.6月(改定なし)
勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.75月(現行0.7月)
18年度 期末手当	1.4月	1.6月
勤勉手当	0.725月	0.725月

エ その他

医療職俸給表(1)適用者等に対する初任給調整手当について所要の改正を行う。

オ 改定の実施時期

公布日の属する月の翌月の初日から施行する。

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、本年4月の給与に較差率( $\Delta 0.36\%$ )を乗じて得た額に本年4月から実施の日の属する日の前日までの月数を乗じて得た額と、本年6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額を合算した額を基にして、本年12月期の期末手当の額で調整を行うこととする。

## (5) 給与構造の改革

### ア 俸給表及び俸給制度の見直し

#### (ア) 行政職俸給表(1)の見直し

- 俸給表の水準を全体として平均4.8%引き下げる。
- 現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合を行い、従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設(11級制→10級制)を行う。
- きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割する。
- 最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止する。

#### (イ) 行政職俸給表(1)以外の見直し

行政職俸給表(1)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直しを行う。

### イ 地域手当及び広域異動手当の新設

#### (ア) 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給する。(支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分)

#### (イ) 広域異動手当の新設

転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設する。(手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合には6%を乗じて得た額)

## ウ 勤務実績の給与への反映

### (ア) 勤務成績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入する。

### (イ) 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額（平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分）し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。

また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定する。

### (ウ) 昇格基準の見直し

昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定結果を活用する。

### (エ) 給与決定のための勤務成績の判定についての改善

昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務成績に達しない場合の統一的な判定基準を設定する。

## エ スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設する。

## オ 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行する。

地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化する。

## カ 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐（俸給の特別調整額（8%）は廃止し、手当の水準は維持）、係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職務の級別の定額制）を新設する。

## （6）実施スケジュール

### ア 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成する。

### イ 新制度の段階的な実施方法

#### （ア） 俸給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は、平成18年4月1日から適用し、同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替える。

経過措置として新旧俸給月額の差額を支給する。

平成18～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制する。

俸給の調整額の改定も平成18年4月1日から施行する。

#### （イ） 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入する。

俸給の特別調整額の定額化は、平成19年度から実施する。

専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施する。

### ウ 給与への勤務実績反映

新昇給制度は、平成18年4月1日から実施（新制度による最初の昇給は平成19年1月1日）し、勤勉手当の勤務実績反映の拡大は、平成18年



の6月期から実施する。

昇格運用の見直しに係る措置については、平成19年4月1日から実施する。

新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日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。

## 6 教育職員の給料表について

高等学校並びに中学校及び小学校の教育職員に適用する給料表については、これまで国に準じて改定していたところであるが、平成16年4月の国立大学の法人化に伴い、当該俸給表が廃止されたことから、教育職の職員に適用される関係法令の趣旨を踏まえ、他の都道府県及び行政職給料表との均衡が図れるよう、調査・研究を行った。

## 7 都道府県職員の給与について

先に総務省で公表された、平成16年4月1日現在の都道府県ラスパイレース指数（行政職）の平均は、99.6であった。

本県のラスパイレース指数（95.9）は、都道府県の平均指数を3.7ポイント下回っている。

都道府県のラスパイレース指数の分布状況

指数分布区分	都道府県数	都道府県平均指数
100以上	18	99.6
98以上～100未満	21	
96以上～98未満	4	
96未満	3	

備考 ラスパイレース指数：地方公務員の給与水準を、国家公務員の職員構成を基準として、一般行政職における学歴別、経験年数別に平均給与額を比較し、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準を示したもの。

## 8 むすび

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等をどのように評価し、どのような措置を行っていくのが適当か、国及び他の都道府県の動向並びに任命権者及び職員団体の意見を聴取し、さらに特例条例による給与の減額措置等を踏まえて、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、次のとおりの結論に達した。

### (1) 給与改定について

本県の民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、「採用の停止・抑制」、「委託・派遣社員への転換」等の措置が昨年引き続き実施されており、給与面ではベースアップを行っていない事業所が依然として多いなど厳しい状況は変わっていない。

本年4月分の給与額を比較するに当たり、特例条例による減額措置の前後で比較したところ、昨年に引き続き、減額措置前では職員給与が民間給与を上回り、減額措置後では民間給与を下回ることとなった。

このような状況並びに国及び他の都道府県の動向などを考慮した上で、国と同様に月例給の引下げ改定を行うことが適当であると判断し、次のとおり報告する。

#### ア 給料表

現行の給料表（高等学校等教育職給料表並びに中学校及び小学校教育職給料表を除く。）は、人事院勧告に準じて全給料表の全給料月額を引き下げる必要がある。

高等学校等教育職給料表並びに中学校及び小学校教育職給料表は、行政職給料表との均衡を考慮して、全給料月額を引き下げる必要がある。

#### イ 扶養手当

扶養手当は、人事院勧告に準じて配偶者に係る支給月額を引き下げる必要がある。

ウ 通勤手当（比較給与項目外）

交通用具使用者に対する通勤手当については、燃料費の高騰を考慮し改定を行う必要がある。

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当は、他の都道府県の動向も勘案し、人事院勧告に準じてその支給月数を引き上げる必要がある。

オ 初任給調整手当

医療職給料表(1)適用者等に対する初任給調整手当は、人事院勧告に準じて、所要の改定を行う必要がある。

カ 特殊勤務手当

特殊勤務手当は、引き続き手当ごとの業務実態等を精査し、社会情勢の変化等により特殊性が薄れているものについて、廃止も含めて見直すとともに、実績を重視した支給内容となるよう検討を進める必要がある。

キ 教育職員の諸手当等

給料の調整額、産業教育手当及び定時制通信教育手当などは、社会情勢の変化や学校教育の現状に適切に対応したものとなるよう、他の都道府県の動向を注視しながら、引き続き検討を進める必要がある。

## (2) 給与制度の見直しについて

### ① 見直しの必要性

昨今、全国的にみると地域間における民間賃金の格差が拡大しており、現下の厳しい地域経済の状況等を背景に、地方公務員の給与は、地域の賃金水準と比較して高すぎるのではないかとの批判が強まっている。

これまで、本県における給与制度については、職務給の原則に従い見直しや制度改正を進めてきたところであるが、経験年数を重視した昇格運用やいわゆる持ち回りの運用の面も指摘される特別昇給等の要因により、職員の給与が年功的となっていることから、これを是正するため、職務の級間の水準の重なるの縮小、最高到達水準の引下げによる給与カーブのフラット化、枠外昇給制度の廃止などの措置を講ずる必要がある。

また、職員の昇給、昇格に当たっては、現在、任命権者において新たな人事評価制度の構築がなされているところであるが、昇給や勤勉手当に関し、成績判定結果を的確に反映し得る給与制度の整備が喫緊の課題である。

### ② 見直すべき事項

#### ア 行政職給料表の見直し

##### (ア) 給料表の水準是正

本年の改定を行った後の給料表の水準を国に準じて平均4.8%引き下げる。

##### (イ) 級構成の再編

職務・職責の同質化が進み、人事管理上も別々の職務の級として存続させる必要性の少なくなった現行1級及び2級並びに現行4級及び5級をそれぞれ統合し、現行の11級制から9級制の級構成とする。

##### (ウ) 号給構成等

○ 現行の1号給当たりの昇給額では、きめ細かい勤務実績の反映

を行うことが困難と考えられることから、現行の号給を4分割する。

- 職務の級間の水準の重複を減少させるため、初任の職務の級を除く現行4級以上の各職務の級について、在職実態を考慮し初号等の号給をカットする。
- 現時点における最高号給を超える者の在職実態を考慮し、一定の号給の増設を行い、枠外昇給制度を廃止する。

#### イ 行政職給料表以外の給料表の見直し

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本とし、職務の級及び号給構成、水準是正などの見直しを行う。

#### ウ 地域手当の新設

- (ア) 国に準じ、これまでの調整手当に替え、地域手当を新設する。
- (イ) 支給地域、支給区分及び手当額については、国に準じて行うこととし、現行の調整手当支給地域を対象とする。
- (ウ) 民間における医師の給与水準を考慮して、医療職給料表（1）適用者については、国に準じて特例措置として15%の地域手当を支給する。
- (エ) 現行の調整手当と同様に、諸手当（時間外勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とする。

#### エ 勤務成績に基づく昇給制度の導入

現在行われている特別昇給と普通昇給は、ともに勤務成績が良好以上の者を対象とすることとされているが、持ち回りの運用や一律的運用がなされる傾向にあることから、両者を統合するとともに、昇給の区分を5段階（A～E）設けることで、職員の勤務成績が昇給に適切に反映される仕組みとする。

- (ア) 昇給時期の変更

現行の年4回の昇給時期を年1回とする。

(イ) 昇給の基準

昇給の基準は、昇給区分ごとの昇給幅及び人員分布率の運用指針として別表第1のとおり設定する。

(ウ) 枠外昇給制度の廃止等

年功的な昇給制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、最高号給に達した職員も良好な勤務成績を挙げれば特別に最高号給を超えた給料月額に決定し得る現行のいわゆる枠外昇給制度を廃止する。

(エ) 55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置の導入

公務の中高齢層の給与は民間より高いこと、民間では年齢による昇給停止が多く行われていたことなどから、公務でも55歳昇給停止措置を行ってきている。

今回の見直しによって中高齢層の水準を平均引下げ率より更に2%程度引き下げ、給与カーブのフラット化を進め、いわゆる枠外昇給制度を廃止することにより、中高齢層の給与上昇が抑制されることになる。

このような抑制措置をとることに加え、勤務実績に基づく昇給制度が導入されれば、中高齢層についても勤務実績を給与により適切に反映させるよう、年齢により一律に昇給停止させる制度は廃止することが適当と考えられる。

しかし、その場合においても、民間事業所において成果主義の導入が広がりつつあるものの依然として昇給停止措置を行う事業所も見受けられることから、55歳以上の昇給についてはその昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するものとする。

オ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤勉手当についても、勤務実績を支給額により反映し得るよう、勤務成績による割合（成績率）の上限を現行100分の105から100分の

145（特定幹部職員にあつては、現行100分の135から100分の185）に拡大する。

③ 実施時期及び導入に当たつての特例措置

ア 実施時期

②の改定は、平成18年4月1日から実施する。

イ 導入に当たつての特例措置

(ア) 給料月額

新たな給料表の給料月額が平成18年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、経過措置としてその差額を支給する。

(イ) 給料の調整額

新たな給料の調整額が平成18年3月31日に受けていた給料の調整額（同日において、「職員の給与の支給に関する規則（昭和27年島根県人事委員会規則第1号）」附則に定める額を受けていた職員にあつては、当該附則の適用ががなないものとした場合の額）に達しない職員に対しては、平成19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。

(ウ) 地域手当

平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間の地域手当は、人事委員会規則で定める暫定的な支給割合を乗じて得た額とする。

なお、平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間の支給割合を示すと、別表第2のとおりである。

④ 今後の課題

適切な評価に基づく勤務実績の給与への反映は、能力・実績主義を一層推進し、個々の職員が高い士気を持って職務に精励することを確

保していく上で必要不可欠である。

しかし、今回の給与制度の見直しは、職員全員に影響が及ぶものであり、この見直しを円滑かつ着実に進めるためには、職員の理解と協力を得て、実効性のある人事評価制度が早期に確立される必要がある。

なお、同一の職が複数の級に格付けされるなど、経験年数や在級年数を重視した一律的な昇任・昇格が行われていることも、職員の給与が年功的になっている要因であり、給与制度の構造的な転換が必要である。特に同一の級に複数の職位の職が混在していることは、職務・職責、勤務実績に応じた職務給の原則に必ずしも沿ったものとは言えず、早急に改正を行う必要がある。

### (3) 人事管理上の課題について

#### ア 総労働時間の短縮

総労働時間の短縮は、職員の健康管理及び公務能率の維持・向上のため重要である。各任命権者においては、時間外勤務の縮減に向けて対策を講じているところであるが、引き続き効率的な業務の管理に努めるなど時間外勤務の縮減を図る必要がある。

また、年次有給休暇の取得を促進することも総労働時間の短縮のため重要である。

教育職員の終業時間以降の時間外在校時間の縮減は、適切な健康管理とゆとりある生活の実現に資するために重要であり、学校全体で勤務時間の適正化について共通理解を図った上で効果的な対策を講じ、時間外在校時間の縮減に努める必要がある。

(参考資料第13表)

#### イ メンタルヘルス対策

近年の公務の高度化、複雑化に伴って職員のメンタルヘルス対策は、ますます重要になってきている。各任命権者においては、研修会の開催や相談事業などを行っているが、今後とも有効な対策に取り組む必要が



ある。

(参考資料第14表)

#### ウ 男女共同参画社会の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、女性の管理職への積極的な登用や、意思形成過程への参加機会の充実が必要である。

また、各任命権者においては、セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために今後とも継続的に職員の啓発に努め、良好な職場環境づくりを進める必要がある。

#### エ 職業生活と家庭生活の両立支援

職員が充実した家庭生活を送ることは、公務能率の維持・向上のためにも重要である。

本年、本県においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てしやすい職場づくり推進計画」（特定事業主行動計画）が策定された。この計画を着実に実行していくためには、各職場での理解と協力が不可欠である。

一方、本県では高齢化が進行していることから高齢者の介護のための時間も必要であり、子育てや介護のための休暇制度等が効果的に利用されるよう職場の環境づくりを進める必要がある。

#### オ 職場の活性化と人材育成

複雑・高度化する行政ニーズに的確に 대응していくためには、今後、さらなる職場の活性化を図るとともに、個々の職員の専門的知識や政策形成能力の向上に向けての人材育成を図る必要がある。

職場の活性化に当たっては、管理・監督者は、職員一人ひとりの能力が最大限に発揮できるよう、適切なマネジメントに努める必要がある。

また、職員間においては横のつながりや良好なコミュニケーションが不可欠であり、その上で職員同士が議論・研鑽しあいながら、目標を共通認識し、諸課題に取り組む必要がある。

人材育成に当たっては、職員一人ひとりが自己啓発に努めるとともに、日常業務の中で実施される職場研修をはじめとした研修の充実に努める必要がある。

#### カ 休暇・休職制度について

私傷病による休暇・休職制度については、休暇の期間や休職中の給与において、国及び他の都道府県と均衡を失っていることから、見直す必要がある。

#### (4) 勧告実施の要請について

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得て、職員給与の決定方式として定着している。

現在、個々の職員は、増大する行政ニーズにより業務が複雑・多様化する中で、強い使命感をもってこれらに立ち向かうことが求められており、職員給与は、そのような職員の努力や成果に的確に報いなければならない。

昨今、地方公務員の給与については、それぞれの地域の民間給与の状況が、よりの確に反映されるような制度に見直すことが強く求められており、本年の勧告は月例給の引下げに加えて、地域間格差を是正するという国の給与構造改革に準じて、抜本的な給与制度の見直しを行うこととした。

この仕組みは、長期的には職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、前述のような職員の努力や成果に的確に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものである。

現在行われている特例条例による給与の減額措置は、財政再建団体への転落を回避するための緊急避難的なものであるとはいえ、新たな給与

制度下での職員への影響は極めて大きいものであり、諸情勢が整い次第、本来あるべき職員の給与水準が確保されるべきと考える。

県議会及び知事におかれては、この報告並びに勧告に深い理解を示され、適切な対応をいただくよう要請する。

別表第1 行政職給料表における昇給区分ごとの昇給幅及び人員分布率

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給幅	8号給以上	6号給	4号給	2号給	昇給なし
人員分布率	5%以内	20%以内			

(注)行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して設定する。

【職員の昇給区分を決定する際の基準】

- A 職員の勤務成績が極めて良好であること、及びこの昇給区分に決定される職員の占める割合が上記の人事委員会が定める分布率に概ね一致していること。
- B 職員の勤務成績が特に良好であること、及びこの昇給区分に決定される職員の占める割合が上記の人事委員会が定める分布率に概ね一致していること。
- C 職員の勤務成績が良好であること。
- D 職員の勤務成績がやや良好でないものとして人事委員会の定める場合
- E 職員の勤務成績が良好でないものとして人事委員会の定める場合

ただし、上記D及びEには、病気休暇、育児休業等により勤務成績判定期間の6分の1(Eの場合は2分の1)に相当する期間の勤務成績を欠く場合を含むものとする。

別表第2 平成18年度の地域手当の級地別支給割合

級地 (支給割合)	地域	平成18年度の 地域手当の支給割合	平成18年3月31日の 調整手当の支給割合
1級地 (18%)	東京都23区	13	12
2級地 (15%)	大阪市	11 ※	10 ※
3級地 (10%)	広島市	4	3
4級地 (3%)	北九州市	3	3

(注) 1 2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における支給割合を含む。

2 北九州市に在勤する職員については、上記の支給割合のほか、経過措置として地域手当(1%)が平成20年3月31日まで支給される。