

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成 18 年 10 月 18 日

## I. 報告・勧告のポイント

～ 給料表、ボーナスともに改定なし ～

### 1. 給与改定

- ① 給料表の改定見送り
- ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の改定見送り
- ③ 諸手当の改定
  - ・管理職手当の定額化、3人目以降の子等の扶養手当支給月額改善、地域手当の暫定支給率の引上げ

### 2. 職員給与と民間給与の比較方法の見直し

- ・比較対象企業規模の変更等

## II. 公民較差に基づく給与改定

### 1. 比較方法の見直し（勧告書 P8, 9）

#### (1) 月例給

##### ① 比較対象企業規模

- ・従来の「100人以上」から「50人以上」に拡大

##### ② 比較対象従業員

- ・ライン職の民間役職者の要件変更
- ・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

##### ③ 比較における対応関係の整理

- ・上記①及び本年4月の給与制度の見直しによる行政職給料表の職務の級の統合に伴い、比較における各役職段階の対応関係を整理

#### (2) 特別給（ボーナス）

- ・比較対象企業規模 「100人以上」から「50人以上」に拡大

### 2. 公民給与の比較（勧告書 P10）

#### (1) 月例給

民間給与 (A)	行政職の職員の給与 (B)	公民較差 (A-B)
376,804 円	389,127 円	△12,323 円 (△3.17%)
	365,233 円	11,571 円 ( 3.17%)
行政職の平均年齢 43.4 歳		

(注) 上段は、特例条例による給与減額措置前、下段は減額措置後の額である。

※ 国及び他の都道府県の動向並びに特例条例による減額措置後は民間給与を下回っている状況並びに本年4月の給与制度の見直しにより給料表の水準引下げが段階的に実施されていること等を勘案し、改定しない。(勧告書 P14)

#### (2) 特別給（ボーナス）

民間の特別給 (A)	行政職の職員の期末・勤勉手当 (B)	差 (A-B)
4.11 月分	4.45 月分	△0.34 月分
	(4.18 月分)	(△0.07 月分)

(注) ( ) 内は、期末・勤勉手当の支給月数 (4.45 月) に特例条例による減額率 (3~10%) を乗じた場合の月数である。

※ 地域の民間事業所における支給実態をより反映させる必要はあるものの、国及び他の都道府県の動向並びに特例条例により期末・勤勉手当についても減額して支給されていること等を総合的に勘案し、改定しない。(勧告書 P15)

### Ⅲ. 勧告事項（勧告書 P21）

#### 1. 給与改定（平成 19 年 4 月 1 日改定）

- |  |
|--|
| ① 管理職手当 … 定率制 ⇒ 定額制（給料表別・職務の級別・支給区分別）        |
| ② 扶養手当 … 3 人目以降の子等の支給月額 現行：5,000 円 ⇒ 6,000 円 |

### Ⅳ. 報告事項（勧告、月例給及び特別給に関する重複事項は除く、勧告書 P14～20）

#### 1. 給与改定

- |   |
|---|
| ① 地域手当<br>・平成 19 年度の暫定的な支給割合の引上げ  |
| ② 特殊勤務手当<br>・特殊性の薄れたものの廃止も含め、実績重視の支給内容となるよう検討を進め、早期に改正                        |
| ③ へき地手当、特地勤務手当<br>・同一地域で手当の支給率が異なっており、国のへき地学校指定基準見直し作業の動向を注視しつつ検討             |
| ④ 教育職員の諸手当等<br>・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、給料の調整額、産業教育手当、定時制通信教育手当等について検討 |

#### 2. 給与制度の見直し

- |   |
|---|
| ・本年 4 月の給与制度の見直しを執行あるものとするため、人事評価制度の早期の確立 |
| ・職務給の原則に沿った級別職務分類基準表の適正な運用                |

#### 3. 人事管理上の課題

- |  |
|--|
| ① 人材育成と女性職員の登用等<br>・人事評価制度の確立、研修制度の充実など、人材育成の取組の計画的な推進<br>・女性職員の管理職への積極的登用、意思形成過程への参加機会の充実<br>・自己啓発等休業制度の導入に関して国の動向を注視 |
| ② 総実勤務時間の短縮<br>・適正な勤務時間管理や業務見直しによる時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得の促進  |
| ③ メンタルヘルス対策<br>・セルフケアの知識の普及、働きやすい職場づくり等心の健康づくりの一層の推進   |
| ④ 職業生活と家庭生活の両立支援<br>・「子育てしやすい職場づくり推進計画」の着実な実行<br>・介護のための休暇を取得しやすい職場の環境づくり<br>・育児のための短時間勤務制度の導入等に関して国の動向を注視             |
| ⑤ 休息時間の見直し<br>・国では廃止されたところであり、国との均衡を図る観点から廃止について検討   |