

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

愛知県人事委員会(委員長 那須國宏)は、平成18年10月10日、議会及び知事に対し、職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。

本年の給与に関する報告・勧告のポイント

比較対象企業規模など公民給与の比較方法の見直し

公民給与の較差(74円 0.02%)は小さく、月例給の改定は見送り

期末・勤勉手当(ボーナス)は民間の支給割合と均衡

管理職手当については、人事院の勧告内容等を考慮して、定率制から定額制に改定

地域手当については、県内を一つの地域としてとらえ、支給割合に差を設けないこととし、支給割合は引き続き10%

1 公民給与の比較方法の見直し

民間給与をより適正に公務の給与に反映させるため、民間企業従業員の給与をより広く把握することが適当であることから、月例給について、以下のとおり見直しを行った。

比較対象企業規模

職員と比較する民間企業従業員の企業規模を「100人以上」から「50人以上」に変更した。

比較対象従業員

ライン職の民間役職者の要件を変更した。(部長の例：部下数30人以上 20人以上)

要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるスタッフ職等についても比較の対象に加えることとした。

2 公民給与の較差 [平成18年4月分給与]

行政職給料表(一)適用職員(10,936人、平均年齢44.9歳)と民間従業員でこれに相当する者の平成18年4月分給与について、役職段階、年齢などを同じくする者同士を比較したところ、次のとおり職員の給与が民間給与をわずかに上回っている。

民間給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
446,557円	446,631円	74円 (0.02%)

3 特別給の比較

比較対象企業規模の見直しを行った上で、昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間平均支給月数を比較したところ、民間で支払われた特別給は、所定内給与の4.45月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数(4.45月)と均衡している。

4 管理職手当について

管理職手当については、人事院の勧告内容等を考慮して、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、定率制から定額制へ、改定する必要がある。

5 地域手当のあり方について

本委員会は昨年の報告において、本県の地域の実情にあった地域手当のあり方について、さらに検討を進めることとし、引き続き民間賃金データの分析、人事異動実態及び民間の支給実態等を調査し、検討を行った。

こうした調査・研究結果に県内の道路・交通網の状況等を併せ考慮すると、県全体が一つの雇用圏、生活圏を形成していると考えられることから、県内の公署に勤務する職員の地域手当については、次のとおり取り扱うことが適当であると判断する。

ア 支給地域の取扱い

県内を一つの地域としてとらえ、支給割合に地域差を設けない。

イ 支給割合の取扱い

毎年の公民較差を基本に、必要に応じて具体的な支給割合について勧告を行う。

6 勧告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和42年愛知県条例第3号）を改正することを勧告する。

(1) 改定の内容

管理職手当について、俸給の特別調整額に関する人事院の勧告内容等を考慮して改定すること。

(2) 改定の実施時期等

この改定は、国における経過措置を考慮した所要の措置を講じた上、平成19年4月1日から実施すること。

7 その他の報告

(1) 教員給与の取扱い

教育職の給料表については、引き続き全国人事委員会連合会が示す教育職参考モデル給料表を基本とし、教員特有の手当については、関係法令や他の都道府県の動向等を踏まえながら、引き続きそのあり方について検討していく必要があると考える。

(2) 特殊勤務手当

職員の特殊勤務手当については、これまでも業務の実態の変化等を踏まえて、必要な見直しが行われてきたところであるが、引き続き、社会情勢の変化等も考慮した今日的な視点による精査等を行い、支給方法を含めた手当の適正化を図っていく必要があると考える。

(3) 勤務実績の給与への反映

勤務実績の給与への反映には、新たな人事評価制度を確立することから、現在、各任命権者で取り組まれている既存の制度の適切な運用と並行して、公務の特殊性や多様性に配慮し、客観的で公平性や透明性が高い新たな評価制度の導入に向けた取り組みが必要であると考える。

(4) 職員の勤務時間等

勤務時間については、職員の健康と福祉の維持増進及び公務能率の向上の観点から、引き続き、総実勤務時間の短縮を図る必要があると考える。

職員の心の健康づくりの推進については、メンタルヘルス対策の一層の充実を図る必要があると考える。

(5) 職員の職業生活と家庭生活の両立支援

育児のための短時間勤務については、本県としても、関係法令の改正状況等を踏まえ、制度の導入等に向けて検討を進めていく必要があると考える。

育児休業等の取得促進については、職業生活と家庭生活の両立の観点から、引き続き育児休業を取得しやすい環境の整備を図る必要があると考える。

また、特に子育て期にある男性職員について、育児休業を始め、子どもの出産や育児に係る休暇の取得についても一層の取得促進を図っていく必要があると考える。

【 参 考 】

1 人事院勧告の内容

区 分	内 容																
官民給与の比較方法の見直し	<p>月例給における官民給与の比較方法の見直し</p> <p>(1) 比較対象企業規模 従来の「100人以上」から「50人以上」に変更 企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定</p> <p>(2) 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</p> <p>(3) 比較における対応関係の整理 給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理</p>																
月 例 給	<p>官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勧告して、本年は月例給の水準改定を見送り (較差 18円、0.00%)</p>																
期末・勤勉手当等 (ボーナス)	<p>民間事業所で支払われた特別給は4.43月分で、公務の支給月数(4.45月)とおおむね均衡</p> <p><一般職員の支給月数></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18年 度</td> <td>期末手当 1.40月分</td> <td>1.60月分</td> <td>3.00月分</td> </tr> <tr> <td></td> <td>勤勉手当 0.725月分</td> <td>0.725月分</td> <td>1.45月分</td> </tr> <tr> <td></td> <td>計 2.125月分</td> <td>2.325月分</td> <td>4.45月分</td> </tr> </tbody> </table>	区分	6月期	12月期	計	18年 度	期末手当 1.40月分	1.60月分	3.00月分		勤勉手当 0.725月分	0.725月分	1.45月分		計 2.125月分	2.325月分	4.45月分
区分	6月期	12月期	計														
18年 度	期末手当 1.40月分	1.60月分	3.00月分														
	勤勉手当 0.725月分	0.725月分	1.45月分														
	計 2.125月分	2.325月分	4.45月分														
給与構造の改革	<p>地域間給与配分の見直し、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平成18年度以降平成22年度までに逐次実施</p> <p>平成19年度において実施する事項</p> <p>(1) 地域手当の支給割合の改定 平成22年度までの間に計画的に改定することとしており、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を1～3%引上げ</p> <p>(2) 広域異動手当の新設 広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設</p> <ul style="list-style-type: none"> 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(異動の態様等からみて、広域異動手当を支給することが適当でないと思われる職員を除く。)に支給 手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離が、60km以上300km未満の場合には3%(平成19年度は2%)、300km以上の場合には6%(平成19年度は4%)を乗じて得た額。異動の日から3年間支給 平成19年4月1日から実施 <p>(3) 俸給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、定率制から俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行。平成19年4月1日から実施</p> <p>(4) 勤務実績の給与への反映 管理職層以外の職員についても平成19年度からの実施に向けて準備</p> <p>(5) 専門スタッフ職俸給表の検討</p> <p><その他の改革> 平成19年4月1日から3人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ (5,000円 6,000円)</p>																

2 愛知県の主な職種の給与額

区 分	人 員	平 年 均 齢	給与月額	年間給与
事 務 ・ 技 術 職 員 (行政職給料表(一))	10,936	44.9	4,466	7,404
警 察 官 (公安職給料表)	12,873	40.4	4,144	6,907
高 校 教 員 (教育職給料表(二))	10,488	44.8	5,100	8,409
小 中 教 員 (教育職給料表(三))	30,419	44.0	4,897	8,063
全 職 員	67,047	43.6	4,709	7,790

(注) 1 給与月額は各職種の平均給与月額であり、年間給与は給与月額の12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当・勤勉手当の年間支給額の合計である。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等2,331人を含む。

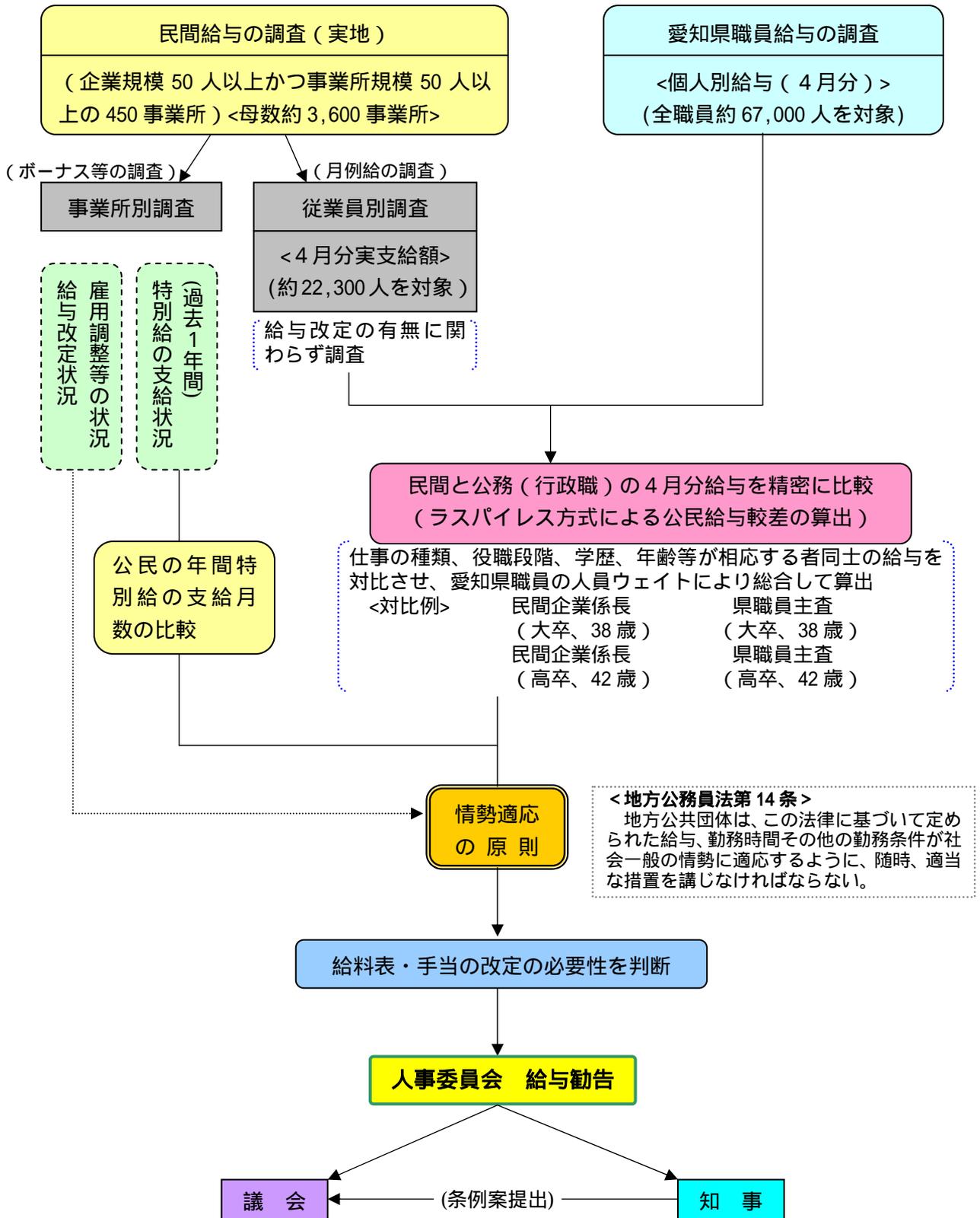
3 愛知県、国及び名古屋市の較差額等の推移

区 分	14年	15年	16年	17年	18年
愛 知 県	9,432 円	4,958 円	82 円	1,374 円	74 円
	2.07 %	1.10 %	0.02 %	0.31 %	0.02 %
国	7,770 円	4,054 円	39 円	1,389 円	18 円
	2.03 %	1.07 %	0.01 %	0.36 %	0.00 %
名 古 屋 市	7,404 円	4,265 円	58 円	1,519 円	9 円
	1.68 %	0.98 %	0.01 %	0.35 %	0.00 %

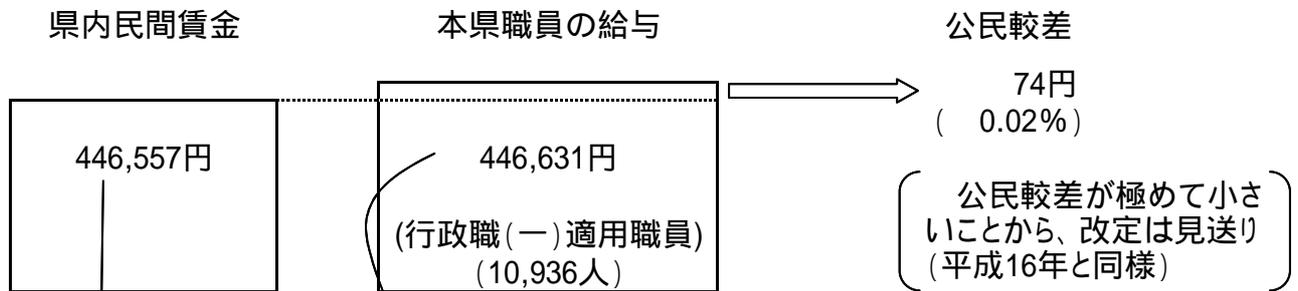
(注) 愛知県の較差額等は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成11年愛知県条例第3号)による減額措置がないものとした場合のものである。

人事委員会給与勧告の仕組み

給与勧告の手順



平成18年の人事委員会勧告の状況



比較給与項目

毎月きまって支給される給与

- ・基本給
- ・各種手当

項目	平均月額 円	構成比 %
・給料の月額 給料月額 給料の調整額	376,832	84.4
・地域手当 1	39,928	8.9
・扶養手当	12,081	2.7
・その他諸手当 2	17,790	4.0

1 県内に勤務する職員については10%

2 その他諸手当は、住居手当、初任給調整手当、管理職手当、単身赴任手当(基礎額)、特地勤務手当、へき地手当等である。