

勸告等の骨子

平成 17 年 10 月 7 日
高知県人事委員会

勸告のポイント

本年の給与改定

(1) 公民給与の逆較差を解消するため、2 年振りに月例給の引下げ改定
～ 給料月額引下げ及び配偶者に係る扶養手当の引下げ

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05 月分）

給与構造の抜本的な見直し

～ 年功重視から職務重視、勤務実績の給与への反映

(1) 給料表の見直し、(2) 昇給制度、勤勉手当制度の見直し

1 公民給与の較差（月例給）

較 差 1,304 円 0.34%

（特例条例による給与の減額措置後の較差は 10,224 円 2.75%）

2 本年の給与改定

(1) 勸告の内容

給料表

現行の給料表を国家公務員の俸給表の改定に準じて引下げ改定。小学校・中学校等教育職給料表及び高等学校等教育職給料表につき、参考モデル給料表（全国人事委員会連合会作成）に基づいて引下げ改定

諸手当

国家公務員の諸手当の改定に準じて改定

ア 扶養手当

・ 配偶者に係る扶養手当の支給月額を 500 円引下げ 13,500 円 13,000 円

イ 医師の初任給調整手当

・ 医療職（1） 最高 307,900 円 306,900 円

・ 医療職（1）以外（医系教員等） 最高 50,200 円 50,000 円

ウ 期末・勤勉手当

年間支給割合 4.40 月分 4.45 月分（0.05 月分）

（一般の職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期
本年度	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

実施時期

給料月額引下げの改定であるため、遡及することなく、関係条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施。ただし、勤勉手当の平成 18 年度以降の支給割合については、平成 18 年 4 月 1 日から実施。

改定額（率） （行政職給料表適用職員）

	給料の月額	諸手当	計
平成 17 年 4 月	361,038 円	21,696 円	382,734 円
改定率 (率)	1,164 円 (0.30%)	156 円 (0.04%)	1,320 円 (0.34%)
改定後の額	359,874 円	21,540 円	381,414 円

行政職職員数 4,396 人 平均年齢 43 歳 6 月 平均経験年数 22 年 6 月
 (全職員 14,389 人 平均年齢 43 歳 7 月 平均経験年数 21 年 9 月)

年間給与

行政職給料表適用職員の、勧告後の平均給与は、勧告前と比較すると約 1,800 円、0.03%の減少となる。

勧告前の平均年間給与額	勧告後の平均年間給与額	差し引き
6,373,021 円	6,371,185 円	1,836 円

(2) 報告の内容

ア 公民較差を考慮した給料表の引下げ改定であり、4 月からの公民較差相当分を解消させる観点から所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。しかしながら、本年は特例条例により職員の給与が減額されており、較差相当分については、減額措置により解消し得る状況にあると認められることから、こうした調整を行わないことが適当と考える。

イ 特殊勤務手当について、人事院は、引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを図るための検討を進めるとしており、その動向を見守っていく必要がある。

また、官民比較方法の見直しについても、その動向を注視していく必要がある。

ウ 職員の所有に係る住宅に対する住居手当については、住宅を新築・購入後 5 年を超える期間について支給することについては、具体的に検討すること。

エ 総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」では、地方公共団体における給与決定の考え方、人事委員会機能の強化のあり方等を主な調査・研究テーマとして具体的な検討を進めており、その動向について注視していく必要がある。

3 給与構造の見直しに関する事項

(1) 勧告の内容

改正内容

ア 給料表の水準を、国家公務員の俸給表の改定に準じて引下げ

イ 小学校・中学校等教育職給料表及び高等学校等教育職給料表についても、他の給料表との均衡が図られるよう水準引下げ

ウ 昇給制度については、国家公務員に対する改定に準じて改定。ただし、国家公務員に対する昇給に関する特例措置は講じないものとする。

エ 調整手当を地域手当に改め、国家公務員に対する改定に準じて改定する。ただし、異動した職員等に係る特例措置は講じないものとする。

実施時期

平成 18 年 4 月 1 日から実施

経過措置

- ア 切替日における給料月額が切替日の前日において受けていた給料月額に達しない職員等に対しては、国家公務員に対する措置に準じて所要の措置を講ずる。
- イ 地域手当の支給割合については、国家公務員に対する措置に準じて所要の措置を講ずる。

(2) 報告の内容

本県の給与制度は、国家公務員に準じた制度とその運用がなされており、国家公務員に対する制度改革の趣旨に沿って所要の措置を講ずることが情勢適応の原則にかなうものであると考える。

ア 給料表の見直し

年功重視から職務重視への給料表の見直し、昇給等における勤務実績の的確な反映を目指すという観点から、給料表の級構成、号給構成及び給与カーブの是正を行うため、国家公務員の俸給表の改定に準じて見直す必要がある。

イ 地域手当の新設

県外事務所に勤務する職員等に対して支給されている調整手当を地域手当に改め、国家公務員に対する改定に準じて見直す必要がある。ただし、異動保障の特例については、本県では必要ないものとする。

ウ 昇給制度及び勤勉手当制度等

勤務実績への反映ができるよう、国家公務員に対する制度改革の趣旨に沿って見直す必要がある。

昇給のための勤務成績判定期間は、前年の4月1日から翌年の3月31日までとし、昇給時期については、人事評価に係る取組を考慮して定める必要がある。

エ 経過措置

切替により、新給料表の給料月額が切替日前日の給料月額に達しない職員に対しては、国家公務員に対する経過措置に準じて所要の経過措置を講ずる必要がある。

国家公務員に対する昇給抑制の経過措置は、本県では必要ないものとする。

地域手当の経過措置については、国家公務員の措置に準じて所要の措置を講ずる必要がある。

オ その他

国家公務員における給与構造の改革に伴う特別調整額（管理職手当）等については、今後検討していく必要がある。

4 公務運営に関する事項

ア 公務員制度改革

政府は、昨年12月に「今後の行政改革の方針」を閣議決定し、公務員制度改革について当面の取組方針を示し、行政改革を更に積極的に推進していくこととしているが、人事院においても、複雑・高度化する行政ニーズにこたえるために、公務員は国民本位の効率的行政を支える行政の専門家集団となる必要性を表明している。また、公務のあり方についても引き続き関心を持って研究することとしている。このような国の動向を注視していく必要がある。

イ 人事評価制度

さらに能力・実績に基づく人事管理を進めていくために、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度の整備を速やかに進めていく必要がある。

そのためには、職員、各任命権者及び職員団体の理解・納得が得られるように関係者間で十分協議を行うことが必要である。

ウ 職員の人材確保

人事院においては、多様な有為の人材を確保し民間経験者の採用機会を拡大するために、平成 18 年度導入を目途として各府省の選考採用による経験者採用システムを検討することとしているが、今後の具体的な取組を注視していく。

エ 総実勤務時間の短縮等

総実勤務時間の短縮には、引き続き、積極的に取り組む必要がある。

時間外勤務については、事務の簡素・合理化、業務配分の見直し、目安時間による時間管理等により、更に縮減に向けて取り組む必要がある。併せて、管理的地位にある職員は、事前命令の徹底など適切な時間管理に努め、また、職員一人ひとりも業務に対する時間管理の意識を向上させることが必要であり、職場全体で取り組むことが重要である。

年次有給休暇については、計画的・連続的な取得が図られるよう、管理的地位にある職員や職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である。

また、職員の心身両面にわたる健康の保持・増進をはかることが重要であり、メンタルヘルスを含めた健康管理対策を引き続き推進する必要がある。

オ 職業生活と家庭生活の両立支援

職業生活と家庭生活の両立を支援することは、公務能率の維持・向上のためにも重要であり、育児休業等を取得しやすい環境を整備するための必要な措置について、引き続き取り組むとともに、男性職員の育児参加を進めることが必要である。また、「次世代育成支援行動計画」の着実な実施を図る必要がある。

カ セクシュアル・ハラスメント

良好な勤務環境の確保につながるものであり、引き続きその防止に努めるとともに、相談体制についても、気軽に相談できるよう、一層の取組を進めることが必要である。

キ 職員の意識改革

行政に対する県民の信頼確保に向け、職員の意識改革を徹底し、個々の職員が全体の奉仕者としての使命を自覚し、公正な職務の執行に精励することが必要である。

5 給与の減額措置

本年度から特例条例による給与の減額措置が行われており、この減額措置は、厳しい財政状況におかれていること、緊急避難的な時限措置であること、職員団体との話し合いがなされていることなど諸般の事情を考慮すると、やむを得ないものであると考えるが、職員の士気及び生活への影響などが憂慮されるところであり、特例条例に定める期間が満了次第、勧告に基づく本来の給与水準が確保されることを期待する。