

# 勧告・報告の概要

平成19年10月4日

## 〈給与勧告のポイント〉

- ・ 初任給を中心に若年層に限定した給料月額の上上げ
- ・ 扶養手当の改定（子等に係る支給月額の上上げ）
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）の上上げ（+0.05月分）

## 1 給与決定の諸条件

### (1) 公民給与の較差

本委員会は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の567事業所のうちから、無作為に抽出した140事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

その結果、本年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりである。

| 民間給与     | 職員給与     | 較 差      |        |
|----------|----------|----------|--------|
|          |          | 金 額      | 比 率    |
| 379,228円 | 391,989円 | △12,761円 | △3.26% |

（行政職給料表適用者平均年齢43.1歳。なお、特例条例による管理職手当の減額措置がないものとした場合の額を基礎として算出している。）

#### （参考）公民給与の比較

公民給与の比較は、精密な比較を行うため、単純な平均給与額によるのではなく、県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与（ベア中止、賃金カット等の状況も反映）をもとに、職種、職位、学歴、年齢など給与決定要素を同じくする者同士を比較する方法により行った。

### (2) 国家公務員との給与比較

国の行政職俸給表(一)適用者とこれに相当する職務に従事する本県職員の給与水準について、学歴・経験年数別のラスパイレース方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、平成19年4月における本県職員の指数は昨年の100.6から国家公務員の水準に近づくことが見込まれる。

## 2 勧告の内容

### (1) 本年の給与改定

#### ア 給料表

行政職給料表：初任給を中心に若年層に限定した引上げ（平均改定率0.06%）

その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に引上げ

#### イ 扶養手当

子等に係る支給月額を引上げ（6,000円→6,500円）

#### ウ 地域手当

東京都特別区の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて改定（本年度分として0.5%、来年度は1.5%の引上げ）

#### エ 期末・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内民間に合わせて支給月数を引上げ  
年間支給月数 4.20月分→4.25月分（国家公務員 4.45月分→4.50月分）

(一般の職員の場合の支給月数)

|             | 6月期          | 12月期                  |
|-------------|--------------|-----------------------|
| 平成19年度 期末手当 | 1.35月 (支給済み) | 1.55月 (現行1.5月 +0.05月) |
| 勤勉手当        | 0.65月 (支給済み) | 0.70月 (改定なし)          |

(2) 平成20年4月1日から実施する給与改定 (給与構造の改革)

地域手当は、平成18年度から平成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20年4月1日から平成21年3月31日までの間も段階的に支給割合を上げ

(3) 実施時期

(1)の改定については、平成19年4月1日から実施すること。(2)の改定については、平成20年4月1日から実施すること。

### 3 給与改定率等

勧告どおり実施された場合、行政職給料表の給与改定率等は次のとおりである。

| 区分<br>給料表 | 改定前      | 改定後      | 改定額<br>(改定率)    | 内 訳             |                 | 平均<br>年齢 | 平均経<br>験年数 |
|-----------|----------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|----------|------------|
|           |          |          |                 | 給料月額            | 諸手当等            |          |            |
| 行政職       | 391,989円 | 392,580円 | 591円<br>(0.15%) | 217円<br>(0.06%) | 374円<br>(0.09%) | 43.1歳    | 22.3年      |

### 4 その 他

(1) 特殊勤務手当等について

手当ごとの業務実態等を精査し、適切な見直しを図るための検討を進める必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理について

国における地方公務員法改正の動きを見据え、任命権者においては、速やかに新たな人事評価制度の導入を図るため、試行範囲の拡大や評価の活用方法の検討を進める必要がある。

(3) 勤務環境の整備について

ア 総実勤務時間の短縮について

年間360時間を超える超過勤務を行っている職員がなお一定程度存在しており、業務の平準化を行う必要がある。

イ 勤務時間の見直しについて

今年度の人事院報告で、来年を目途に民間準拠を基本として所定勤務時間の見直しを行うことについて言及しており、今後の国の動きを注視していく必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援について

男性職員の育児休業取得率が低い状況にあるため、更なる意識啓発を行い、制度の積極的な利用が促進されるよう努める必要がある。また、自己啓発等休業制度の導入に向けた検討を行う必要がある。

エ 心の健康づくりの推進について

心の病気の予防に向けた職場環境づくりや復帰支援に向けた取組みを引き続き積極的に行っていく必要がある。