

給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成 18 年 10 月 6 日
高知県人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- (1) 月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)の改定を見送り
月例給は、公民給与の較差が極めて小さく水準改定を見送り
期末・勤勉手当は、民間の支給割合などを総合的に勘案して、改定なし
- (2) 比較対象企業規模など公民給与の比較方法の見直し
- (3) 管理職手当を定率制から定額制に移行
- (4) 3人目以降の子等に係る扶養手当の引上げ

1 公民給与の比較

〔公民給与の比較方法の見直し〕

民間の給与をより適正に職員の給与に反映させるため、公民給与の比較方法の見直し

ア 比較対象企業規模

従来の「100人以上」から「50人以上」に変更

イ 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

ウ 比較における対応関係の整理

給料表の再編や比較対象企業規模の見直しに伴い、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を設定

〔月例給〕

較差 47円 0.01%〔行政職: 現行給与 381,104円 平均年齢 43歳 11月〕

(特例条例による給与の減額措置後の較差は 11,551円 3.13%)

給与水準の改定を見送り

*〔参考〕比較方法の見直しを行わなかったとした場合の公民較差 1.11%(4,240円)

〔期末・勤勉手当(ボーナス)〕

民間の支給割合(4.40月)、国等の支給状況、本年度からの給与水準引下げによる昇給への影響などを総合的に勘案して、支給月数の改定なし

2 勧告の内容

(1) 諸手当

国家公務員の諸手当の改定に準じて改定

管理職手当の定額化

・管理職員の職務・職責を端的に反映できるように管理職手当を定率制から定額制に移行

地域手当の支給割合改定

・平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間の支給割合を引き上げ

東京	13%	14%	大阪・名古屋	11%	12%
----	-----	-----	--------	-----	-----

扶養手当

・子等のうち 3 人目以降の手当額 5,000円 6,000円

(2) 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

3 報告の内容

(1) 給与に関する事項

特殊勤務手当について、人事院は、引き続き手当ごとの業務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。

勤務実績の給与への反映について、平成 19 年からの実施に向けての準備を進める必要がある。

現行の勤勉手当に係る評定期間と業務評価に係る評定期間に差異が生じる場合にはそれぞれの評定期間に整合性をもたらすよう見直しが必要。

昇格運用の見直しについて実施のための準備を進める。

公立学校の教員の給与について、人材確保法に基づく優遇措置の見直しが検討されていることから、文部科学省などの動向に注視していく必要がある。

人事院が行った国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に関する意見の申し出の趣旨を踏まえ、育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取り扱いについて検討する必要がある。

(2) 公務運営に関する事項

公務員人事管理の向かうべき方向として、中核を担う人材は、採用試験を通じて確保し、職業公務員として育成していくことを基本としながらも、外部人材の登用や、仕事と家庭生活の調和を図るため多様な勤務形態を用意することなどを検討していくとしている国の取組の動向を注視していく必要がある。

管理職員又は全職員を対象として実施されている新たな人事評価制度については、客観的で公正性や透明性が高いものにしていくよう、さらに検討を重ねていく必要がある。

国において本年秋から導入することとしている経験者採用システムの実施内容を注視していく。

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勤務時間の管理に努め、時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、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をはじめ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。

健康管理については、職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、メンタルヘルス対策については、今後とも有効な対策に取り組む必要がある。

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、引き続き検討を進めるとともに、男性職員の育児参加を推進することが必要である。

育児のための短時間勤務の制度及び自己啓発等休業の制度の導入については、本県の事情等を考慮し検討していく必要がある。

セクシュアル・ハラスメントの防止については、任命権者において取組がなされており、相談件数も減少しているが、引き続きその防止に努めることが重要である。

公務員倫理については、行政に対する県民の信頼を確保するため、職員の意識改革を徹底し、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、公正な職務の執行に精励することが必要である。

4 給与の減額措置

職員の給与については、厳しい財政状況におかれていることなど諸般の事情を考慮して緊急避難的な時限措置として、特例条例により平成 20 年 3 月 31 日までの期間を限った措置として減額措置が実施されているが、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、期間が満了次第、本来の給与水準が確保されることを期待する。