

# 平成17年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成17年10月14日  
和歌山県人事委員会

和歌山県人事委員会（委員長：西浦昭人）は、本日、県議会及び知事に対して、別添のとおり職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は以下のとおりです。

## 本年の給与等に関する報告及び勧告のポイント

### 2年ぶりに月例給の引下げ改定（平成17年度）

- ・ 民間の給与は職員の給与を4,373円（1.09%）下回っており、公民の較差を解消するため月例給を引下げ改定（～給料及び配偶者に係る扶養手当の引下げ～）
- ・ 8年ぶりに期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）  
これらにより、年間給与は約52,000円（0.8%）の減少となります。

### 給与構造の抜本的な見直しの実施（平成18年4月～）

- ・ 給料表構造の見直し
- ・ 地域手当の新設
- ・ 勤務実績の給与への反映

## 1 県職員給与

県職員の代表的な職種である行政職給料表適用職員の給与等の実態は次のとおりです。なお、県職員の給与は、職員の給与に関する条例等の特例措置により、平成17年4月から平成18年3月までの間、給料の減額（管理職員2%、一般職員1%）が行われており、平成17年4月に実際に支払われた県職員の給与額は、「減額後」の額です。

### 県職員給与等（平成17年4月分）

区分	職員数	平均年齢	給与月額	
			減額前	減額後
行政職	4,263人	42.7歳	399,961円	395,658円

全職員（職員数 17,363人 平均年齢 44.0歳 給与月額 425,515円(減額前)、421,201円(減額後)）

## 2 民間給与と県職員給与との比較

前記1のとおり、県職員の給与は特例措置による減額が行われていますが、この措置が本県の厳しい財政状況によりとられている時限的な措置であるということ considering、県職員の給与を検討するに当たっては、減額前の県職員の給与を基に民間給与との比較を行いました。

### (1) 民間給与と県職員給与との公民較差（平成17年4月分）

民間の給与	職員の給与	較差
395,588円	399,961円	4,373円（1.09%）

減額後の職員の給与 395,658円(較差 70円、0.02%)

### (2) 民間の特別給（ボーナス）の支給割合（平成16年8月～平成17年7月）

民間の年間支給割合	職員の年間支給割合	差
4.47月分	4.40月分	0.07月分

### 3 本年の給与改定に係る勧告

本年の給与改定について、次のとおり勧告しました。

#### (1) 給料表

行政職給料表については、人事院勧告による国の行政職俸給表（一）に準じて改定すること。  
 なお、改定に当たっては、本県の公民較差を考慮する必要がある。  
 行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表の改定内容に準じて改定すること。

#### (2) 諸手当

- ア 扶養手当を人事院勧告による改定内容に準じて改定すること。
  - ・ 配偶者に係る扶養手当の支給月額を引下げ 13,500円 13,000円
- イ 初任給調整手当を人事院勧告による改定内容に準じて引下げ改定すること。
  - ・ 医師及び歯科医師 最高月額307,900円 306,900円
  - ・ 医系教官等 最高月額 50,200円 50,000円
- ウ 期末・勤勉手当を人事院勧告による改定内容に準じて改定すること。
  - ・ 0.05月分の引上げ（年間支給月数 4.40月分 4.45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 勤勉手当	1.4月（支給済み） 0.7月（支給済み）	1.6月（改定なし） 0.75月（現行0.7月）
18年度	期末手当 勤勉手当	1.4月 0.725月	1.6月 0.725月

- ・ 平成17年度の公民の年間給与の均衡を図るため、公民較差相当分を12月期の期末手当で減額し、調整すること。

#### (3) 改定の実施時期

勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

#### 【参考】勧告により改定した場合の職員の給与額

給与月額				
区分	改定前給与	改定後給与	改定額	改定率
行政職	399,961円	395,588円	4,373円	1.09%

年間給与額（試算）  
 行政職

平均年齢42.7歳で約52,000円（0.8%）の減少	（現行6,579千円 6,527千円）
-----------------------------	---------------------

月例給の引下げ改定及び期末・勤勉手当0.05月分増額の影響

## 4 給与構造の見直し（平成18年4月～）に係る勧告

民間において職能給重視の賃金制度が浸透してきている中、本県においては、年功的な給与上昇を抑制し、職務給の原則、成績主義に則った給料表構造への転換と地域手当の新設及び職員の勤務実績が給与に反映される制度を早急に整備する必要があると認め、人事院勧告に準じて次のとおり勧告しました。

### (1) 給料表構造の見直し

給料表の水準を平均4.8%引き下げ、職務の級間の水準の重なりを縮小することによる給与カーブのフラット化などを主な改定内容とする給料表に改定すること。

### (2) 地域手当の新設

地域手当を人事院勧告による国の制度に準じて新設すること。（和歌山市、橋本市に3%支給）  
なお、和歌山市以外の本県の地域にあっては、一定の期間、所要の経過措置を講じた地域手当を支給することが適当であること。

### (3) 勤務実績の給与への反映

昇給制度及び勤勉手当について、査定昇給制度の導入など、職員の勤務実績が、給与に、より一層適正に反映される制度を国に準じて早急に整備すること。

### (4) 改定の実施時期

平成18年4月1日から実施すること。

## 5 公務運営の改善

公務運営の改善に向けて検討すべき事項及び今後の課題として、次の事項について報告しました。

### (1) 人事評価制度の整備

人事評価制度は、これまで積み上げてきた評価方法等をもとに検討を行っていく必要がある。  
また、客観的で公正性や透明性が高いものであって、職員の資質・能力が最大限に発揮されるものでなくてはならず、導入に際しては、関係者間で十分協議を行い、職員の理解や納得を得ながら進めていく必要があること。

### (2) 職業生活と家庭生活の両立

「和歌山県特定事業主行動計画」にそって、職員が相互に支え合い、仕事と子育ての両立をより一層進めるよう、目標達成に向けて職場環境の整備等に取り組む必要がある。また、人事院の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を参考とし、女性職員の管理職への登用拡大について一層努める必要があること。

### (3) 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

管理職員は職員の労働時間等を的確に把握し、超過勤務の抑制に努める必要がある。  
また、年次有給休暇については、職員相互の応援、補助体制等の環境整備、管理職員の取得実践など取得促進に向けて取り組む必要があること。

### (4) 心の健康づくりの保持増進

職員の心の健康づくりのため、「相談体制」の充実と職場復帰後の再発防止等の施策が必要であること。