

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 1 8 年 1 0 月

和歌山県人事委員会

和人委第190号

平成18年10月10日

和歌山県議会議長 向井 嘉久藏 様

和歌山県知事 木村 良樹 様

和歌山県人事委員会委員長 西浦 昭人

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について、別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について、別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、必要な措置をとられることを要請します。

別紙第1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例、教育職員の給与に関する条例、警察職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等を決定する諸条件について、職員の給与及び民間給与の双方を調査・研究し、慎重に検討を行った。その結果は、次のとおりである。

1 職員の給与等

職員の給与等の実態は、「職員給与等実態調査」の結果によれば、平成18年4月1日現在で、次のようになっている。

(1) 職員数

職員の総数は、16,007人（昨年17,363人）であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職員及び警察官等の給料表が適用されており、そのうち行政職給料表が適用されている職員の数は、4,151人である。

なお、職員の総数が昨年より1,356人の減員となっているが、これは職員の定数減及び、和歌山県立医科大学の独立行政法人化により、大学、病院関係職員が調査の対象外となったこと等によるものである。（参考資料第1表）

(2) 平均年齢

職員の平均年齢は、全職員については44.6歳、行政職給料表適用職員については43.0歳となっている。（参考資料第2表）

(3) 学歴別、性別構成

職員の学歴別構成は、大学卒71.8%、短大卒13.0%、高校卒15.0%、中学卒0.2%となっている。

また、職員の性別構成は、男性64.0%、女性36.0%となっている。

(参考資料第5表)

(4) 平均給与

職員の平均給与月額、全職員については419,245円、民間給与との比較対象となる行政職給料表適用職員については391,497円となっている。

なお、本年度の職員の給与については、職員の給与に関する条例等の特例措置により減額がなされており、当該減額措置がないものとした場合、全職員の平均給与月額は423,566円、行政職給料表適用職員については、395,763円となっている。

(参考資料第6表)

2 民間の給与等

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所260のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した119の事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務と類似すると認められる76職種の約5,200人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。なお、本年は、調査対象となる民間企業の規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、調査対象従業員の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大した。これらの比較方法の見直しに至る経緯及び理由等については、「3 公民給与の比較方法の見直し」のとおりである。

また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

(2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 初任給の状況

新規学卒の事務員及び技術者の本年4月における初任給の平均額は、大学卒184,615円、短大卒155,106円、高校卒150,922円となっている。

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で23.0%（昨年29.0%）、高校卒で17.9%（同14.1%）であり、企業規模100人以上の事業所では、大学卒で31.7%、高校卒で22.0%となっている。また、採用を行った事業所のうち、大学卒で77.4%（同94.4%）、高校卒で81.1%（同100.0%）の事業所で、初任給は据置きとなっている。（別表第1、参考資料第15表）

イ 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップの慣行のない事業所の割合は54.2%、ベースアップを実施した事業所の割合は24.0%となっている。このベースアップを実施した事業所の割合を企業規模100人以上の事業所でみると25.4%となっており、昨年（28.9%）に比べて若干減少している。

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、68.7%となっている。そのうち、33.7%の事業所において昨年よりも定期昇給額が増額となっており、減額となっている事業所の割合（7.6%）を大幅に上回っている。（別表第2、別表第3）

ウ 雇用調整の実施状況

平成18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は13.9%となっており、昨年（24.1%）に比べてかなり減少している。この雇用調整の主な措置内容は、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（6.4%）、採用の停止・抑制（4.5%）などであった。（別表第4）

3 公民給与の比較方法の見直し

本委員会は、これまで公民給与の比較について、人事院及び他の都道府県と同様に、企業規模100人以上の民間企業を対象として、職員にあっては行政職給料表の適用職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、それぞれ、責任の大きさ、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の相互の給与を比較し、較差を算出してきた。

人事院は、本年の勧告の基礎となる官民給与の比較方法について、民間企業の

従業員の給与をより広く把握し反映させるため、学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」や各界有識者による「給与懇話会」の意見等も踏まえ、調査・検討を行ってきた。その結果、企業規模50人以上100人未満の民間事業所においても、84.3%の事業所において調査が完了でき、役職段階別の調査実人員も十分に確保できたことなどから、公務と同種・同等の者同士による比較が可能であり、これまでどおりの精緻な実地調査による対応が可能であるとして、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、比較対象となる民間企業の従業員の範囲の拡大など、抜本的な見直しを行った。

本委員会としても、本県の企業規模50人以上100人未満の民間事業所について調査した結果、すべての事業所において調査が完了し、役職段階別の調査実人員も十分に確保できたことから、公務と同種・同等の者同士による比較が可能であることが判明した。また、他の都道府県においても、人事院と同様の比較方法の見直しが行われることが予想されることなどから、総合的に検討した結果、比較対象とする民間の企業規模を100人以上から50人以上に変更するほか、人事院と同様の比較方法の見直しを行うことが適当であると判断した。特別給についても月例給の公民比較との整合性を考慮し、企業規模50人以上の民間企業を比較対象にすることとした。

4 職員給与と民間給与との比較

前述の比較方法の見直し行っただうえで、本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会が、前述したそれぞれの調査の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表の適用職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の大きさ、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の相互の給与を比較し、較差を算出したところ、民間の給与が職員の給与を1人当たり平均にして3,919円上回っている(1.00%)ことが明らかとなった。

また、本年度の特例措置による減額がないものとして同様の比較を行うと、民間の給与が職員の給与を347円下回る(0.09%)ことになる。(別表第5)

(2) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合は、平均所定内給与月額との 4.44 月分となっており、職員の期末・勤勉手当の年間の支給月数（4.45 月）と概ね均衡している。

（別表第 6）

5 物価及び生計費

総務省及び和歌山県企画部計画局統計課の調査による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年同月に比べて全国で 0.4%、和歌山市で 0.3% の上昇となっている。

また、本委員会が同省の家計調査（勤労者世帯）を基礎として算定した本年 4 月における和歌山市の 2 人世帯、3 人世帯及び 4 人世帯の標準生計費は、それぞれ 173,884 円、202,566 円及び 231,255 円となった。

（参考資料第 21 表、参考資料第 22 表）

6 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、国家公務員の給与等について、8 月 8 日、国会及び内閣に対し、

- (1) 比較対象企業規模の変更（100 人以上 50 人以上）など官民給与比較方法の見直し
- (2) 月例給、期末・勤勉手当ともに本年は改定なし
- (3) 給与構造改革を引き続き推進（広域異動手当を新設、俸給の特別調整額を定額化）
- (4) 3 人目以降の子等に係る扶養手当の額の引上げ（5,000 円 6,000 円）

などを内容とする報告及び勧告を行った。

また、公務員人事管理に関して、1 人事院の基本認識 2 主な課題と具体的方向について報告した。

なお、これらの報告及び勧告の概要は、別記のとおりである。

7 む す び

(1) 給与の改定

職員の給与決定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

職員の給与については、本年も特例措置による減額が行われている。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ことを考慮すれば、職員の給与を検討するに当たっては、昨年と同様に特例措置による減額がないとした場合の給与を基に比較することが適当であると判断した。これにより、本年4月の職員の給与は、民間の給与をわずかに上回る（347円、0.09%）もののほぼ均衡した結果となった。

よって、月例給については、本県の公民較差は給料表の改定を必要とするまでには至らないものであったこと、民間における扶養手当、住居手当の支給状況は、職員のこれらの手当を改定する特段の必要性が見られないものであったこと、特例措置により実際に支払われている職員の給与は、民間の給与を下回っていること、人事院が、本年4月の官民較差が極めて小さいことにより改定を見送ったことなど、これらを総合的に勘案すると、本年は、給料表をはじめ、月例給の改定を行わないことが適当であると考えます。

また、期末・勤勉手当については、民間の特別給の年間支給割合（4.44月）が職員の年間支給月数（4.45月）と概ね均衡していることから、本年は、改定を行わないことが適当であると考えます。

ところで、職員の給与に対して行われている特例措置による減額については、厳しい財政状況によりやむを得ず実施されているものであると理解するが、これらの措置は給与勧告制度の趣旨とは異なるものであり、本委員会としては、職員の給与が地方公務員法に定める給与決定の原則により措置されるよう要望するものである。

次に、人事院は、給与構造の改革に関連して、俸給の特別調整額について定額化することを勧告しているが、本県においても、管理職員の職務・職責を端的に反映するため、管理職手当を定額化することが適当であると考え。併せて、少子化対策を推進するため、本県においても国に準じて、3人目以降の子等の扶養手当の額を1,000円引き上げることが適当である。

(2) 公務運営の改善

公務運営について、改善を検討すべき事項と今後の課題は、次のとおりである。

ア 能力・実績に基づく人事管理

(ア) 人事評価制度の充実

複雑・高度化する、あるいは新たに生じる様々な行政課題に的確に対応するため、職員一人ひとりの能力向上がこれまで以上に求められている。

こうした状況の下、各任命権者において導入された人事評価制度について、単に評価のみに止まるのではなく、評価システムが有する能力開発機能に着目し、各種研修制度等と有機的に連携しつつ、職員の育成を図る実効性のある制度とすることが重要である。

また、職員が更に意欲を持って自己研鑽を図り、資質・能力を最大限に発揮できるよう、評定者研修等を通じて評価の精度を高め、より客観的で公平性・公正性を有するものとして整備していくことも不可欠である。

(イ) 女性職員の登用

女性の登用及び職域の拡大について、国においては、平成17年12月20日付けで人事院より「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」が示されたところである。

県としても、次世代育成支援対策推進法に基づき先に策定した特定事業主行動計画を踏まえつつ、当該指針を参考とし、男女共同参画社会実現に向けて、より一層環境整備に努めることが適当である。

イ 勤務環境の整備

(ア) 職業生活と家庭生活の両立支援

人事院は、少子化対策が求められる中で、公務においても、職員の育児を支援するための短時間勤務の仕組みを導入して、長期間にわたる育児と仕事の両立を可能とするとともに、男性職員の育児参加の促進にも資するよう法改正について意見の申出を行った。

男女が安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たしつつ職務に従事できる環境を形成していくために、県としてもこれら国の制度の改正動向をみながら適切な対応を取るとともに、各職場での職員相互の応援体制の整備等、実効性のある施策を推進することが必要である。

(イ) 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

超過勤務時間の縮減については、任命権者において、ノー残業デーを始め、様々な取組がなされているところである。今後も引き続き、管理職員にあっては業務の状況把握や見直し等に取り組み、職員にあっては計画的・効率的に業務を行い、超過勤務の縮減に努める必要がある。

また、年次有給休暇の取得促進については、職員が心身の疲労を回復させ、健康を保持し、充実した状態で意欲を持って職務に取り組み、能力が十分発揮できるよう、各職場において、年次有給休暇の取得しやすい環境づくりや年間を通じた計画的な取得促進について取り組むことが必要である。

(ウ) 心の健康づくり

国は、「職員の心の健康づくりのための指針（平成16年3月作成）」に基づき、各種施策の推進を図っているところである。

県では、従来から職員の心の健康づくりのため、管理職員に対する研修や相談体制の整備等に取り組んできているが、職員の精神及び行動の障害による長期の病気休暇（休職）者数の増加の実態等を踏まえ、各種事業を総合的・体系的に推進していくための指針などを作成する必要がある。

また、精神及び行動の障害による病気休暇等から職場に復帰した職員へ

の対応について、職場復帰プランの作成・復帰職員のフォローアップにも取り組む必要がある。

(3) おわりに

職員の給与及び公務運営の在り方について改定・検討を要すべき事項は、以上のとおりである。

人事委員会の給与勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な給与水準の確保を目的として、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき行っているものである。

県議会及び知事におかれては、このような報告・勧告を行うに至った経緯及び情勢を十分に認識されるとともに、給与勧告制度の意義及び果たしている役割に深い理解を示され、本報告及び勧告に基づき、適切な措置をとられるよう要請する。

別表第1 民間における初任給の状況

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員及び技術者	大 学 卒	184,615 円
	短 大 卒	155,106 円
	高 校 卒	150,922 円

(注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、県職員の地域手当に相当する額を含むものである。また、大学院修了者を含んだ場合の大学卒の初任給は、188,825円である。

備考 和歌山市内に赴任した県職員の場合、現行規則の行政職の初任給の額（地域手当を含む。）は、大学卒180,847円、短大卒154,456円、高校卒141,568円である。

別表第2 民間におけるベース改定等の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	24.0	20.7	1.1	54.2
課 長 級	17.2	25.0	1.4	56.4

別表第3 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇 給停止	定期昇 給制度 なし	
		増額	減額	変化なし			
係 員	75.1	68.7	33.7	7.6	27.4	6.4	24.9
課 長 級	63.7	52.3	25.0	5.6	21.7	11.4	36.3

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計している。

別表第4 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

雇用調整の内容	実施事業所割合
採用の停止・抑制	4.5
部門の整理・部門間の配転	3.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.4
転籍出向	3.4
一時帰休・休業	-
残業の規制	0.7
希望退職者の募集	1.5
正社員の解雇	-
賃金カット	2.6
雇用調整を実施した事業所割合	13.9

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。また、雇用調整の内容は複数回答である。

別表第5 職員の給与と民間の給与との比較

職種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
行政職給料表関係	395,416 円	391,497 円	3,919 円 (1.00%)
		395,763 円	347 円 (0.09%)

(注) 職員の給与の欄の上段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額であり、下段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額である。

「職員の給与(B)」の内訳

給与種目	平成18年	平成17年
給料	354,081 円	357,765 円
	358,347	362,068
扶養手当	12,910	13,188
地域手当	10,370	-
(調整手当)	-	10,583
住居手当	4,681	4,656
管理職手当	8,811	8,804
その他	644	662
合計	391,497	395,658
	395,763	399,961

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び切替に伴う差額を含む。
 2 給料及び合計の欄の上段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額であり、下段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額である。

別表第6 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期(A ₁)	363,689 円
	上半期(A ₂)	358,343 円
特別給の支給額	下半期(B ₁)	811,154 円
	上半期(B ₂)	793,524 円
特別給の支給割合	下半期(B ₁ /A ₁)	2.23 月分
	上半期(B ₂ /A ₂)	2.21 月分
年 間 計		4.44 月分

- (注) 1 下半期とは平成17年8月から平成18年1月まで、上半期とは平成18年2月から7月までの期間をいう。
- 2 所定内給与月額は、毎月きまって支給する給与総額から時間外手当額を差し引いたものであり、特別給とは、賞与及び臨時給与である。

別記

国家公務員の給与等に関する報告及び勧告の概要

職員の給与に関する報告及び勧告

給与勧告の基本的考え方

給与勧告の意義と役割 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するもの。労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤

民間準拠の考え方 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民給与の比較方法の見直し

月例給における官民給与の比較方法の見直し

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

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

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

2 官民給与の比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査（完了率89.1%）

月例給 官民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

官民較差 18円 0.00%
〔行政職（一）...現行給与381,212円 平均年齢40.4歳〕

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勘案して、本年は月例給の水準改定を見送り

ボーナス 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）と公務の年間支給月数を比較

民間の支給割合 公務の支給月数（4.45月）とおおむね均衡

その他の課題

- (1) **特殊勤務手当の見直し** 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検討
- (2) **独立行政法人等の給与水準** 専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

給与構造の改革

昨年 の 勧告 時 に お い て 表 明 。 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

平成19年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、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、職員の地域別在職状況等を考慮し、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

(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

- ・ 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認められる職員を除く。）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
- ・ 地域手当、研究員調整手当、特勤勤務手当に準ずる手当と所要の調整
- ・ 諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎に
- ・ 平成19年4月1日から実施

(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。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化。平成19年4月1日から実施

(4) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の判定に係る改善指導等の活用について、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

(5) 専門スタッフ職俸給表の検討

専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

その他の改革

少子化対策が我が国全体で取り組まれている中で、扶養手当における3人目以降の子と2人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、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）、給与構造の改革とあわせて実施

公務員人事管理に関する報告

1 本院の基本認識

今後の公務・公務員の役割

- ・ 公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・ 公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・ 定員純減・配置転換を円滑に実施する上でも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

公務員人事管理の向かうべき方向 - ライフサイクル全体に即した検討

- ・ 外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・ キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
- ・ 専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
- ・ 仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・ 早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

2 主な課題と具体的方向

能力・実績に基づく人事管理

ア 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充

イ 種職員の選抜の厳格化と ・ 種等職員の登用の促進

ウ 分限制度の適切な運用 - 手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

多様な有為の人材の確保

- ア 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- イ 新たな経験者採用システム（募集や能力実証の一部を人事院が実施）を本年秋から導入
- ウ 官民人事交流の促進

勤務環境の整備

- ア 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- イ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ウ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

退職管理

- ア 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- イ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明

人事院は、人事行政の中立第三者・専門機関として、引き続きその使命を適切に果たしていく考え

別紙第2

勸告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について、次のとおり改定措置をとられるよう勧告する。

1 改定の内容

(1) 管理職手当について

支給額は、定額とすること。

ただし、職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えてはならないこと。

(2) 扶養手当について

人事院勧告による改定内容に準じて改定すること。

2 改定の実施時期

平成19年4月1日から実施すること。